

Konferencja

# Wynagrodzenia i Systemy Motywacyjne 2026

Warszawa, 18-19 marca 2026



**ZAPOZNAJ SIĘ Z ROZWIĄZANIAMI TAKICH FIRM JAK:**

ENEA  
IKEA  
OKNOPLAST  
SKANSKA

PSE  
ARTIC PAPER  
INTER CARS  
CITI EUROPE

Zgłoś swój udział już dziś!

☎ 530 999 304

✉ [zgloszenia@bmspolska.pl](mailto:zgloszenia@bmspolska.pl)

# PRELEGENCI



## **Justyna Tomczyk – Dyrektor Departamentu HR, ENEA**

Dyrektor Personalny z doświadczeniem w zarządzaniu dużym zespołem w rozproszonej geograficznie strukturze organizacyjnej, praktykiem w zakresie prawa pracy i relacji społecznych. Posiada bogate doświadczenie w obszarze restrukturyzacji i reorganizacji spółek, a także w budowaniu funkcji HR w Grupie ENEA, jest doświadczonym kierownikiem projektów w szeroko rozumianym obszarze HR, i zdobyła wiedzę w zakresie budowania i zarządzania Centrum Usług Wspólnych.



## **Izabela Duda, Country Total Rewards Leader, IKEA**

Doświadczona liderka w obszarze People and Culture, ekspertka Total Rewards, z wieloletnim stażem w branży Retail. Specjalizuje się w projektowaniu i wdrażaniu kompleksowych strategii wynagrodzeń i benefitów, wspierając rozwój organizacji oraz budując zaangażowanie pracowników. Skutecznie łączy cele biznesowe z potrzebami ludzi. W swojej pracy opiera się na danych, transparentności i empatii. Jej celem jest tworzenie środowiska pracy, w którym wynagrodzenie i benefity są nie tylko narzędziem motywacji, ale przede wszystkim wyrazem uznania i troski o pracowników.



## **Sławomir Sobuła, Ekspert ds. Wynagrodzeń i Analiz HR, OKNOPLAST**

Z obszarem HR jest związany od ponad 15 lat. Doświadczenie zawodowe zdobywał w firmach będących liderami w swojej branży, m.in. FMCG i produkcja. W firmie Oknoplast od 2012 roku. Ekspert w obszarze wynagrodzeń odpowiadający za analizy HR, budżety wynagrodzeń, controlling personalny. Jako lider projektu współtworzył i wdrażał w organizacji systemy wynagrodzeń i systemy motywacyjne na wydziałach produkcyjno-logistycznych, godząc interesy pracodawcy i pracowników. Obecnie w organizacji koncentruje się na budowaniu właściwej motywacji wśród pracowników operacyjnych, zarządzaniu wynikami oraz ich komunikacji. Absolwent WSiB w Krakowie na kierunku Zarządzanie Zasobami Ludzkimi.



## **Iwona Wesołowska, Kierownik ds. wynagrodzeń, analiz i benefitów, PSE Polskie Sieci Elektroenergetyczne**

Absolwentka Uniwersytetu Warszawskiego na kierunku Rachunkowość i Finanse (Wydział Zarządzania) oraz studiów podyplomowych z Psychologii Zarządzania Personalem (Uniwersytet Warszawski) i Controllingu Personalnego (Akademia Leona Koźmińskiego). Od ponad 30 lat związana z obszarem HR, z bogatym doświadczeniem w zarządzaniu wynagrodzeniami, analizach HR i benefitach. Pracowała na stanowiskach menedżerskich i dyrektorskich, gdzie realizowała kluczowe projekty w zakresie strategii wynagrodzeń i administracji personalnej. Obecnie pełni funkcję Kierownika ds. Wynagrodzeń, Analiz i Benefitów w Polskich Sieciach Elektroenergetycznych S.A., odpowiadając za politykę wynagrodzeniową organizacji zatrudniającej ponad 3000 pracowników.



## **Julita Kalembkiewicz, Dyrektor Personalno-Administracyjny, ARCTIC PAPER KOSTRZYŃ S.A.**

Od ponad 20 lat odpowiada za zarządzanie kolejnymi obszarami HR. Absolwentka studiów podyplomowych z zakresu prawa pracy, RODO oraz Executive MBA (WSB Poznań/Aalto University Helsinki). Od kilku lat współpracuje jako wykładowca z Wyższą Szkołą Biznesu w Gorzowie, dzieląc się swoją wiedzą i doświadczeniem z zakresu czasu pracy, zarządzania szkoleniami czy zarządzania kompetencjami pracowników. W swojej pracy stawia na współpracę ze stroną społeczną, gdyż budowanie zaangażowanego zespołu pracowników zaczyna się od wzajemnego zaufania. Efektem takiej współpracy jest przyznanie certyfikatu „Pracodawca Przyjazny Pracownikom” w XV edycji konkursu przez niezależną komisję certyfikującą działającą pod patronatem Prezydenta RP.



## **Krzysztof Zawistowski, Dyrektor ds. Kapitału Ludzkiego PL, INTER CARS**

Dyrektor ds. Kapitału Ludzkiego w Inter Cars S.A., praktyk HR z ponad 20-letnim doświadczeniem w zarządzaniu ludźmi i procesami personalnymi. W pracy stawia na prostotę i skuteczność – wierzy, że najlepsze rozwiązania HR to te, które budują zaufanie, rozwój i realne zaangażowanie pracowników.



## **Tomasz Dziekanowski, Compensation & Benefits Manager, SKANSKA**

Z tematyką wynagrodzeń związany od ponad 25 lat. Miał przyjemność krzewić kulturę wynagrodzeń w wielu firmach. Przez ponad 12 lat doradca największych polskich i międzynarodowych korporacji. Pracował m.in. w firmach doradczych takich jak Hewitt oraz PwC, skutecznie zmieniając rozwiązania z zakresu Compensation & Benefits u Klientów. Jako menadżer przechodził przez jedne z większych restrukturyzacji w PKP Cargo, Allianz Group czy Skanska, wspierając zarząd w trudnych biznesowych decyzjach. Doświadczenia zdobyte podczas pracy doradczej skutecznie przekłada na wspieranie klientów wewnętrznych. Obecnie menadżer ds. wynagrodzeń odpowiedzialny za kraje Europy Środkowej w firmie Skanska. Dodatkowo odpowiada za zespół kadr i płac w Polsce oraz dialog ze związkami zawodowymi.



## **Beata Urban, Compensation Lead Analyst, CITI EUROPE**

Od 2018 w różnych rolach w Citi Europe. Wspiera kraje europejskie, jak również obszar Bankingu z perspektywy wynagrodzeń gotówkowych. Ma wieloletnie doświadczenie w obszarze Compensation & Benefits. Poprzednio pracowała w firmach: Mercer, Nokia, Nokia Siemens Networks i UPC.

e-mail: [zgloszenia@bmspolska.pl](mailto:zgloszenia@bmspolska.pl), tel: 530 999 304

BMS Polska Group Sp.z.o.o., ul. Młynarska 42 lok. 115,  
01-171 Warszawa  
e-mail: [info@bmspolska.pl](mailto:info@bmspolska.pl), [www.bmspolska.pl](http://www.bmspolska.pl)

## 09:30 Rejestracja, poranna kawa, wręczenie materiałów

## 10:00 Jedni chcą owocowe czwartki, inni premię w bitcoiny - jak tu wszystkich pogodzić?

Jeśli budowanie systemu wynagrodzeń przypomina Ci układanie kostki Rubika... w rękawicach bokserskich - zapraszam na moje wystąpienie. Pokażę, jak pogodzić potrzeby różnych grup pracowników, nie tracąc przy tym zdrowia, budżetu ani poczucia humoru. Będzie konkretnie, życiowo i bez HR-owej nowomowy!

**Justyna Tomczyk, Dyrektor Departamentu HR, ENEA**

## 10:45 Przerwa na kawę

## 11:00 Total Rewards w praktyce - jak stworzyć strategię, która buduje zaufanie ludzi i wspiera biznes? - na przykładzie IKEA Retail

Case study, z którego zaczerpiesz inspirację i znajdziesz odpowiedzi na pytania:

- Jak przygotować się do budowania strategii Total Rewards i od czego zacząć?
- Dlaczego dobra strategia Total Rewards nie wystarczy, czyli dlaczego JAK jest tak samo ważne jak CO?
- Jakie efekty można osiągnąć poprzez dobry Total Rewards plan i jak je zmierzyć?
- Czego nauczyliśmy się w IKEA w procesie budowania i realizacji 3-letniego planu Total Rewards?

**Izabela Duda, Country Total Rewards Leader, IKEA**

## 11:45 Przerwa na kawę

## 12:00 Powiązanie systemu wynagradzania pracowników produkcji z matrycami umiejętności - czyli jak efektywnie stymulować zaangażowanie pracowników zgodnie z dyrektywą PE dot. jawności i równości płac.

- Proces tworzenia matryc kompetencji.
- Powiązanie matrycy z systemem wynagrodzeń.
- Matryca umiejętności jako korzyść dla organizacji.
- Matryca umiejętności zgodna z dyrektywą PE dot. jawności i równości płac.

**Sławomir Sobuła, Ekspert ds. Wynagrodzeń i Analiz HR, OKNOPLAST**

## 13:00 Przerwa na lunch

## 14:00 Nowoczesne systemy motywacyjne i benefity - jak budować zaangażowanie pracowników w praktyce.

- Rola nowoczesnych benefitów i systemów motywacyjnych w budowaniu zaangażowania i lojalności pracowników.
- Aktualne trendy rynkowe oraz wyzwania, z którymi mierzą się pracodawcy.
- Praktyczne przykłady rozwiązań wdrażanych w PSE - m.in. rozwój Programu Wsparcia Pracowników, projekt wolontariatu pracowniczego oraz wdrożenie Total Reward Statement jako narzędzia spierającego transparentność i docenianie pracowników.

**Iwona Wesołowska, Kierownik ds. wynagrodzeń, analiz i benefitów, PSE Polskie Sieci Elektroenergetyczne**

## 14:45 Przerwa na kawę

## 15:00 Od wartościowania stanowisk do jawności wynagrodzeń w APK SA

- Etapy wartościowania.
- Współpraca ze związkami zawodowymi.
- Budowanie matryc kompetencyjnych.
- Komunikacja z pracownikami.
- Co dalej?

**Julita Kalemekiewicz, HR & Administration Director, ARCTIC PAPER KOSTRZYŃ S.A.**

“

*"Spotkanie biznesowe było pierwszym ze spotkań organizowanych przez firmę BMS Polska, w jakim miałem przyjemność uczestniczyć. Formuła spotkania, wysoki poziom merytoryczny wystąpień prelegentów i atmosfera w trakcie, sprzyjały zapoznaniu się z tematyką z różnych perspektyw, wymianie doświadczeń pomiędzy uczestnikami i nawiązaniu kontaktów biznesowych."*

**Mariusz Marek, TAURON Obsługa Klienta**

09:30 Rejestracja, poranna kawa

**10:00 Od danych do działań - jak przygotować organizację do raportowania luki płacowej.**

**Doświadczenia Inter Cars S.A.**

**Kroki, wyzwania i dobre praktyki w drodze do transparentności wynagrodzeń.**

Jak krok po kroku przygotować organizację do raportowania i analizy luki płacowej - od zebrania danych, przez interpretację wyników, po zaplanowanie działań naprawczych. Na przykładzie Inter Cars S.A. omówione zostaną wyzwania, decyzje i dobre praktyki, które mogą stanowić inspirację dla zespołów HR i Compensation & Benefits.

**Krzysztof Zawistowski, Dyrektor ds. Kapitału Ludzkiego PL, INTER CARS**

**10:45 Przerwa na kawę**

**11:00 Praktyczne aspekty wdrażania systemów wynagrodzeń. Czego nie robić, aby sukces nie przekuł się w porażkę?**

- Zmiana ZUZP - krótka geneza.
- Negocjacje ze związkami zawodowymi.
- Projektowanie rozwiązania - hierarchii stanowisk i siatek płac (analiza kosztów/korzyści).
- Zaangażowanie dyrektora HR i Prezesa jako warunek powodzenia.
- Wdrożenie - czyli jak się przewrócić na ostatniej prostej (praktyczne wskazówki czego nie robić i na co szczególnie zwrócić uwagę).
- Katastrofa, czy jednak sukces - jak sprzedać w organizacji „rozlane mleko” i zaangażować zespół do celebracji.

**Tomasz Dziekanowski, Compensation & Benefits Manager, SKANSKA**

**12:00 Przerwa na lunch**

**13:00 Centralizacja rozwiązań w wynagrodzeniach a uwarunkowania lokalne.**

- Korzyści i ryzyka podejścia opartego na centralizacji procesów i rozwiązań.
- Uwarunkowania prawne i kulturowe we wdrażaniu rozwiązań scentralizowanych.
- Spójność geograficzna, czy biznesowa - doświadczenia Citibank.

**Beata Urban, Compensation Lead Analyst, CITI EUROPE**

**13:45 Przerwa na kawę**

**14:00 Panel dyskusyjny: Wynagrodzenia i systemy motywacyjne 2026.**

- Pieniądze, sens czy elastyczność?
- Równowaga między kosztami, a retencją.
- Nowa era wynagrodzeń - dane, transparentność i algorytmy.

**15:00 Zakończenie i wręczenie certyfikatów.**



“

*"Nie po raz pierwszy miałem przyjemność brać udział w wydarzeniu organizowanym przez firmę BMS Polska. Kongres był bardzo dobrze przygotowany pod względem organizacyjnym, z bardzo ciekawie dobranymi i zróżnicowanymi tematami sesji oraz listą gości. Najważniejszą jednakże zaletą była panująca atmosfera, gdzie każdy z uczestników brał czynny udział w toczącym się panelu dyskusyjnym, a żadne z zadanych pytań nie pozostało bez odpowiedzi."*

**Maciej Kurzawa, Bank Millennium**