

DOBRÁ PRAXE VE SPOLEČNOSTI SENTINELONE

Audit rovného odměňování

Název projektu

Strategie a nástroje pro zvyšování transparentnosti v odměňování a zvyšování vymahatelnosti práva na rovnou odměnu dle zákoníku práce, reg. č. CZ.03.01.02/00/22_038/0000243

Auditovaná společnost

SentinelOne

Krátká charakteristika zaměstnavatele

SentinelOne je společnost působící v oblasti informačních technologií, konkrétně pak kybernetické bezpečnosti. Auditovaná organizace zaměstnává v ČR přes 400 osob, povětšinou vysoce kvalifikované odbornice a odborníky napříč technologickými i podpůrnými rolemi, a sídlí v pražském Karlíně.

Systém odměňování stojí na globálně definované politice odměňování, mzdových pásmech a transparentních pravidlech pro variabilní složky mzdy. Mzdová pásma se používají při nástupu, povýšení i pravidelných revizích; návrhy managementu podléhají kontrole HR, která podporuje konzistenci a omezuje nahodilé rozdíly.

Společnost využívá systematické hodnocení pracovních pozic, pravidelnou kalibraci výkonu a školení managementu v oblasti Total Rewards. Podporuje také sladění pracovního a osobního života, včetně revize mzdy a úvazku při návratu z mateřské nebo rodičovské.

Region:
Praha

Velikost organizace:
400+ zaměstnanců a zaměstnankyň

Odvětví:
Informační technologie a kybernetická bezpečnost

Kontakt:

Milada Köhlerová (People Business Partner Senior Manager)

Financováno Evropskou unií

Ministerstvo práce a sociálních věcí

ROVNÁ ODMĚNA

EY

Popis opatření

Zavedená opatření reflektující dobrou praxi v odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň

SentinelOne disponuje jasně definovanou filozofií odměňování, mzdovými pásmy a pravidly pro variabilní složky mzdy. Tento rámec se uplatňuje napříč celým pracovním cyklem zaměstnaných.

Významným prvkem systému je silná kontrolní a metodická role HR. HR tým průběžně analyzuje odměňování, sleduje individuální i systémové odchylky a zapojuje se do schvalování významných rozhodnutí souvisejících s odměňováním, kariérním postupem i přidělováním akciových programů.

Úpravy mezd probíhají ve stanovených cyklech. Hodnocení výkonu je kalibrováno napříč týmy a promítá se do základní mzdy, bonusů i dlouhodobých akciových odměn.

Hodnota práce je řízena prostřednictvím centrální klasifikace rolí a kompetenčních matic.

Management je před kompenzačními cykly pravidelně školen v rámci Total Rewards Training a dostává konkrétní metodické pokyny, což omezuje pravděpodobnost odlišného výkladu interních pravidel.

Při návratu z mateřské nebo rodičovské HR reviduje mzdu i sjednaný úvazek. Zaměstnavatel nabízí zkrácené úvazky a poskytuje plně hrazenou rodičovskou v délce 16 týdnů.

Současně společnost aktivně rozvíjí iniciativy podporující vyšší zastoupení žen, zejména v technických profesích. Spolupracuje s externími organizacemi zaměřenými na podporu žen v IT a realizuje cílené náborové aktivity podporující rozmanitost pracovních týmů.

Zaměstnanci a zaměstnankyně mají přístup k informacím prostřednictvím více komunikačních kanálů, mezi které patří pravidelná setkání s vedením, interní komunikační platformy, e-mailová komunikace i intranet.

Rozhovor

s představitelkou zaměstnaných

Markéta Paráčková, Internal Communications Manager



V rozhovoru s Markétou Paráčkovou byly popsány zkušenosti zaměstnankyně s náborem, hodnocením výkonu, komunikací odměny a dostupností interních informací.

„Již během výběrového řízení jsem získala informace o rozpočtu pozice, benefitech a akciových odměnách. Nabídka obsahovala jasně stanovené podmínky a umožňovala diskusi o výši mzdy,“ zmiňuje Markéta Paráčková.

Hodnocení výkonu probíhá dvakrát ročně prostřednictvím sebehodnocení a následného rozhovoru s nadřízenou osobou. Výsledky ovlivňují mzdu i bonus a v případě nedostatečného výkonu jsou stanovovány konkrétní body ke zlepšení.

Informace o procesech a benefitech jsou dostupné prostřednictvím all-hands meetingů, intranetu, e-mailu a interních komunikačních kanálů.

„**Zaměstnaní se mohou obracet na přímé nadřízené nebo lokální HR,“** dodává.

Respondentka pozitivně hodnotila také široce dostupné možnosti vzdělávání a rozvoje, včetně interních programů a online vzdělávacích platforem.

Její zkušenost ukazuje, že kombinace jasné nabídky při nástupu, pravidelných hodnoticích cyklů a více komunikačních kanálů může posilovat předvídatelnost a důvěru v systém odměňování.



Rozhovor

Rozhovor s představitelkou HR

Milada Köhlerová, People Business Partner Senior Manager



V rozhovoru s Miladou Köhlerovou byly popsány principy systému odměňování, nastavení mzdových pásem, procesy schvalování změn mezd, kariérního postupu i opatření podporujících rovné a transparentní odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň společnosti.

„Management má k dispozici salary bands a doporučení, kde, a na základě čeho, by se měl člověk v rámci rozpětí pohybovat. Pokud chtějí postupovat jinak, musí své rozhodnutí zdůvodnit a projednat s HR,“ vysvětluje Milada Köhlerová.

Součástí systému je víceúrovňová kontrola rozhodnutí o odměňování, která pomáhá zajišťovat konzistentní přístup napříč organizací. Významnou roli hraje také pravidelné vyhodnocování dat o odměňování a sledování případných rozdílů mezi skupinami zaměstnaných.

„Pravidelně sledujeme rozdíly v odměňování mužů a žen a analyzujeme případy, kde bychom mohli identifikovat potenciální nesrovnalosti nebo dlouhodobé podhodnocení zaměstnaných,“ doplňuje.

Respondentka dále popsala propojení hodnocení výkonu s odměňováním a kariérním postupem. Výsledky hodnoticích cyklů vstupují do rozhodování o navyšování mezd, bonusů i povýšení a současně procházejí procesem kalibrace na úrovni celé organizace.

Významnou oblastí je rovněž podpora zaměstnankyň a zaměstnanců na mateřské a rodičovské. Společnost usiluje o to, aby dlouhodobá nepřítomnost nevedla ke znevýhodnění v oblasti odměňování nebo benefitů. **„Zaměstnanci a zaměstnankyně mohou být zahrnováni do kompenzačních cyklů i během rodičovské a po návratu je jejich odměňování znovu posuzováno,“** doplnila.

Její zkušenost ukazuje, že kombinace jasně definovaných pravidel, datové analytiky a aktivní role HR může významně přispívat k transparentnosti rozhodování, předcházení neodůvodněným rozdílům v odměňování a posilování důvěry zaměstnaných ve spravedlivost nastaveného systému.



Jak mohou zjištěná opatření dobré praxe u zaměstnavatele SentinelOne pomoci dalším společnostem v celé ČR:

Mzdová pásma napříč životním cyklem zaměstnaných

Používání jednotných mzdových pásem při nástupu, povýšení i pravidelných revizích omezuje nahodilé odchylky a usnadňuje porovnávání práce stejné hodnoty. Jasně určené minimum, střed a maximum poskytují managementu společný rámec a zaměstnavateli umožňují obhájit mzdová rozhodnutí.

HR governance a víceúrovňové schvalování

Povinnost zdůvodnit odchylku od doporučení, zaznamenat ji v kompenzačním nástroji a projednat ji s HR zvyšuje auditovatelnost systému. Kontrolní role HR pomáhá udržovat konzistenci mezi týmy a omezuje prostor pro individuální libovůli.

Kalibrace výkonu a pravidelné vzdělávání managementu

Kalibrační procesy před kompenzačními cykly a pravidelná školení Total Rewards sjednocují způsob hodnocení výkonu i rozhodování o odměně. Management získává společná pravidla, doporučení a podporu pro vedení mzdových rozhovorů. Současně dochází k minimalizaci pravděpodobnosti rozdílného výkladu pravidel z pozice vedoucích.

Férové návraty z mateřské a rodičovské

Revize mzdy a úvazku při návratu a nabídka zkráceného úvazku snižují riziko dlouhodobého znevýhodnění pečujících osob. Formální zakotvení postupu zvyšuje jeho stabilitu a přenositelnost.

Monitoring dlouhodobých a akciových odměn

Akciové programy mohou tvořit významnou část celkové odměny. Pravidelná kontrola jejich distribuce podle týmů, ale i úrovní pozic pomáhá odhalit rozdíly, které nejsou viditelné při sledování základní mzdy, a umožňuje cílené nápravné kroky.

Transparentní kariérní pravidla

Jasně stanovená kritéria kariérního postupu přispívají k vyšší předvídatelnosti a zvyšují důvěru zaměstnaných ve spravedlivost personálních rozhodnutí.

Rozvoj diverzity prostřednictvím konkrétních aktivit

Spolupráce s odbornými organizacemi a cílené rozvojové a náborové programy mohou podpořit širší zastoupení žen a dalších skupin, které bývají v technických profesích dlouhodobě podreprezentovány.