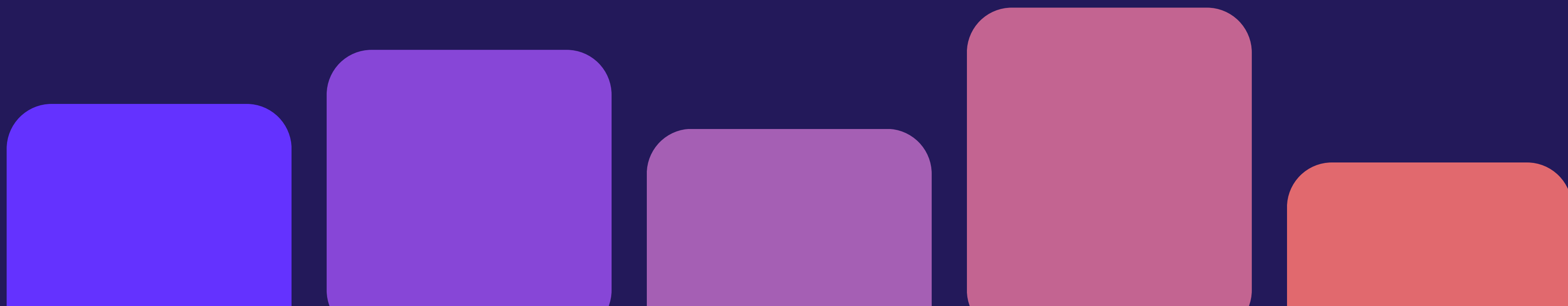


# CRIDO

## PRZEWODNIK PO KULTURZE



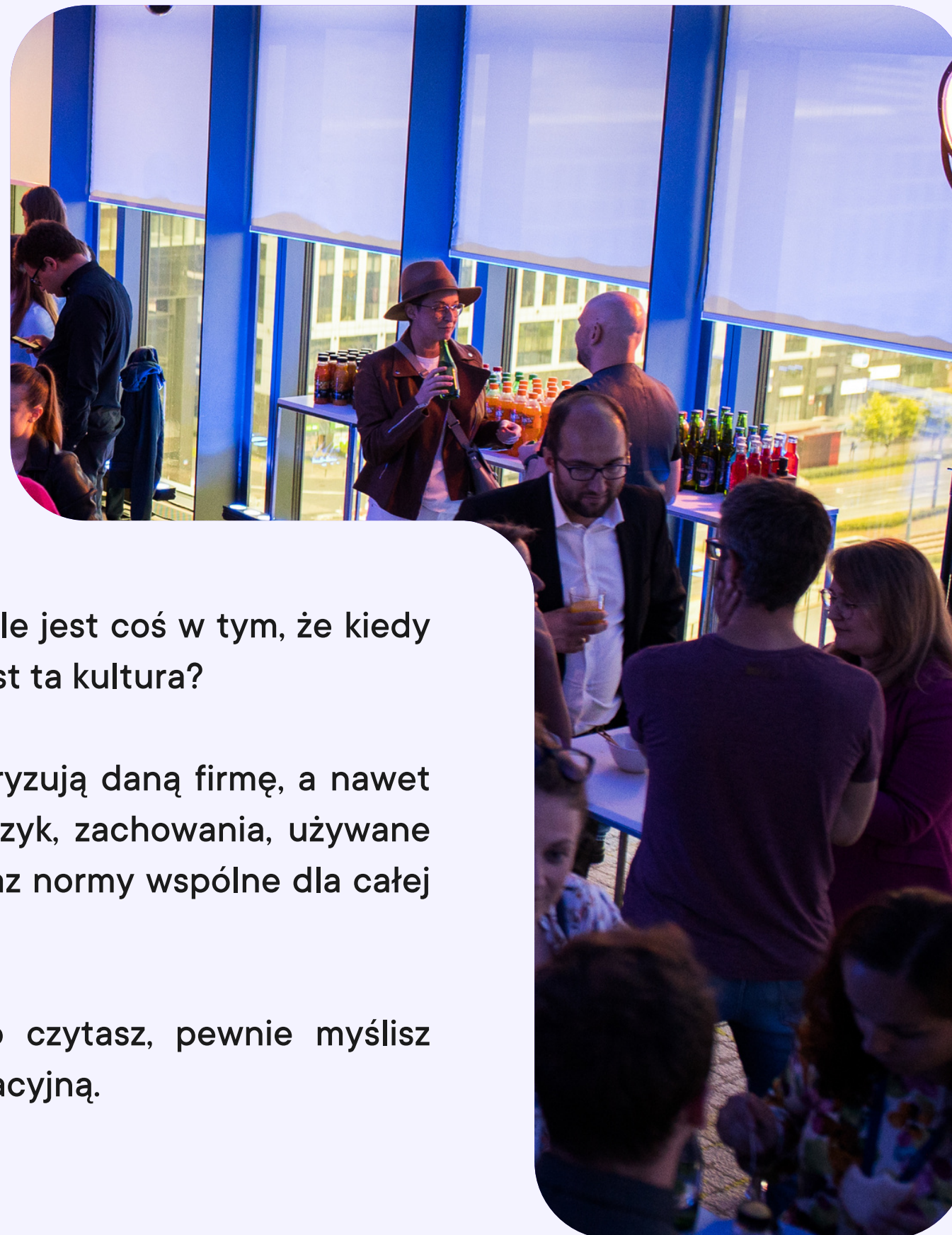
# Zaczynamy

## 01

Powiedzieć, że wszyscy w firmie mamy ten sam system wartości byłoby pewną przesadą. Ale jest coś w tym, że kiedy funkcjonujemy w jednej kulturze organizacyjnej, to również postępujemy podobnie. Czym jest ta kultura?

Najogólniej mówiąc, jest ona zbiorem norm, zachowań, wartości i znaczeń, które charakteryzują daną firmę, a nawet wyróżniają ją na tle innych. Na kulturę organizacji składają się: artefakty, czyli typowy język, zachowania, używane przedmioty; relacje międzyludzkie wewnątrz oraz z otoczeniem firmy i w końcu wartości oraz normy wspólne dla całej organizacji.

Ten przewodnik jest próbą zebrania i opisanie tego ekosystemu w CRIDO. Skoro go czytasz, pewnie myślisz o dołączeniu lub jesteś już jego częścią. Pomożemy Ci łatwiej wejść w naszą kulturę organizacyjną.



# O nas

Zapewniamy przedsiębiorcom wsparcie podatkowe, prawne, transakcyjne i biznesowe oraz pomagamy rozwijać innowacyjną działalność, w tym pozyskując finansowanie ze środków publicznych i innych dostępnych źródeł.

Dostarczamy firmom i ich właścicielom rozwiązania uwzględniające szybko zmieniające się otoczenie biznesowe, prawne oraz nowe wyzwania na poziomie lokalnym i globalnym. Wspieramy klientów – niezależnie od branży i skali działalności – w sposób pozwalający im bezpiecznie prowadzić i rozwijać biznes. Zapewniamy zarówno doradztwo na najwyższym poziomie, jak i cyfrowe rozwiązania wspierające prowadzenie bieżącej działalności.

Zaangażowanie i praca naszego ponad 400-osobowego zespołu zostały wielokrotnie docenione, zarówno przez klientów, którzy współpracują z nami od wielu lat, jak i przez niezależne gremia. Ma to swoje odzwierciedlenie w rankingach doradców podatkowych i firm wspierających działalność B+R i innowacje, w których zajmujemy najwyższe pozycje.



# 02



# Kultura organizacji

CRIDO działa na rynku doradczym od ponad 18 lat. Firma nieprzerwanie bazuje na polskim kapitale i jest zarządzana przez założycieli firmy i pozostałych wspólników. To ich wartości i cele, jakie sobie stawiali przy zakładaniu firmy, definiowały jej kulturę przez wiele lat.

Zarządzanie na miejscu daje organizacji szansę działania w dużej zwinności w podejmowaniu działań i decyzji. Lubimy prostotę i unikamy pompatyczności. Jesteśmy organizacją nowoczesną, ale zachowującą szacunek do historii i korzeni. Jesteśmy dumni z osiągnięć naszych ludzi i lubimy o nich mówić. Zależy nam na autentycznej i przejrzystej komunikacji, zarówno wewnątrz organizacji, jak i z jej zewnętrznym otoczeniem. Lubimy spędzać czas na nieformalnych spotkaniach.

# 03





# Krótką historia

# 04

Wartości firmowe w CRIDO nie wzięły się z kosmosu, nie zostały przez nikogo wymyślone, ani kupione od dostawcy. W trwającym niemal rok procesie, osoby z różnych zespołów, stanowisk i z różnym stażem pracy pomogły wyłowić i ująć w słowa to, co i tak funkcjonowało już w firmie.

Oto kilka etapów, które złożyło się na ten proces:

## Przykład idzie z góry

Zaczęto się od idei Zespołu Zarządzającego, aby istniejące w firmie wartości oraz jej misję nazwać i opisać. Mają one stanowić drogowskazy w procesach wewnętrznych, ale również ofertę dla dołączających do nas osób.



# 05



## Zaczynamy z wysokiego C

Zadanie zlokalizowania naszych wyróżników i specyficznych wzorców myślenia dostali partnerzy i menedżerowie podczas wyjazdu do Pałacu Mała Wieś. Podzieleni na mniejsze zespoły, ze współnikami jako liderami, pracowali nad znalezieniem wszystkich cząsteczek DNA CRIDO.

## W grupie różnie

Kierunki wyznaczone przez partnerów i menedżerów posłużyły jako podstawa do kick-offu dla grup roboczych, do których mógł dołączyć każdy z nas. Wybraliśmy hasła, które zdaniem uczestników najlepiej pasowały do kultury CRIDO i zaczęliśmy dyskusję wokół nich. Tak powstała pierwsza wersja wartości, których opisaniem i uporządkowaniem zajęli się członkowie grup roboczych.

## Wraca jak bumerang

Zredagowany materiał powrócił na kolejnym spotkaniu partnerów. Podczas niego dyskutowano o tym, czy definicje, pożądane i niepożądane zachowania oraz przypisana symbolika wartości, a także brzmienie misji zostały trafnie skomponowane. Po ostatnich uwagach teksty trafiły do finalnej obróbki językowej.



# Misja

Pomagamy podejmować **dobre decyzje**.  
Widzimy **więcej**.

Rozwój biznesów naszych klientów stawiamy na pierwszym miejscu. Nie wydajemy opinii-udzielamy kompleksowych porad. Współdziałamy z klientami dla dobra ich organizacji.

Nie ograniczamy się tylko do działania na poziomie naszych usług. Uczestniczymy w konsultacjach i pracach legislacyjnych, aby poprawiać ekosystem biznesu na wielu płaszczyznach.

Wspieramy inicjatywy charytatywne i rozwój lokalnych społeczności. Wykorzystujemy swoje kompetencje w niekomercyjnych inicjatywach, żeby pomagać tym, którzy niosą zmianę dalej.

Wspieramy naszych pracowników w ich ciągłym rozwoju i dajemy możliwość wyboru własnej ścieżki kariery.





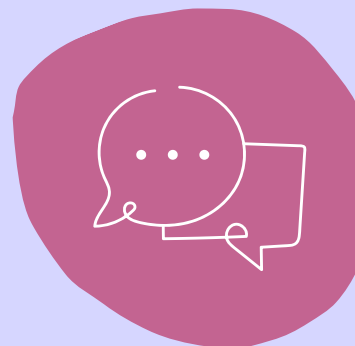
# Nasze wartości

Kiedy nie wiesz, co zrobić, odwołaj się do nich

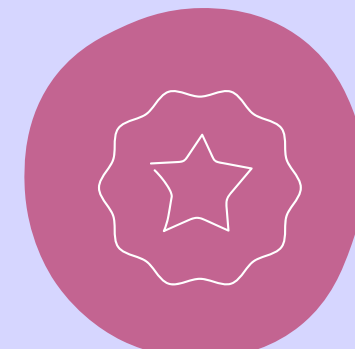
07



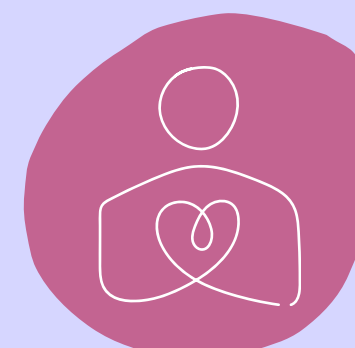
**Mamy otwarte głowy**



**Naszą mocą jest współpraca**



**Stawiamy na unikatową jakość**

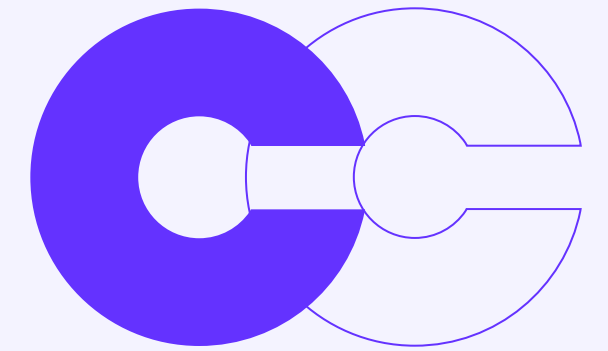


**Zależy nam**



**Szanujemy siebie i innych**

# Mamy otwarte głowy



## Co to jest?

Rozwój, zarówno naszej firmy, pracowników, jak i klientów, jest tym, co nas napędza i motywuje. W CRIDO nie spoczywamy na laurach, nieustannie szukamy nowych możliwości, inspirujemy się do działania oraz uczymy się od innych i siebie nawzajem. W CRIDO działamy szybko i dynamicznie, szukając często niestandardowych rozwiązań zamiast utartych ścieżek.

## Co to znaczy?

- Zwinnie reagujemy na zmiany w naszym otoczeniu
- Dzielimy się swoimi pomysłami i inspirujemy innych
- Nieustannie pracujemy nad sobą, żeby stawać się lepszymi ekspertami w swoich dziedzinach
- Szukamy nieszablonowych rozwiązań
- Wychodzimy z inicjatywą, nie boimy się kreować rzeczywistości

# 08

# 09



## Jak pracujemy?

- Dbamy, aby nasza wiedza zawsze była aktualna - o zmianach wiemy i mówimy jako jedni z pierwszych
- Bierzymy czynny udział w kreowaniu zmian, dlatego często wychodzimy z propozycjami legislacyjnymi lub dołączamy do prac nad nimi
- Stale szukamy nowych sposobów na wsparcie klientów, odpowiadamy na potrzeby biznesu i na zmiany w otoczeniu
- Stawiamy na rozwój całej firmy i każdego pracownika z osobna, inwestujemy w naszych ludzi
- Angażujemy się w pomysły pracowników, dajemy przestrzeń na ich zgłaszanie i wdrażanie
- Czerpiemy inspirację z rozwoju i pasji innych

## Czego unikamy?

- Nie myślimy w kategoriach: „nie umiem/nie da się”, zamiast tego wolimy: „czego potrzebujemy, żeby się udało?”
- Nie odrzucamy żadnych pomysłów, nawet tych, które na pierwszy rzut oka wydają się niemożliwe do zastosowania
- Nie poddajemy się po pierwszym niepowodzeniu, bo wiemy, że to tylko normalna ścieżka do sukcesu
- Nie wchodzimy sobie w kompetencje



“

*CRIDO inwestuje w ludzi, dając faktyczne możliwości rozwoju. Zaczynałem w firmie od praktyk i przeszedłem wszystkie stopnie aż do obecnego stanowiska. I nie jestem jedynym takim przykładem w historii firmy.*

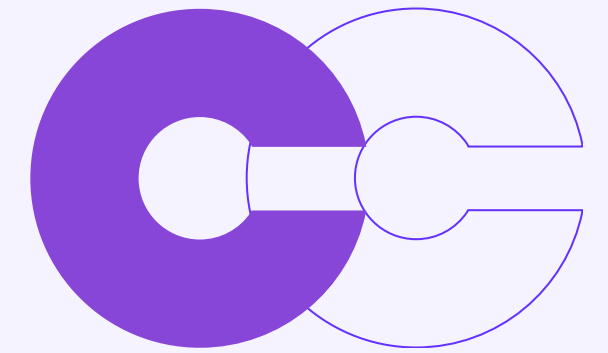
*Drugim wymiarem tej wartości jest dla mnie aktywne działanie w zakresie poprawy warunków prowadzenia biznesu-uczestniczymy w publicznych dyskusjach o zmianach legislacyjnych czy debacie z instytucjami. Dzielimy się swoją wiedzą szeroko, np. wydając komentarze do aktów prawnych.*



10

**Mateusz Baran**  
partner, Legal

# Naszą mocą jest współpraca



## Co to jest?

Pracowanie razem, rozmawianie, a czasami spędzanie wspólnie czasu wolnego sprawiają nam frajdę. Dzielimy się tą pozytywną atmosferą z naszymi klientami, wykorzystując klimat współpracy dla korzyści ich biznesów. Nie dajemy się ograniczać sztywnej hierarchii służbowej i dystansującym tytułom zawodowym. Działamy zespołowo i pomiędzy zespołami.

## Co to znaczy?

- Wspieramy się w wykonywaniu zadań, bo czujemy się współodpowiedzialni za to, co dostarczamy klientom
- Dzielimy się wiedzą z innymi i korzystamy z ich wiedzy
- Stawiamy na otwartą komunikację, zarówno z klientami jak i współpracownikami
- Dokładnie badamy potrzeby klientów i łączymy kompetencje różnych zespołów, aby je zaspokoić
- Dobrze się czujemy w swoim towarzystwie

# 11

## Jak pracujemy?

- Uzupełniamy się kompetencjami, by wypracować najlepsze rozwiązania
- Dostrzegamy obszary, w których możemy komuś pomóc i tę pomoc oferujemy
- Pracujemy razem niezależnie od pozycji zajmowanej w strukturze firmy
- Jesteśmy otwarci na spędzanie ze sobą czasu, także po pracy, dlatego tworzymy sobie okazje do nieformalnych spotkań
- Dbamy o należyte wprowadzenie nowych pracowników do organizacji
- Na bieżąco przekazujemy informacje o projekcie wewnątrz zespołów oraz do klienta

## Czego unikamy?

- Nie zakładamy, że ktoś się czegoś domyśli lub spełni niewypowiedziane oczekiwania
- Nie jesteśmy obojętni na współpracowników, klientów, miejsce pracy
- Nie zostawiamy wiadomości czy próśb bez reakcji
- Nie przypisujemy sukcesów zespołu jednej osobie, ani nie obciążamy jej odpowiedzialnością za niepowodzenie

12





# 13

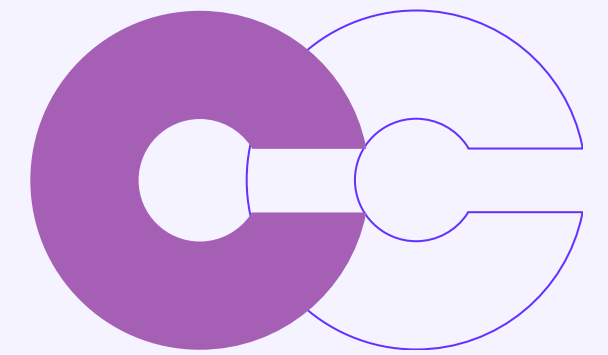
**Anna Olczyk-Waldowska**  
dyrektor, HR



**“** W CRIDO robimy wszystko, żeby zredukować stres pierwszych dni nowej pracy do minimum. Głównymi bohaterami tego procesu są opiekunowie nowych pracowników (buddy). To osoby, które silnie identyfikują się z kulturą organizacyjną, mają świetne zdolności komunikacyjne i są wsparciem dla nowego pracownika.

*Kontakt z drugim człowiekiem dedykowanym do roli wspierającej obniża stres nowego pracownika, ponieważ nie czuje się on pozostawiony sam sobie. Poznawanie nowego świata przychodzi new joinerowi łatwiej i szybciej. Nie boi się tak bardzo ryzykować i doświadczać, bo wie, że ma komu zadać pytania lub kogo poradzić się w trudnej sytuacji.*

# Stawiamy na unikatową jakość



## Co to jest?

Kierujemy się wysokimi standardami, podejmujemy świadome i skuteczne działania, które wspierają naszych klientów w rozwoju ich biznesów. Dbamy o wysoki poziom dostarczanych usług. Wspieramy proces wdrożenia naszych porad.

## Co to znaczy?

- Chcemy być dumni z usług, które dostarczamy
- Do zadań podchodzimy kompleksowo, rozpoznajemy ich pełen kontekst, aby dotrzeć do sedna zagadnienia
- Dajemy poradę, skupiamy się na rozwiązaniach
- Jesteśmy ekspertami w swoich dziedzinach
- Bierzemy odpowiedzialność za wykonywane zadania i przyznajemy się do błędów

# 14

# 15



## Jak pracujemy?

- Dostarczamy rezultaty dopracowane pod względem merytorycznym, estetycznym, technicznym
- Posiadamy i stosujemy procedury pozwalające zapewnić wysoką jakość usług
- Opieramy się na pewnych i wiarygodnych źródłach danych
- Dostarczamy klientom praktyczne rozwiązania, gotowe do wdrożenia w ich procesach biznesowych
- Na pytania i prośby reagujemy w możliwie najkrótszym czasie

## Czego unikamy?

- Nie ignorujemy procedur istniejących w firmie
- Nie przekazujemy niedopracowanych lub niepełnych produktów naszej pracy
- Nie pracujemy tylko dla poklasku i „odhaczenia” kolejnego zadania



“

*Unikatowa jakość ma wiele wymiarów. Jest to przede wszystkim świetny poziom merytoryczny porady*

*i częstokroć wyjście poza schemat.*

*Ale jest to również forma jej przedstawienia, zdolność powiedzenia sobie czasami nawet najtrudniejszych informacji.*

*Jakość to umiejętność zbudowania partnerskiej relacji czy to z klientem, czy z współpracownikami, zrozumienia wzajemnych oczekiwań i respektowania ustaleń. Jakość to konkretna porada, jasna rekomendacja lub rozwiązanie problemu - a nie opinia.*

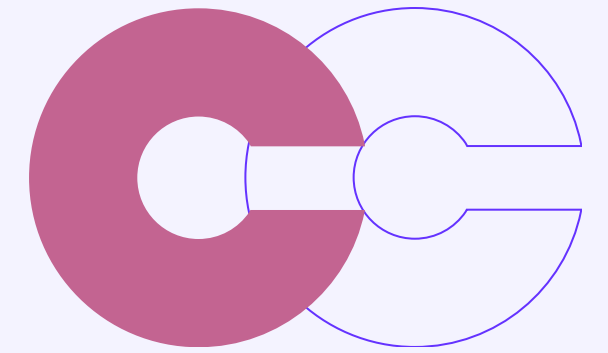


16

**Jan Furtas**

partner, TAX Litigation

# Zależy nam



## Co to jest?

Czujemy się odpowiedzialni za nasze bliższe i dalsze otoczenie. Pracujemy z pasją i zaangażowaniem. Tworzymy przestrzeń do uczciwej komunikacji i trzymamy się zobowiązań. Kierowanie się wypracowanymi wartościami oraz przestrzeganie zasad prawnych i moralnych przedkładamy nad zyski.

## Co to znaczy?

- Dajemy rzetelną poradę
- Informujemy klientów o nowych rozwiązaniach i obowiązkach, które wpływają na ich biznesy
- Mówimy wprost, jeżeli coś przekracza nasze kompetencje lub możliwości albo stoi w sprzeczności z naszymi wartościami
- Angażujemy się w pomysły pracowników i wspieramy te najlepsze
- Ograniczamy nasz negatywny wpływ na środowisko
- Organizujemy i uczestniczymy w akcjach charytatywnych

# 17

## Jak pracujemy?

- Wdrażamy zasady zrównoważonego rozwoju i wspomagamy klientów w osiągnięciu celów neutralności klimatycznej
- Inicjujemy akcje poprawiające sytuacje osób potrzebujących z naszego otoczenia, angażując w to innych
- Dbamy o wspólną przestrzeń, żeby wszystkim dobrze się w niej pracowało
- Pamiętamy o bezpieczeństwie cyfrowym
- Prowadzimy wielostronną komunikację wewnętrzną
- Ustalamy jasne i jednolite zasady oraz oczekiwania wobec pracowników (warunki zatrudnienia, rozwoju, komunikacji, awansów i wynagradzania) i współpracy z klientami
- Dajemy rzetelną poradę, nawet gdy jest trudna dla drugiej strony
- Rezygnujemy ze współpracy z osobami lub podmiotami, którzy działają w sprzeczności z wyznawanymi przez nas zasadami lub ogólnie przyjętymi normami
- Bierzemy odpowiedzialność za wykonywane zadania i przyznajemy się do błędów
- Dotrzymujemy obietnic lub minimalizujemy negatywne skutki, jeżeli nie możemy tego zrobić

## Czego unikamy?

- Nie marnujemy zasobów (jedzenia, materiałów biurowych, sprzętów)
- Nie jesteśmy bierni i obojętni wobec potrzebujących
- Nie myślimy i nie działamy krótkoterminowo
- Nie współpracujemy z klientami z Państw-agresorów
- Nie zobowiązujemy się do rzeczy, których nie możemy dostarczyć
- Nie działamy nieetycznie lub niezgodnie z prawem

18





# 19

**Anna Grąbczewska**  
prezes, Fundacja CRIDO



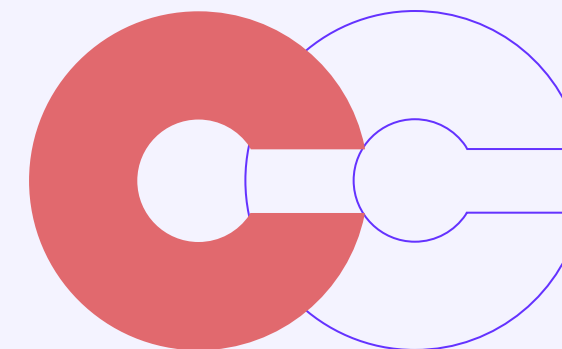
## “

*Wspólnicy CRIDO powołali Fundację, żeby ukonstytuować działania pomocowe, które od dawna były w DNA firmy. Pomysł na Fundację zrodził się ze spontanicznej pomocy wielu osób z CRIDO w reakcji na wybuch wojny w Ukrainie.*

*Od tego czasu razem z pracownikami i klientami pomagamy organizacjom trzeciego sektora, by jak najlepiej rozwiązywały ważne problemy społeczne. Sprawiamy, by posiadane przez naszych pracowników i współpracowników kompetencje mogły być także wykorzystane niekomercyjnie.*

*Wspieramy też szczególnie uzdolnione dzieci i młodzież. Działamy na rzecz bliższego i dalszego otoczenia. W codziennej działalności zwracamy uwagę na dobro planety.*

# Szanujemy siebie i innych



## Co to jest?

Tworzymy przyjazne środowisko pracy, w którym szanujemy różnorodność. Zależy nam, aby wyniki pracy każdego zostały uczciwie ocenione i docenione. Staramy się zrozumieć biznes i potrzeby klienta najlepiej jak to możliwe. Dbamy o jego firmę jak o własną.

## Co to znaczy?

- Szanujemy zdanie każdej osoby i dajemy przestrzeń na bycie wysłuchanym
- Dbamy o jakość komunikacji
- Dajemy sobie przestrzeń na błędy, omówienie ich i wyciąganie z nich wniosków
- Stawiamy na informację zwrotną wyrażaną bezpośrednio i przy poszanowaniu godności człowieka

# 20

# 21

## Jak pracujemy?

- Jesteśmy wrażliwi na trudne sytuacje osobiste
- Stosujemy kulturalny styl komunikacji
- Zapewniamy godne warunki pracy
- Z szacunkiem przekazujemy i przyjmujemy trudne decyzje
- Szanujemy czas pracy i wolny innych ludzi oraz swój własny
- Doceniamy wkład pracy wszystkich osób niezależnie od stanowiska i zespołu

## Czego unikamy?

- Nie zapominamy o dawaniu informacji zwrotnej
- Nie narażamy zespołu na dodatkową pracę z powodu naszych zaniedbań
- Nie naruszamy przestrzeni osobistej współpracowników i klientów
- Nie dyskryminujemy
- Nie działamy pod wpływem emocji, nie tolerujemy agresji
- Nie zachowujemy wiedzy, efektów pracy tylko dla siebie





“

*Feedback to rozmowa a nie przemówienie. Przekazując informację zwrotną pamiętamy, że rozmawiamy o sytuacji czy zachowaniu, a nie oceniamy człowieka – istotne jest więc zrozumienie kontekstu. Jesteśmy przekonani, że obu stronom zależy, żeby „było lepiej” i z takim założeniem się spotykamy.*

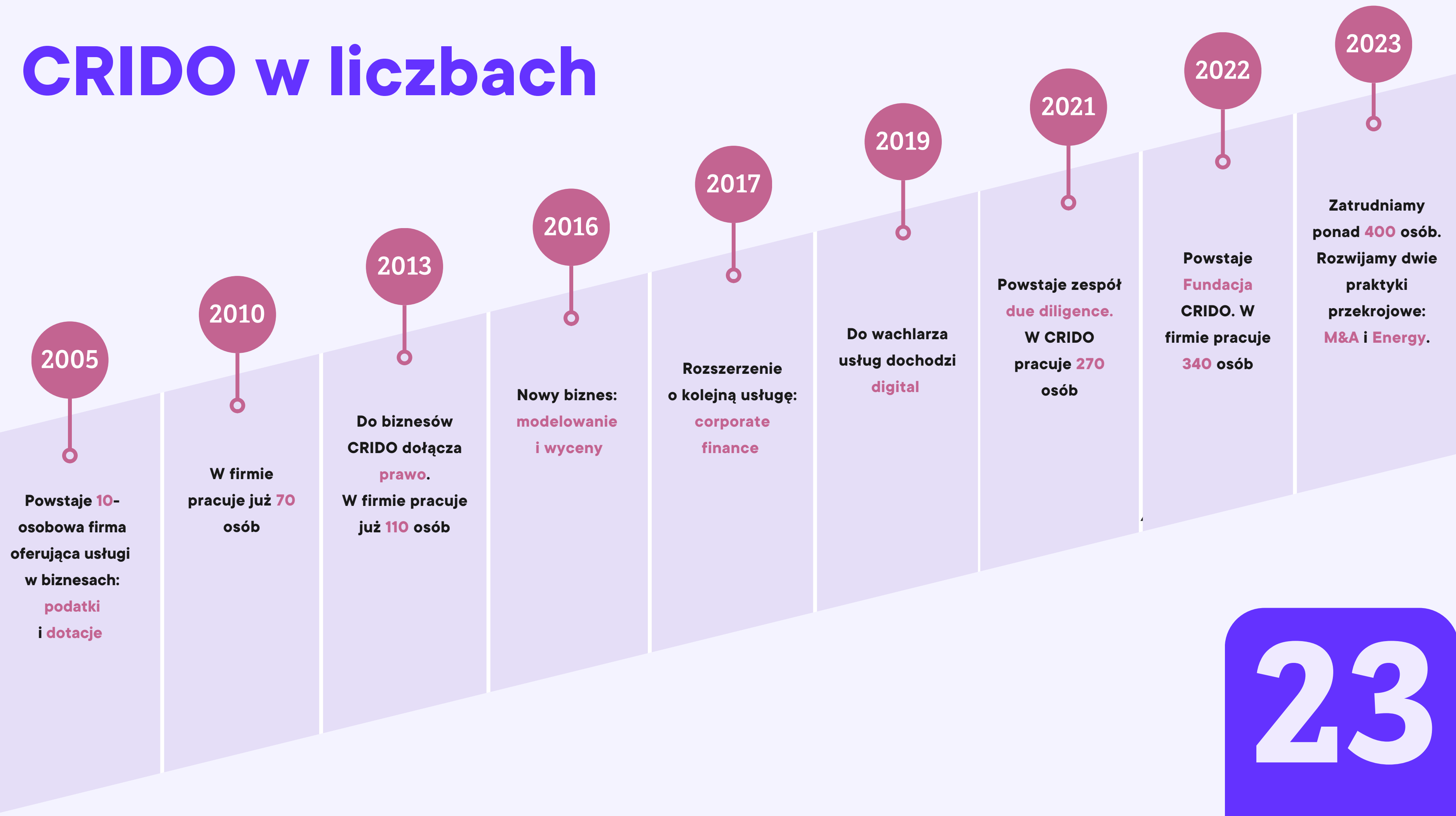
*Regularne, cykliczne oceny przypominają nam o istotności przekazywania informacji zwrotnej, a także pozwalają nam ustrukturyzować spostrzeżenia i całościowo omówić nasze wrażenia ze współpracy. Sądzymy, że warto zwracać również uwagę na sposób funkcjonowania pracownika w grupie – to, żeby ktoś się czuł u nas dobrze jest równie ważne jak to, że my uważamy go za dobrego pracownika.*

22

**Magdalena Wolińska**  
starszy menedżer, Biznes i Innowacje



# CRIDO w liczbach



23



# Poza pracą

W CRIDO zachęcamy wszystkich do realizowania swoich pasji i dzielenia się nimi z innymi. Z indywidualnych zainteresowań powstają firmowe inicjatywy. Graliśmy w badmintona, pływaliliśmy na wake'u i braliśmy udział w triathlonie. Dwa razy w tygodniu po pracy jeździmy na rowerach. Mamy wypożyczalnię planszówek i wspólne treningi.

W ramach CRIDO Ski wyjeżdżaliśmy już na narty do Austrii, Słowacji i Gruzji, ale kręcą nas coraz mniej oczywiste destynacje. Hikido – hike, czyli wędrowka z CRIDO – to wrześniowe chodzenie po górach w grupie zakapiorów, zakapiorków lub małych zakapiorków. Długość trasy i trudność dostosowujemy do różnych możliwości i doświadczenia. W jaką pasję Ty nas wciągniesz?

CRIDO jest miejscem, w którym czuje się dobre relacje między ludźmi. Lubimy spotkania nieformalne i omawianie większych wydarzeń na powszechnych tzn. "komunikacyjnych". Staramy się przynajmniej raz do roku zorganizować imprezę dla wszystkich pracowników oraz zaprosić do nas naszych alumnów czy klientów.





**CRIDO**

