



**KUBOTA**<sup>®</sup>

**CULTURE BOOK**

# OPIS MARKI

Kubota to polski lovebrand obuwniczo-odzieżowy z bogatą historią, który od 2022 r. notowany jest na rynku NewConnect. Komunikacja brandu dostarcza radość i dobre wibracje. Kubota propaguje styl, który nie ogranicza, w którym każdy może poczuć się swobodnie i luźno.



# KUBOTA®

OD 1994

POWRÓT W 2018

Kubota ciągle się rozwija, podbija nowe rynki i poszerza portfolio. Jej wartości pozostają jednak niezmiennie. Są to: **wygoda, radość, inkluzywność i autentyczność.**

Marka mocno ewoluuje, nie może być jednak tak, że jej dynamiczny rozwój będzie okupiony zmianą jej DNA lub będzie niezgodny z zasadami odpowiedzialnego biznesu. Nieustanna synergia sentymentu do marki, jej obecnych wartości oraz nowoczesnego modelu biznesowego jest oczekiwana na każdym etapie rozwoju spółki.



## MISJA MARKI

Jako producent wygodnego obuwia, odzieży i akcesoriów dbamy o komfort w ruchach oraz swobodę w wyrażaniu siebie.

## WIZJA MARKI

Produkty Kubota mają być pierwszym wyborem osób, które cenią sobie komfort w ruchach oraz swobodę w wyrażaniu siebie i są łatwo dostępne dla każdego.

## CLAIM

Hasło „Kubota to nie klapki, to styl życia” jest z marką od jej reaktywacji. Jego niezaprzeczalną siłą jest fakt, że zostało stworzone przez fanów brandu, dlatego ingerencja w hasło pozostaje symboliczna – claim skracamy do sloganu **KUBOTA TO STYL ŻYCIA.**

# KUBOTA TO STYL ŻYCIA



# PO CO NAM TA CAŁA KULTURA ORGANIZACYJNA?

Kultura Kuboty nie jest zbiorem ładnych haseł, tylko systemem, który pomaga nam skutecznie i spójnie działać, podejmować decyzje i współpracować tak, by nasze wartości wspierały cele biznesowe.



Składa się z czterech uzupełniających się warstw:

## **WARTOŚCI**

Mówią o tym, w co wierzymy. To nasz wspólny kompas i źródło tożsamości Kuboty.

## **PRAKTYKI**

pokazują, co konkretnie robimy, by te wartości faktycznie żyły. To nasze rytuały, procesy i zasady współpracy.

## **ZACHOWANIA**

Określają, jak każdy z nas działa na co dzień, żeby te wartości utrzymać. To widoczne postawy i reakcje.

## **INTERAKCJE**

To efekt trzech poprzednich warstw: jakość relacji i emocji między nami. Nie da się ich nakazać, ale można je budować przez sposób, w jaki działamy i rozmawiamy ze sobą.

Te cztery warstwy tworzą szczelną strukturę, która sprawia, że nasza kultura jest żywa, autentyczna i skuteczna – pomaga nam realizować cele, rozwijać się jako ludzie i po prostu dobrze ze sobą współpracować.

# **KRÓTKA METAFORA: KULTURA JAK JAZDA NA ROWERZE**

Wyobraź sobie, że kultura organizacyjna to wspólna jazda na rowerze.

**Wartości** to powód, dla którego wsiadamy na rower.

**Praktyki** to zasady, które utrzymują nas w ruchu.

**Zachowania** to styl jazdy każdego z nas.

**Interakcje** to energia peletonu.

Gdy wszystkie warstwy są spójne, jedziemy płynnie, skutecznie i z uśmiechem. Każdy zna trasę, rozumie zasady i wie, że może liczyć na innych, nawet jeśli jedzie innym tempem.

Wartość:

# KOMUNIKATYWNOŚĆ

Wierzymy, że dobra komunikacja to paliwo skutecznej współpracy. Mówimy jasno, słuchamy uważnie i dzielimy się informacjami tak, żeby wszyscy mogli działać skutecznie.

## PRAKTYKI

- Dostosowujemy styl komunikacji do odbiorcy i kontekstu (ton, narzędzie, okoliczności).
- Zachęcamy do rozmowy wprost zamiast długich wiadomości.
- Najpilniejsze sprawy: telefon → potem Slack → potem Asana → na końcu e-mail (którego staramy się unikać w komunikacji wewnętrznej).
- Po spotkaniu zapis ustaleń w Asanie/na Slacku (mail — gdy są osoby spoza organizacji).
- Deepwork (maks. 3 h do 12:00) to czas pełnego skupienia bez spotkań i powiadomień. Nie jest obowiązkowy, ale dajemy tę możliwość tym, którzy potrzebują przestrzeni do działania w ciszy i koncentracji.
- Jeśli czegoś nie wiemy, pytamy. Jeśli potrzebujemy pomocy, prosimy o nią bez wstydu.
- Staramy się używać języka inkluzywnego i dbamy o sposób, w jaki mówimy o innych.



Wartość:

# KOMUNIKATYWNOŚĆ

## ZACHOWANIA

### DOs

- Chętnie i otwarcie dzielę się wiedzą i informacjami.
- Mówię jasno i konkretnie, dopasowuję przekaz do odbiorcy.
- Uważnie słucham i upewniam się, że dobrze rozumiem drugą stronę.
- Proszę o pomoc, kiedy jej potrzebuję — nie udaję, że „mam wszystko pod kontrolą”.
- Traktuję wszystkich z szacunkiem, bez względu na funkcję czy poglądy.

### DONTs

- Nie oddzwaniam, ignoruję wiadomości, odpowiadam wybiórczo.
- Reaguję impulsywnie lub emocjonalnie.
- Zostawiam „niedopowiedzenia” zamiast ustaleń.
- Używam języka wykluczającego lub sarkazmu.

Wartość:

# KOMUNIKATYWNOŚĆ

## ZACHOWANIA

Dlaczego to ważne:

Bo komunikacja to nie tylko narzędzie, to sposób, w jaki dowozimy. W Kubocie mówienie wprost, słuchanie z uważnością i odwaga proszenia o pomoc zwiększają skuteczność, skracają dystans i budują zaufanie. To dzięki temu możemy działać szybko, mądrze i z luzem, dokładnie tak, jak lubimy.



Wartość:

# OTWARTOŚĆ I SZCZEROŚĆ

Wierzmy, że szczerść to skrót do efektywności. Nie zamykamy tematów pod dywan, nie pielęgnujemy „świętych krów”, mówimy prawdę, z szacunkiem, ale bez uników. Szczerść w Kubocie to nie brutalność, tylko dojrzałość. To umiejętność powiedzenia „to mi nie działa”, „zrobiłem błąd”, „mam inny pomysł”, w odpowiednim momencie, właściwym tonem i z intencją rozwiązania problemu.

## PRAKTYKI

- Feedback działa w każdą stronę, w górę, w dół i w poprzek organizacji, udzielany jest zgodnie z Instrukcją udzielania informacji zwrotnej.
- Feedback to rozmowa, a nie wyładowanie emocji. Dajemy go po to, wyłącznie by pomóc drugiej stronie zobaczyć coś, czego może nie widzi. Wymaga faktów, kontekstu i szacunku.
- Nie odkładamy emocji. Jeśli coś przeszkadza, rozmawiamy o tym zanim urośnie frustracja.
- Do błędów przyznajemy się szybko, by naprawiać i się uczyć.
- Sprzeciw wyrażamy przed decyzją, nie po niej czy w kulisach. Po decyzji działamy lojalnie.
- Transparentnie komunikujemy kondycję firmy i plany.



Wartość:

# OTWARTOŚĆ I SZCZEROŚĆ

## ZACHOWANIA

### DOs

- Daję i przyjmuję feedback regularnie, konkretnie i z intencją rozwoju.
- Dziękuję za feedback, nawet jeśli jest trudny.
- Doceniamy i chwalimy publicznie, a krytykujemy w cztery oczy.
- Moje opinie i informacje zwrotne nie są anonimowe.
- Przyznaję się do błędów, bez dramatów, z gotowością do poprawy.
- Słucham uważnie, zanim ocenię.
- Jeśli się nie zgadzam, konstruktywnie o tym mówię.
- Wspieram decyzje zespołu po ich podjęciu, nawet jeśli pierwotnie myślałem inaczej.

### DONTs

- Traktuję feedback jak atak, zamiast jako szansę na poprawę.
- Krytykowanie bez danych i kontekstu.
- Milcząca niezgoda, udawanie, że wszystko gra.
- Zatajanie błędów w obawie przed oceną.
- Obgadywanie, plotki, „kularowe” komentarze.

Wartość:

# OTWARTOŚĆ I SZCZEROŚĆ

## ZACHOWANIA

Dlaczego to ważne:

Szczerść i otwartość pomagają unikać błędów, budować zaufanie i rozwijać się szybciej. W Kubocie szczerść to nie „mówienie wszystkiego”, tylko mówienie właściwych rzeczy, we właściwy sposób i w dobrym momencie.



Wartość:

# ZAANGAŻOWANIE I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Wierzymy, że każdy z nas jest współwłaścicielem firmy. Nie chowamy się za „to nie moja działka”. Działamy proaktywnie, z inicjatywą i odpowiedzialnością, bo sukces Kuboty to suma naszych decyzji, małych i dużych.

## PRAKTYKI

- W Kubocie nie ma sztywnych ścieżek kariery. Każdy sam jest właścicielem swojego rozwoju. To, gdzie dojdiesz, zależy od tego, jak bardzo chcesz się uczyć, działać i brać odpowiedzialność.
- Własność zadań: każde zadanie w Asanie ma jednego właściciela i termin. Jeśli termin się przesuwą, informujemy o tym z wyprzedzeniem, podając przyczynę i nowy plan.
- Symboliczne podnoszenie papierków z podłogi: zauważasz problem – reagujesz. Nie pytasz „czy mogę?”, tylko myślisz po gospodarstwu – jak to naprawić, usprawnić, komu pomóc.
- Plan tygodnia do piątku 15:00, dzięki temu każdy wie, nad czym pracuje i jak to wspiera cele zespołu.
- KIB (Kluczowe Inicjatywy Biznesowe) mają najwyższy priorytet, dlatego przesunięcia ich deadline'ów wymagają uzasadnienia.
- Workation lub nadprogramowy home office – elastycznie, ale zawsze z odpowiedzialnością za wynik i po uzgodnieniu z menedżerem\_rką.



Wartość:

# ZAANGAŻOWANIE I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

## ZACHOWANIA

### DOs

- Biorę odpowiedzialność za swoje decyzje i ich skutki.
- Myślę po gospodarsku. Działam, zanim ktoś mnie poprosi.
- Pomagam innym, gdy tego potrzebują.
- Dbam o dobro firmy, nie tylko o mój zakres odpowiedzialności.
- Zastanawiam się, jak moje decyzje wpływają na zespół i firmę.
- Rozmawiam o swoim rozwoju i ambicjach z managerem, nie czekam, aż ktoś mi to zaplanuje.
- Uczę się nowych rzeczy, bo chcę być lepszy, nie dlatego, że ktoś mi to wpisał do planu rozwoju.

### DONTs

- „To nie moja sprawa.”
- Myślenie w stylu „nie za to mi płacą”.
- Czekanie, aż ktoś mi powie, co robić.
- Ignorowanie błędów lub problemów.
- Zrzucanie winy na innych.



Wartość:

# ZAANGAŻOWANIE I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

## ZACHOWANIA

Dlaczego to ważne:

Odpowiedzialność to nie ciężar, tylko przywilej. Dzięki niej mamy wpływ, rozwijamy się i razem budujemy firmę, z której możemy być dumni.

W Kubocie nie ma anonimowych sukcesów, każdy dokłada swoją cegiełkę.

Nie potrzebujemy checklist ani obietnic awansu, żeby działać z zaangażowaniem. Dlatego szukamy pasjonatów i partnerów, nie wykonawców. Jeśli widzisz, że coś można zrobić lepiej, po prostu to zrób, a my obiecujemy, że to zauważymy i docenimy :)



Wartość:

# NASTAWIENIE NA CEL

Działamy mądrze, z priorytetami, nie w chaosie. Nie chodzi o to, żeby być zajęтым, tylko o to, żeby robić rzeczy, które naprawdę posuwają nas do przodu.

## PRAKTYKI

- Zawsze pytamy: czy to, co robię, przybliży nas do osiągnięcia ustalonych celów?
- Decyzje opieramy na danych i analizie, nie na ego czy emocjach.
- Spotkania z sensem: każde ma cel, agendę i decyzję – podsumowanie do 48h.
- Retro po projektach: co zadziało, co poprawiamy następnym razem.
- Priorytetyzacja: najpierw rzeczy kluczowe dla strategii, potem reszta.
- Otwartość na pomysły: nie bronimy „swoich racji” – wybieramy to, co działa najlepiej.



Wartość:

# NASTAWIENIE NA CEL

## ZACHOWANIA

### DOs

- Ustalam priorytety i trzymam się ich.
- Kończę rozpoczęte tematy.
- Analizuję wyniki i uczę się.
- Otwieram się na dane i perspektywę innych.

### DONTs

- Działanie „bo zawsze tak robiliśmy”.
- Spotkania bez celu, decyzji i follow-upu.
- Krytyka bez faktów i danych.
- Zajmowanie się rzeczami drugorzędnymi kosztem priorytetów.
- Robienie „pod wrażenie” zamiast „dla efektu”.

Wartość:

# NASTAWIENIE NA CEL

## ZACHOWANIA

Dlaczego to ważne:

W Kubocie efektywność nie oznacza presji,  
tylko świadomy wybór tego, co naprawdę się liczy.



Wartość:

# RADOŚĆ I AUTENTYCZNOŚĆ

Wierzymy, że dobra energia napędza wyniki.

W Kubocie można być sobą, z humorem, dystansem i różnicami.

## PRAKTYKI

- Świątujemy sukcesy – małe i duże.
- Organizujemy spotkania i inicjatywy, które wzmacniają więzi, a nie są tylko formalnością do odhaczenia.
- W komunikacji stawiamy na naturalność i lekkość, bez korporacyjnych frazesów.



Wartość:

# RADOŚĆ I AUTENTYCZNOŚĆ

## ZACHOWANIA

### DOs

- Dbam o atmosferę i relacje.
- Wnoszę pozytywną energię, nawet w trudnych momentach.
- Okazuję wdzięczność i doceniam innych.
- Reaguję, gdy ktoś jest pomijany lub wykluczany.

### DONTs

- Żarty kosztem innych.
- Obcesowość i brak empatii.
- Zazdrość i rywalizacja zamiast współpracy.



Wartość:

# RADOŚĆ I AUTENTYCZNOŚĆ

## ZACHOWANIA

Dlaczego to ważne:

Wierzymy, że dobra energia napędza wyniki. Radość, autentyczność i wzajemny szacunek to paliwo, które sprawia, że chce się chcieć. Nie chodzi o wieczny uśmiech, tylko o nastawienie: że to, co robisz, może dawać satysfakcję, że ludzie wokół mają dobre intencje, i że warto świętować, nawet drobiazgi.

Lubimy to, że jesteśmy inni, bo właśnie w tej różnorodności rodzą się najlepsze pomysły. A kiedy w zespole jest luz, śmiech i wdzięczność — efektywność przychodzi naturalnie.



# PODSUMOWANIE

Kultura Kuboty, tak jak sama firma, dojrzewa razem z nami. Zmienia się, gdy rośniemy, ale jej fundamenty pozostają te same – szczerść, odpowiedzialność, radość i luz.

To one sprawiają, że potrafimy się rozwijać, nie tracąc siebie po drodze. W Kubocie, tak jak w wielu firmach, cenimy uczciwość, rzetelność i profesjonalizm.

Ale są rzeczy, które naprawdę nas wyróżniają – i które definiują, kim jesteśmy jako zespół:

Komunikatywność

Odpowiedzialność

Otwartość i szczerść

Czerpiemy radość z pracy

Jesteśmy nastawieni na osiągnięcie celów

Zaangażowanie



### **Komunikatywność**

Dzielimy się informacjami szeroko i świadomie, wierzymy, że transparentność zwiększa skuteczność.

### **Otwartość i szczerść**

Cenimy szczerść i feedback, bo tylko tak możemy się rozwijać, indywidualnie i jako firma.

### **Zaangażowanie**

Szukamy ludzi, którym się chce i którzy potrafią zarażać energią innych.

### **Czerpiemy radość z współpracy**

Lubimy to, co robimy, i wierzymy, że dobra energia przekłada się na lepsze wyniki.

### **Jesteśmy nastawieni na osiągnięcie celów**

Wyznaczamy ambitne, ale realistyczne kierunki i konsekwentnie do nich dążymy.



**Jeżeli opisane powyżej wartości i sposób działania są Ci bliskie, a:**

- jeszcze z nami nie współpracujesz, serdecznie zachęcamy do wysłania swojego CV na [rekrutacja@kubotastore.pl](mailto:rekrutacja@kubotastore.pl). Jesteśmy przekonani, że będzie Ci z nami dobrze :)
- już jesteś z nami, dziękujemy Ci z całych sił. Czujemy się zaszczytzeni, że tworzysz Kubotę razem z nami.



