

POLITYKA

PERSONALNA GRUPY KAPITAŁOWEJ ŚNIEŻKA

Wydanie nr 3

Opracowały:

Dyrektor Działu People – Aleksandra Baranowska

Dyrektor ds. Komunikacji Korporacyjnej i ESG – Aleksandra Małozieć

Corporate Governance Officer – Izabela Chmiel

Jednostka nadzorująca przestrzeganie Polityki:

Dział People

Zatwierdził: Prezes Zarządu FFIL Śnieżka S.A. – Piotr Mikrut

Data zatwierdzenia: 13.05.2024 r.

Spis treści

Podstawy Polityki Personalnej Grupy Kapitałowej Śnieżka	3
Wartości	3
Prawo krajowe i międzynarodowe	3
Zobowiązanie.....	4
Działania wdrażające Politykę Personalną GK Śnieżka	4
Wspólna odpowiedzialność	4
Cele w obszarze Polityki Personalnej.....	5
Realizacja celów Polityki Personalnej GK Śnieżka	5
Zakres.....	7
Zapewnienie przestrzegania postanowień Polityki Personalnej	7

Podstawy Polityki Personalnej Grupy Kapitałowej Śnieżka

Grupa Kapitałowa Śnieżka to firmy powiązane udziałami i zależnościami produkcyjnymi. Współpraca polega na wzajemnym uzupełnianiu się i korzyściach wynikających z synergicznego działania. Strategiczne cele Grupy Kapitałowej Śnieżka skupione są na rozszerzaniu działalności na kolejne rynki europejskie i pozaeuropejskie, przy jednoczesnym utrzymaniu wiodącej pozycji na rynkach wschodnich, z dominującym znaczeniem rynku polskiego. Grupa zamierza realizować ten cel poprzez koncentrację na wybranych krajach Europy Środkowo-Wschodniej i Zachodniej oraz na budowaniu w nich pozycji lidera. Ocena wymienionych rynków jako perspektywicznych jest dla Grupy podstawą do budowania długoterminowej strategii obecności we wskazanych regionach, z uwzględnieniem ich indywidualnego charakteru i lokalnych przewag konkurencyjnych.

Dobre zarządzanie firmą to dla nas tworzenie bezpiecznych miejsc pracy, działanie zgodnie z zasadami ładu korporacyjnego i wartościami organizacyjnymi, jak również dbanie o środowisko i dialog ze społecznością lokalną. Realizując strategię biznesowe, nie zapominamy o globalnej idei zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności biznesu, której integralną częścią jest prowadzenie efektywnej polityki personalnej.

Polityka Personalna GK Śnieżka oparta jest na założeniu, że sukces organizacji zależy od ludzi, którzy w niej pracują. To nasi pracownicy są naszym najcenniejszym zasobem. Dzięki ich zaangażowaniu, pasji, umiejętnościom oraz postawom wspierającym nasze wartości, możemy stawiać przed sobą coraz to ambitniejsze cele, a dzięki ich realizacji, stawać się punktem odniesienia dla konkurencji. Jako organizacja ucząca się, kładziemy nacisk na to, aby zarówno osiągnięcia, jak i ewentualne niepowodzenia budowały nasze doświadczenie i zapewniały energię w drodze po kolejne sukcesy.

Wartości

Nasza Polityka Personalna ma silne osadzenie w wartościach organizacyjnych, które określają sposób postępowania pracowników i są podstawą wszystkich relacji biznesowych.

- Pracownicy Grupy Kapitałowej Śnieżka deklarują postępowanie zgodne z wartościami firmy: Klient – zrozumienie perspektywy klienta i dostarczenie optymalnych produktów i usług
W rozumieniu Polityki Personalnej szczególnie istotna jest tu perspektywa klienta wewnętrznego
- Ludzie – tworzenie kultury zaangażowania i odpowiedzialności poprzez budowanie klimatu współpracy i rozwoju w bezpiecznym środowisku pracy
- Innowacyjność – ciągłe poszukiwanie i wdrażanie nowych (cyfrowych) rozwiązań i lepszych sposobów działania
- Efektywność biznesowa – standaryzacja działań, racjonalne gospodarowanie zasobami oraz podejmowanie decyzji w oparciu o dane i fakty z uwzględnieniem strategicznej perspektywy

Prawo krajowe i międzynarodowe

Wszystkie działania dotyczące obszaru zarządzania zasobami ludzkimi prowadzone są zgodnie z obowiązującym prawem, regulowanym przez Kodeks Pracy. Dodatkowo kwestie personalne określone są przez wewnętrzne dokumenty i regulaminy np. Regulamin Pracy, Regulamin Wynagradzania, Regulamin Zakładowego Funduszu

Świadczeń Socjalnych i Gospodarowania Środkami Tego Funduszu, Regulamin Organizacyjny. Nad przestrzeganiem zasad i działaniem zgodnym z wytycznymi prawa, czuwa Dział People.

Zobowiązanie

Ponieważ Polityka Personalna stanowi integralną i nieodłączną część polityki Spółki dominującej i jej strategii rozwoju, GK Śnieżka zobowiązuje się do takiego jej kształtowania, które

- będzie kreowało pozycję GK Śnieżki jako atrakcyjnego pracodawcy, a tym samym zapewni pozyskanie i utrzymanie wartościowych pracowników
- pozwoli na rozwój postaw i kompetencji pracowników, a przez to przyczyni się do budowania kultury wysokiego zaangażowania
- zmotywuje i zachęci pracowników do jakościowej i wydajnej pracy umożliwiającej budowanie efektywnej i innowacyjnej organizacji
- zapewni budowanie długotrwałych relacji pracowników z poszczególnymi Spółkami oraz całą Grupą.

Działania wdrażające Politykę Personalną GK Śnieżka

Jednocześnie zobowiązujemy się do przestrzegania w ramach Spółki dominującej oraz do wyznaczania kierunków i stopniowego wdrażania w spółkach zależnych następujących działań z zakresu Polityki Personalnej:

1. Tworzenia **kultury organizacyjnej**, która sprawia, że pracownicy czują się szanowani i doceniani oraz mają poczucie, że mogą rozwijać się i w pełni realizować swój potencjał zawodowy.
2. Pełnego przestrzegania **polityk i procedur** związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi. GK Śnieżka będzie uwzględniać zapisy Polityki Personalnej przy kolejnych rewizjach kluczowych dokumentów strategicznych w Grupie
3. Prowadzenia **komunikacji skierowanej do pracowników** w zakresie realizowanej przez Grupę Polityki Personalnej
4. Wdrożenia systemu **monitoringu, analizy, mierzenia rezultatów raportowania** zarządzania zasobami ludzkimi.

Wspólna odpowiedzialność

Do realizacji niniejszej Polityki oraz tak określonego zobowiązania, niezbędne jest pełne zaangażowanie wszystkich podmiotów realizujących zadania z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Zarówno najwyższe kierownictwo, kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla, pracownicy obszaru kadr i HR, ale też każdy pracownik z osobna, ma wpływ i przyczynia się kształtowania i wdrażania jej w życie. Nasza troska o rozwój zawodowy i doskonalenie wiedzy idzie więc w parze z dbałością o dobrą atmosferę i przyjazne relacje. Otwartość na innych, otwartość w komunikacji i umiejętność współpracy pozwala na utrzymanie partnerskich relacji pomiędzy kadrą kierowniczą a pracownikami. Dzięki temu każdy z nas ma poczucie odpowiedzialności za siebie, za innych oraz za otoczenie, w którym pracuje i za organizację jako całość.

Cele w obszarze Polityki Personalnej

Strategiczne kierunki rozwoju Polityki Personalnej GK Śnieżka mają zapewnić nam **efektywne podejście do zarządzania ludźmi**, ułatwić pracę menedżerów oraz zwiększyć zdolność organizacji do pozyskiwania i utrzymywania utalentowanych pracowników. Z uwagi na trudną dla pracodawców sytuację na rynku pracy, na którym działa Spółka dominująca jako jedną z priorytetowych jej inicjatyw postrzegamy budowanie marki pracodawcy (Employer Branding) i jej silnego, pozytywnego wizerunku, popartą systematycznym badaniem zaangażowania i efektywności pracowników jako źródła ważnych informacji na temat kondycji firmy jako pracodawcy.

Kluczowym jest dla nas **rozwój i doskonalenie pracowników** pozwalający na budowanie kultury wysokiego zaangażowania pracowników na wszystkich poziomach zarządzania w realizację kierunku wyznaczonego przez Zarząd. Skupiamy się na poznaniu motywacji naszych pracowników, systemie zarządzania efektywnością pracy, a w szczególności na jego składowej jaką jest system ocen/rozmów rozwojowych oraz na doskonaleniu potencjału przywódczego kadry kierowniczej. Na istotnym miejscu stawiamy również wypracowanie rozwiązań zapewniających naszym pracownikom jak najlepsze warunki pracy oraz dających możliwość rozwoju i samorealizacji.

Priorytetem jest dla nas także **transparentność i przejrzystość** prowadzonych w obszarze personalnym działań. Za istotne uważamy jasne i konkretne precyzowanie ról i odpowiedzialności poszczególnych działów i stanowisk, zarówno z uwagi na spodziewane usprawnienia procesowe, jak też tworzącą się w ten sposób podstawę do budowania efektywnej polityki płacowej. W naszym rozumieniu rozwiązania takie stanowią fundament, na bazie którego możliwe staje się wdrożenie kolejnych inicjatyw, obejmujących zaawansowane rozwiązania rozwojowe i motywacyjne, wspierające efektywne przywództwo oraz długofalowe perspektywy kariery dla obecnych oraz przyszłych pracowników.

Realizacja celów Polityki Personalnej GK Śnieżka

Podstawą do realizacji Polityki Personalnej są odpowiednie **plany, programy i narzędzia** stosowane w procesach kadrowych i HR-owych. Jest to m.in. realizowane badanie potrzeb kadrowych oraz coroczne planowanie zatrudnienia, definiowanie potrzeb szkoleniowych i roczny plan szkoleń oraz dopasowywane w ramach potrzeb poszczególnych obszarów bieżące projekty szkoleniowo-rozwojowe, plan benefitów pozapłacowych oraz systemy motywacyjne, podwyżki i awanse.

Mamy świadomość, iż wszystkie działania związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, przekładają się na wizerunek firmy wśród przyszłych, obecnych, ale także byłych pracowników. Pragniemy, aby GK Śnieżka była postrzegana jako dobry pracodawca oraz firma w dynamicznym procesie rozwoju, w której możliwość wpływania na biznes zapewnia pracownikom atrakcyjną wizję kariery. W tym celu podejmujemy **działania komunikacyjne** kierowane zarówno na zewnątrz, jak i do wewnątrz organizacji. Promujemy pozytywny wizerunek organizacji poprzez jasne komunikowanie oczekiwań w stosunku do przyszłych pracowników i dotrzymywanie obietnic złożonych w trakcie procesu rekrutacji. Utrzymujemy kontakty ze studentami poprzez wizyty studyjne i prelekcje dotyczące np. obszaru badań i rozwoju, uczestniczymy w spotkaniach z potencjalnymi pracownikami, w formie stacjonarnej oraz online. Jesteśmy aktywni w mediach społecznościowych. Poprzez wewnętrzne kanały komunikacyjne na bieżąco informujemy pracowników o prowadzonych projektach,

wdrażanych programach czy też zmianach w procesach kadrowo-HR-owych. W Spółce dominującej prowadzimy również cykliczne badania zaangażowania, które pozwalają nam dokonać oceny satysfakcji z pracy oraz zaangażowania pracowników.

- **Pozyskiwanie nowych pracowników**

W procesach rekrutacyjnych skupiamy się na pozyskiwaniu najlepszych kandydatów o wymaganych kwalifikacjach, kompetencjach oraz wartościach zgodnych z wartościami organizacji. Zachęcamy pracowników do brania udziału w rekrutacji wewnętrznej. Promujemy polecenia pracownicze i poprzez Program Poleceń, nagradzamy najefektywniejsze z nich. Korzystamy z różnych kanałów dotarcia do potencjalnych kandydatów, prowadzimy elektroniczną bazę danych, która pozwala na wyszukiwanie odpowiednich osób, ale również wymianę informacji pomiędzy rekruterami i kierownikami rekrutującymi a kandydatami, z zachowaniem zasad bezpieczeństwa i ochrony danych osobowych. Stosujemy dodatkowe narzędzia jak np. testy czy próbki prac, które pozwalają zminimalizować ryzyko błędu. Stosujemy jasne i przejrzyste reguły rekrutacji, a kandydaci traktowani są w sposób równy, bez jakichkolwiek przejawów dyskryminacji.

- **Wdrażanie nowych pracowników**

Nowo zatrudniony pracownik przechodzi proces onboardingu i adaptacji. Celem tego procesu jest budowanie pozytywnych doświadczeń osób dołączających do organizacji poprzez efektywne wdrożenie na poziomie organizacji, działu i stanowiska. Wdrażanie do pracy obejmuje wyposażenie pracownika w wymagane na stanowisku sprzęty i narzędzia, szereg szkoleń oraz udzielenie odpowiedniego wsparcia. W proces zaangażowany jest nowy pracownik, jego przełożony, zespół, pracowników Działu People oraz osoby z różnych obszarów organizacji.

- **Zatrudnienie i warunki pracy**

Pracownikom, którzy wpisują się w kulturę organizacyjną firmy, przestrzegają wartości organizacyjnych oraz realizują stawiane im cele i zadania, zapewniamy stabilną pracę i oferujemy wynagrodzenie adekwatne do zajmowanego stanowiska i zakresu zadań. Aby zachować przejrzystość i spójność systemów wynagrodzeń opieramy je o raporty i dane otrzymywane z przeglądów płacowych rynku. W tym celu przeprowadziliśmy m.in. proces wartościowania i mapowania stanowisk, a także aktualizację zakresów odpowiedzialności. Dla naszych pracowników przewidujemy także premie, których forma i zakres są uzależnione od typu zajmowanego stanowiska.

- **Podnoszenie kwalifikacji i zaangażowania pracowników**

Mając świadomość, że nasz sukces zależy w dużej mierze także od aktualnej wiedzy oraz specjalistycznych umiejętności naszych pracowników inwestujemy w rozwój ich fachowości. Ważną częścią naszych działań edukacyjnych jest autorski Program Trenerów Wewnętrznych, w ramach którego rozwijamy kompetencje zespołu i promujemy kulturę wymiany wiedzy między pracownikami. Umożliwiamy także udział w szkoleniach zewnętrznych, kursach, konferencjach, seminariach czy studiach podyplomowych. Część z nich ma charakter obligatoryjny (aktualizacja lub przedłużenie potrzebnych uprawnień), pozostałe zaś mają na celu dostosowywanie umiejętności do szybko

zmieniających się potrzeb rynkowych i postępu technologicznego organizacji. Tworzymy dedykowane konkretnym obszarom programy rozwojowe, korzystając z wiedzy i doświadczenia najlepszych ekspertów na rynku. Prowadzimy także programy edukacyjne mające na celu zwiększenie kompetencji pracowników w obszarze znajomości języków obcych. **Cyklicznie spotykamy się z naszymi pracownikami** podczas realizowanego procesu Rozmów Rozwojowych. Proces ten, oparty o wartości firmy, pozwala nam nie tylko na podsumowanie dokonań poszczególnych pracowników, ale także na zdiagnozowanie ich potrzeb rozwojowych i adekwatne zaadresowanie ich w indywidualnych planach rozwoju. Niezależnie od tego procesu, promujemy kulturę ciągłego feedbacku, czyli przekazywania informacji zwrotnej na bieżąco.

- Dużą wagę przywiązujemy do **rozwoju naszej kadry menedżerskiej**. Dbamy o to, aby wykorzystywane przez nich sposoby i metody zarządzania były jak najbardziej zbliżone do potrzeb ich pracowników. Monitorujemy to poprzez cykliczne badania stylów zarządzania i klimatu organizacyjnego.
- **Relacje pracownicze**
W relacjach z naszymi pracownikami kierujemy się **zasadą szacunku i wzajemnego zrozumienia**. Zapewniamy przestrzeń do wymiany informacji m.in. poprzez cykliczne spotkania Prezesa Zarządu z przedstawicielami pracowników. Każdy pracownik ma też możliwość zadania pytania do Zarządu czy to osobiście czy też, z zachowaniem anonimowości. Naszym pracownikom zapewniamy wszelkie, wynikające z ustawodawstwa, prawa.
- **Rola Działu People w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi**
W realizację naszej Polityki Personalnej zaangażowani są wszyscy, począwszy od Prezesa Zarządu, poprzez kadrę zarządzającą różnego szczebla, aż po pracownika liniowego. Niemniej jednak pracownicy Działu People są bezpośrednio odpowiedzialni za jej sprawne i zgodne z przyjętymi zasadami stosowanie. Odpowiedzialni są zarówno za zapewnienie odpowiedniego wsparcia dla kadry kierowniczej, jak i zachowanie odpowiedniego poziomu usług świadczonych na rzecz pracowników. Pełnią jednocześnie rolę wykonawczą, jak i nadzorującą i konsultacyjną.

Zakres

Polityka Personalna Grupy Kapitałowej Śnieżka ma zastosowanie do całej GK Śnieżka, tj. Fabryki Farb i Lakierów Śnieżka S.A. (spółki dominującej) i pozostałych spółek zależnych.

Zapewnienie przestrzegania postanowień Polityki Personalnej

Spółki zależne należące do GK Śnieżka zobowiązane są do przestrzegania Polityki Personalnej w zakresie doprecyzowanym w treści niniejszego dokumentu, zróżnicowanym dla Spółki dominującej i spółek zależnych. Zapewnienie przestrzegania postanowień Polityki będzie regularnie monitorowane, a wszelkie niezbędne działania naprawcze zostaną niezwłocznie określone i wdrożone.

GK Śnieżka będzie dążyć do tego, aby wszelkie rozbieżności pomiędzy postanowieniami niniejszej Polityki a przepisami krajowymi lub innymi obowiązującymi normami podlegały ocenie ze strony centrali Grupy Kapitałowej Śnieżka we współpracy ze Spółkami zależnymi Grupy.

Wszelkie inicjatywy z zakresu Polityki Personalnej podejmowane indywidualnie przez Spółki powinny być uzgadniane z osobami odpowiedzialnymi za kształtowanie polityki personalnej całej Grupy oraz nie mogą stać w sprzeczności z niniejszą Polityką.

Niniejsza Polityka Personalna dotyczy całej Grupy Kapitałowej Śnieżka.

FFiL Śnieżka S.A. okresowo (nie rzadziej niż raz na rok) dokonuje przeglądu w celu zapewnienia jej adekwatności i przydatności względem prowadzonej przez Grupę działalności. Zastosowanie w każdym przypadku ma najnowsza wersja.