

POLITYKA PERSONALNA

GRUPY KAPITAŁOWEJ ŚNIEŻKA

Wydanie nr 4

Opracowała:

Dyrektor Działu People – Aleksandra Baranowska

Przyjęto przez Zarząd Spółki. Posiedzenie Zarządu dnia 22 września 2025 roku.

Spis treści

Cel i zakres	3
Podstawy prawne	3
Wartości	3
Zobowiązanie	4
wzmacnia długoterminowe relacje pracowników z poszczególnymi spółkami oraz całą Grupą.	4
Wspólna odpowiedzialność	4
Działania wdrażające Politykę Personalną GK Śnieżka	4
Konsekwencje nieprzestrzegania postanowień.....	6
Nadzór i przegląd	6

Cel i zakres

Strategiczne kierunki rozwoju Polityki Personalnej GK Śnieżka koncentrują się na zapewnieniu efektywnego i odpowiedzialnego zarządzania zasobami ludzkimi, wspieraniu menedżerów w realizacji celów biznesowych oraz wzmacnianiu zdolności organizacji do przyciągania i utrzymywania utalentowanych pracowników.

W warunkach wymagającego rynku pracy kluczowe znaczenie ma budowanie marki pracodawcy (Employer Branding) oraz pozytywnego wizerunku GK Śnieżka, opartego na wartościach organizacyjnych i poszanowaniu praw człowieka. Działania te wspierane są systematycznym monitorowaniem opinii i zaangażowania pracowników, które stanowią ważne źródło wiedzy o kondycji organizacji i kierunkach rozwoju polityki personalnej.

Rozwój i doskonalenie pracowników, w tym liderów, pozostaje priorytetem. GK Śnieżka inwestuje w programy menedżerskie, mentoring i coaching, a także rozwija kulturę feedbacku i dialogu, które wspierają wysokie zaangażowanie, współodpowiedzialność i doskonalenie kompetencji na wszystkich poziomach organizacji.

Równolegle budujemy transparentność i przejrzystość procesów personalnych – od klarownego określania ról i odpowiedzialności, po przejrzyste zasady polityki wynagrodzeń i rozwoju. Te rozwiązania stanowią podstawę do kolejnych inicjatyw rozwojowych i motywacyjnych, wspierających efektywne przywództwo.

Wszystkie działania wpisują się w cel nadrzędny, jakim jest efektywne zarządzanie kapitałem ludzkim – zapewniające długofalową stabilność, wzrost zaangażowania pracowników oraz tworzenie trwałej wartości dla interesariuszy GK Śnieżka.

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.

Podstawy prawne

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.

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.
- 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.

Zobowiązanie

Polityka Personalna stanowi integralny element strategii rozwoju GK Śnieżka. Grupa zobowiązuje się do jej realizacji w sposób, który:

- kształtuje wizerunek GK Śnieżka jako atrakcyjnego i odpowiedzialnego pracodawcy, co umożliwia pozyskiwanie i utrzymanie utalentowanych pracowników,
- wspiera rozwój postaw i kompetencji pracowników, przyczyniając się do budowania kultury wysokiego zaangażowania,
- motywuje do pracy jakościowej i wydajnej, sprzyjającej tworzeniu organizacji efektywnej i innowacyjnej,

wzmacnia długoterminowe relacje pracowników z poszczególnymi spółkami oraz całą Grupą.

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 Działu People, 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 idą więc w parze z dbałością o dobrą atmosferę i przyjazne relacje. Otwartość na innych, otwartość w komunikacji i umiejętność współpracy pozwalają 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.

Działania wdrażające Politykę Personalną GK Śnieżka

Podstawą realizacji Polityki Personalnej GK Śnieżka są odpowiednio planowane i wdrażane działania w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Obejmują one m.in. planowanie zatrudnienia, rozwój kompetencji i talentów, systemy motywacyjne oraz rozwiązania wspierające satysfakcję i zaangażowanie pracowników.

Świadomi, że wszystkie inicjatywy podejmowane w obszarze HR kształtują wizerunek GK Śnieżka jako pracodawcy, dążymy do tego, by Grupa była postrzegana jako odpowiedzialna i atrakcyjna organizacja, zapewniająca możliwości rozwoju, stabilność zatrudnienia oraz realny wpływ na realizację strategii biznesowej.

Nasze działania obejmują zarówno komunikację zewnętrzną, wzmacniającą markę pracodawcy na rynku pracy, jak i komunikację wewnętrzną, która buduje identyfikację i zaangażowanie pracowników. GK Śnieżka aktywnie współpracuje ze środowiskiem akademickim i uczestniczy w inicjatywach skierowanych do przyszłych pracowników, prowadzi działania employer brandingowe w mediach społecznościowych oraz realizuje regularne badania opinii i zaangażowania. Wyniki tych badań stanowią punkt wyjścia do dalszych działań rozwojowych i organizacyjnych.

- **Pozyskiwanie pracowników**

GK Śnieżka przyciąga kandydatów o kompetencjach i wartościach zgodnych z kulturą organizacyjną Grupy. Rekrutacja odbywa się na zasadach przejrzystości i równego traktowania – bez dyskryminacji. Pracownikom oferujemy możliwość rozwoju wewnątrz organizacji poprzez procesy rekrutacji wewnętrznej. Wspieramy programy poleceń pracowniczych jako element strategii zaangażowania i wzmacniania kultury employer branding.

- **Onboarding i adaptacja**

Onboarding jest kluczowym etapem w doświadczeniu pracownika. Jego celem jest szybkie włączenie nowych osób w działania Grupy, zapewnienie jasnego zrozumienia wartości i kultury organizacyjnej oraz wsparcie ze strony zespołu i przełożonych. Ten proces buduje fundament do pełnego wykorzystania potencjału pracownika od pierwszych dni.

- **Zatrudnienie i warunki pracy**

Zapewniamy stabilność zatrudnienia, rynkowe wynagrodzenie oraz bezpieczne warunki pracy. Powyższe elementy realizowane są zgodnie z obowiązującym prawem oraz uznanymi standardami międzynarodowymi. Polityka wynagrodzeń opiera się na analizach rynkowych, gwarantuje konkurencyjność i transparentność. System wynagrodzeń uwzględnia wyniki pracy i zapewnia spójne kryteria w całej Grupie.

- **Rozwój i doskonalenie kompetencji**

Rozwój kompetencji traktujemy jako strategiczną inwestycję. Realizujemy programy rozwojowe i edukacyjne, mentoring i coaching oraz rozwijamy kulturę feedbacku i ciągłego uczenia się. Inicjatywy te dostosowujemy do potrzeb biznesowych i oczekiwań pracowników, umożliwiając im realizację celów zawodowych w zmieniającym się otoczeniu.

- **Rozwój kompetencji menedżerskich**

Liderzy odgrywają kluczową rolę w realizacji strategii oraz budowaniu kultury organizacyjnej. Wspieramy przywództwo poprzez programy menedżerskie oraz narzędzia oceny kompetencji, służące identyfikacji potencjału i kierunków rozwoju. Priorytetem jest dostosowanie stylu zarządzania do wartości Grupy oraz potrzeb zespołów.

- **Relacje pracownicze i kultura feedbacku**

Relacje wewnątrz GK Śnieżka opierają się na wzajemnym szacunku, otwartym dialogu i transparentności. Zapewniamy pracownikom możliwość wyrażania opinii, zgłaszania sugestii i pytań, także w sposób anonimowy lub przez przedstawicieli pracowników. Kładziemy nacisk na kulturę feedbacku – bieżącą komunikację między zespołami i kierownictwem, umożliwiającą szybkie reagowanie na potrzeby i oczekiwania.

Konsekwencje nieprzestrzegania postanowień

Pracownicy Śnieżki zobowiązani są do wdrażania zasad i założeń Polityki Personalnej w swojej codziennej pracy. Polityka udostępniana jest pracownikom w elektronicznym systemie wspomagającym zarządzanie i nadzór nad dokumentacją. Pracownicy liniowi, nieposiadający dostępu do systemu, są informowani o przyjęciu nowych dokumentów przez swoich przełożonych.

Przyjęcie Polityki do stosowania przez pracowników jest wyrażane poprzez potwierdzenie zapoznania się z dokumentem zgodnie z przyjętymi w Śnieżce zasadami zarządzania łańcem korporacyjnym.

Nieprzestrzeganie zasad zawartych w Polityce stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych i może spowodować pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności dyscyplinarnej wynikającej z Regulaminu Pracy oraz odpowiedzialności wynikającej z przepisów prawa powszechnie obowiązującego.

Nadzór i przegląd

Zarząd Śnieżki jest odpowiedzialny za zapewnienie zgodności Polityki Personalnej z systemem prawnym, dobrymi praktykami oraz przyjętymi standardami etyki biznesowej, a także za przestrzeganie postanowień Polityki przez pracowników.

Dyrektor Działu People jest odpowiedzialny za monitorowanie wykonania Polityki i zapewnienie jej skuteczności. Z postanowieniami Polityki Personalnej korelują dokumenty m.in. *Regulamin Pracy, Regulamin Wynagradzania, Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i Gospodarowania Środkami Tego Funduszu, Regulamin Organizacyjny*.

Zarząd Śnieżki okresowo (nie rzadziej niż raz na rok) dokonuje przeglądu Polityki i wytycznych dotyczących przeciwdziałania korupcji w celu zapewnienia ich adekwatności i przydatności względem prowadzonej przez Spółkę działalności. Zastosowanie w każdym przypadku ma najnowsza wersja.