

POLITYKA PERSONALNA PCC ROKITA SA

Polityka personalna dla **PCC Rokita** stanowi integralną i nieodłączną część polityki firmy i jej strategii rozwoju. Pracownicy są najistotniejszym zasobem dla organizacji, gdyż to właśnie wiedza poparta doświadczeniem, umiejętności i kompetencje naszych pracowników są decydujące dla osiągnięcia sukcesu przez **PCC Rokita**.

PCC Rokita, prowadząc działalność biznesową, kładzie nacisk na zatrudnienie długookresowe i traktuje swoich pracowników jako strategiczną wartość organizacji, w którą stale inwestuje i rozwija, stwarzając dogodne warunki pracy, przyjazną i otwartą atmosferę, możliwość zdobywania nowych i doskonalenia już posiadanych umiejętności, traktując jako nadrzędne zasady BHP i równego traktowania bez względu na pochodzenie, narodowość, rasę, wyznanie, płeć, wiek czy przynależność związkową pracowników.

Główne obszary oraz cele polityki personalnej to:

- **pozyskiwanie i utrzymanie pracowników** - budowanie racjonalnej struktury zatrudnienia oraz dobór pracowników o kwalifikacjach odpowiadających wymaganiom stawianym na stanowiskach pracy; zapewnienie pracownikom równych szans i jednakowych warunków zatrudnienia oraz sprawiedliwego traktowania,
- **rozwój i doskonalenie pracowników** - ciągłe doskonalenie kwalifikacji zawodowych pracowników, pobudzanie inicjatywy i innowacyjności oraz doskonalenie umiejętności pracy zespołowej,
- **motywowanie i wynagradzanie** - tworzenie systemu motywacyjnego zachęcającego do efektywnej pracy oraz tworzenie możliwości rozwoju i awansu,
- **warunki pracy** - zapewnienie pracownikom dogodnych i bezpiecznych warunków pracy dających satysfakcję i sprzyjających rozwojowi i realizacji celów,
- **kultura organizacyjna** - kształtowanie wzajemnych stosunków w pracy nastawionych na jakość, potrzeby klienta i wzajemną współpracę; identyfikowanie potrzeb w zakresie komunikowania się i doskonalenie tej umiejętności.

Realizowanie celów polityki personalnej odbywa się, poprzez odpowiednie plany, programy i narzędzia stosowane w procesie kadrowym, m.in.:

- badanie potrzeb kadrowych i planowanie zatrudnienia,
- badanie i planowanie potrzeb szkoleniowych i odpowiednie dopasowanie programów szkoleniowo-rozwojowych,
- controlling personalny (analizowanie efektywności polityki personalnej poprzez wskaźniki personalne, takie jak: wskaźnik rotacji dobrowolnej pracowników, wskaźnik absencji, wskaźniki poziomu wynagrodzeń dla danych stanowisk),



- systemy motywowania finansowego (przeeglądy i analiza systemu wynagrodzeń i systemu premio-
wego) oraz pozafinansowego,
- programy promujące rozwój zawodowy i awanse pracownicze,
- programy rekreacyjne promujące zdrowy styl życia i możliwość systematycznego korzystania z in-
frastruktury sportowo-rekreacyjnej,
- programy angażujące pracowników i dające im możliwość wpływu na usprawnienia ich miejsca
pracy.

Zgodnie ze strategią personalną PCC Rokita:

- oferuje rynkowe warunki pracy i płacy,
- zapewnia stabilizację zawodową,
- umożliwia podnoszenie kwalifikacji, rozwijanie indywidualnych zdolności i wspiera zaangażowanie,
- przekazuje uprawnienia, dając tym samym samodzielność realizacyjną i decyzyjną,
- zapewnia poszanowanie różnorodności w miejscu pracy, partnerskie stosunki i równość w trakto-
waniu,
- pozwala realizować cele rozwojowe pracowników.

Realizacja celów polityki personalnej odbywa się w zgodzie z przyjętymi standardami etycznymi, zasadami „dobrej praktyki”, poszanowaniem praw człowieka i środowiska naturalnego w oparciu o określone formalnie warunki pracy, do których odnoszą się następujące dokumenty:

- Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy;
- Kodeks Postępowania w Grupie PCC;
- Regulamin Pracy;
- Regulamin Wynagradzania;
- Zasady Premiowania dla poszczególnych stanowisk.

Brzeg Dolny, 01.11.2021 r.



Wiestaw Klimkowski
Prezes Zarządu PCC Rokita SA
Rafał Zdon
Wiceprezes Zarządu
PCC Rokita SA