

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, takich jak: wskaźnik rotacji dobrowolnej pracowników, wskaźnik absencji, wskaźnik poziomu wynagrodzeń powyżej płacy minimalnej),
- systemy motywowania finansowego (przeeglądy i analiza systemu wynagrodzeń i systemu premiowego) oraz pozafinansowego,
- programy promujące rozwój zawodowy i awanse pracownicze ('Wyzwania PCC'),
- programy rekreacyjne promujące zdrowy styl życia i możliwość systematycznego korzystania z infrastruktury sportowo-rekreacyjnej,
- programy angażujące pracowników i dające im możliwość wpływu na usprawnienia ich miejsca pracy (Program 'Optima – Mój pomysł na').

Zgodnie ze strategią personalną PCC Rokita:

1. oferuje rynkowe warunki pracy i płacy,
2. zapewnia stabilizację zawodową,
3. umożliwia podnoszenie kwalifikacji, rozwijanie indywidualnych zdolności i wspiera zaangażowanie,
4. przekazuje uprawnienia, dając tym samym samodzielność realizacyjną i decyzyjną,
5. zapewnia poszanowanie różnorodności w miejscu pracy, partnerskie stosunki i równość w traktowaniu,
6. 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:

1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy;
2. Kodeks Postępowania w Grupie PCC;
3. Regulamin Pracy;
4. Regulamin Wynagradzania;
5. Zasady Premiowania dla poszczególnych stanowisk.

Brzeg Dolny, dnia 10.11.2017

Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny
PCC Rokita SA

Wiesław Klimkowski