



# POLITYKA PERSONALNA

FIBRAIN Sp. z o.o.  
Zaczernie 190F

<b>Sporządził:</b>	<b>Data:</b>	<b>Sprawdził</b>	<b>Data</b>	<b>Zatwierdził:</b>	<b>Data:</b>
Magdalena Rogowska	25.09.2024	Małgorzata Lorenc	01.10.2024	Rafał Kalisz	05.10.2024



## § 1

### CEL POLITYKI PERSONALNEJ

Polityka Personalna Fibrain Sp. z o.o. stanowi zbiór zasad, którymi się kierujemy w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi i ma ona na celu stworzenie środowiska pracy sprzyjającego osiągnięciu celów biznesowych i indywidualnych pracowników. Polityka Personalna opiera się na misji i wartościach firmy FIBRAIN Sp. z o.o. Naszą misją jest rozwój wszystkich usług i produktów na obecnych oraz nowych rynkach na całym świecie. Rozwój firmy nie byłby możliwy bez naszych pracowników. Niewątpliwie wartości, którymi kierujemy się jako organizacja mają wpływ na codzienne funkcjonowanie i odbiór naszej firmy jako odpowiedzialnego pracodawcy.

Głównym celem Polityki Personalnej jest pozyskanie najlepszych pracowników, utrzymanie ich, motywowanie i rozwijanie ich potencjału.

## § 2

### ZASADY POLITYKI PERSONALNEJ W FIBRAIN SP. Z O.O.

Polityka personalna oparta jest na zasadach:

#### 1. Postępowania zgodnie z przepisami prawa, zasadami etycznymi i moralnymi.

W codziennym funkcjonowaniu kierujemy się następującymi wartościami: Jakość, Profesjonalizm, Zaangażowanie, Szacunek, Skuteczność i Odpowiedzialność - poprzez co stwarzamy atrakcyjne i bezpieczne środowisko pracy dla wszystkich naszych pracowników. Wszelkie działania i decyzje biznesowe podejmowane są w zgodzie z zasadami praw człowieka i obowiązującymi przepisami prawa, w oparciu o zasady Kodeksu etyki i wartości FIBRAIN. Sprzeciwiamy się pracy dzieci. Nie zatrudniamy osób, które w świetle prawa nie osiągnęły wieku umożliwiającego podjęcie pracy.

#### 2. Docenienie różnorodności

Relacje międzyludzkie w FIBRAIN Sp. z o. o. oparte są na wzajemnym szacunku, zaufaniu i współpracy.

Nieustannie dokładamy starań, aby środowisko pracy w FIBRAIN Sp. z o.o. było wolne od wszelkiego rodzaju dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Różnorodność naszego zespołu jest wartością dodaną funkcjonowania naszej organizacji. Wierzymy, że każdy pracownik powinien mieć możliwość w pełni wykorzystania swojego potencjału oraz ma prawo czuć się docenianym.

#### 3. Nastawienie na ciągły rozwój pracowników

Podstawą funkcjonowania firmy FIBRAIN Sp. z o. o. jest przekonanie, że sukcesem naszej organizacji są ludzie. To nasi pracownicy tworzą i rozwijają potencjał i innowacyjność firmy. Pracownicy są naszą największą wartością. Kluczowym elementem sukcesu firmy FIBRAIN Sp. z o.o. jest zespół ludzi, którzy czują się dobrze i bezpiecznie w swoim środowisku pracy, są doceniani i mogą rozwijać swój potencjał.

#### 4. Stworzenie bezpiecznego, zdrowego i czystego środowiska pracy

Jednym z priorytetów polityki personalnej jest stworzenie i utrzymywanie bezpiecznego środowiska pracy. Nasi pracownicy otrzymują niezbędne wyposażenie i środki ochrony indywidualnej, tak abyśmy mogli zniwelować ewentualne niedogodności i zagrożenia na stanowisku pracy. Ciągłe doskonalenie w tym obszarze jest nieodłącznym elementem pracy Działu BHP.

### § 3

#### REKRUTACJA

Polityka personalna w zakresie rekrutacji oparta jest na kryteriach nienoszących znamion dyskryminacji. Na każdym etapie rekrutacji stawiamy na transparentność oraz na zasadzie poufności danych osobowych kandydatów.

#### Proces rekrutacyjny opiera się na następujących zasadach:

- **Równość szans** – zgodnie z polityką antydyskryminacyjną, firma stosuje zasadę, że wszyscy kandydaci traktowani są na równych zasadach, z szacunkiem i godnością bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną. Dzięki jasnym kryteriom w ocenie kompetencji kandydatów unikamy w procesie rekrutacyjnym wyboru kandydatów ze względu na cechy osobiste niezwiązane z pracą. Wszystkie ogłoszenia o pracę, formularze aplikacyjne oraz inne materiały rekrutacyjne są wolne od treści dyskryminacyjnych. Równocześnie chcąc dotrzeć do szerokiej grupy odbiorców nasze ogłoszenia o pracę skierowane do różnych grup wiekowych, a wykorzystywane przez nas formy i kanały komunikacji sprzyjają różnorodności aplikujących osób. Staramy się aby nasze oferty pracy dotarły do jak największej grupy odbiorców.
- **Transparentność** - Proces rekrutacyjny prowadzony jest zgodnie z zasadami jawności, obiektywności oraz równości szans dla wszystkich kandydatów. Stawiamy na przejrzystą komunikację z kandydatami na każdym etapie rekrutacji. Informacja zwrotna po zakończonym procesie przekazywana jest wszystkim kandydatom uczestniczącym w procesie rekrutacji- bez względu na wynik.
- **Poszanowanie prywatności i poufności** – Dane wrażliwe kandydatów przechowywane i przetwarzane są zgodnie z obowiązującymi przepisami (RODO), a informacja o wyniku rekrutacji przekazywana jest wyłącznie osobom bezpośrednio zaangażowanym w procesie rekrutacyjnym.

### § 4

#### ADAPTACJA

Odpowiednie wdrożenie nowego pracownika w struktury naszej organizacji jest dla nas kluczowym procesem. FIBRAIN kładzie duży nacisk na prawidłowe i stopniowe wdrożenie pracownika na stanowisko pracy w nowej organizacji. Prawidłowo wdrożony pracownik jest wartością dodaną - zarówno jeżeli chodzi o jakość wykonywanych produktów, usług jak i zapewnienie organizacji prawidłowego funkcjonowania. Staramy się, aby proces wdrożenia nowej osoby był jak najmniej stresujący i opierał się na stałym wsparciu.

- Jeszcze przed zatrudnieniem zarówno pracownicy Działu HR jak i Działu Kadr są w stałym kontakcie z kandydatami, na bieżąco informując o kolejnych krokach niezbędnych do załatwienia wszelkich spraw formalnych związanych z zatrudnieniem i rozpoczęciem pracy.

## POLITYKA PERSONALNA FIBRAIN Sp. z o.o.

- Nowi pracownicy otrzymują pakiet powitalny w postaci drobnych upominków i Przewodnika dla nowego pracownika w którym znajdują się podstawowe informacje dotyczące firmy i funkcjonowania w naszej organizacji.
- Ważne jest dla nas, aby nowi pracownicy otrzymali pełne wsparcie podczas wdrożenia w swoje obowiązki, dzięki szkoleniom wstępnym i stanowiskowym oraz pomoc doświadczonych pracowników. Kluczowy jest tu udział i zaangażowanie bezpośredniego przełożonego.
- Przed zakończeniem okresu próbnego, prowadzone są rozmowy z pracownikami, tak aby poznać ich opinie i wrażenia po pierwszych miesiącach pracy. Rozmowa podsumowująca daje możliwość nowym pracownikom przekazania swoich uwag i spostrzeżeń do najwyższego kierownictwa i HR.

## § 5

## ROZWÓJ PRACOWNIKÓW

Pracownicy są dla nas największą wartością, a inwestycja w ich rozwój stanowi klucz do sukcesu naszej firmy. Naszym celem jest identyfikacja talentów wewnątrz naszej organizacji i udostępnienie narzędzi i możliwości do ich rozwoju. Kluczowy jest dla nas rozwój kompetencji pracowników na każdym szczeblu organizacji.

- **Szkolenia** – firma oferuje swoim pracownikom szkolenia wewnętrzne jak i zewnętrzne. Specjaliści i eksperci z naszej firmy dzielą się swoją wiedzą z innymi pracownikami. Natomiast dzięki przydzielonym budżetom szkoleniowym dla każdego działu firmy, pracownicy mogą uczestniczyć w szkoleniach podnoszących ich kompetencje. Plany szkoleniowe przygotowane są na podstawie analizy potrzeb biznesowych firmy ale przede wszystkim na podstawie określenia luk kompetencyjnych w organizacji.
- **Tabela kompetencji** – troszcząc się o rozwój kariery zawodowej, nasza organizacja posługuje się opracowaną tabelą kompetencji, która została przygotowana dla poszczególnych działów firmy. Dzięki tabeli, niemalże każde stanowisko posiada opis wymagań oraz spis szkoleń, które należy zrealizować aby ubiegać się o wyższe stanowisko. Tabela zawiera również informacje na temat wynagrodzeń przypisanych do poszczególnych poziomów kompetencyjnych, zapewniając spójną politykę wynagrodzeń. Dodatkowo w firmie FIBRAIN obowiązuje regulamin wynagradzania. Określa on zasady wynagradzania pracowników - z jego treścią pracownik zapoznaje się w dniu rozpoczęcia pracy, dokument jest również powszechnie dostępny do wglądu.
- **Rekrutacje wewnętrzne** – Oprócz awansów wewnątrz danego działu, umożliwiamy naszym pracownikom awanse poziome poprzez uczestnictwo w rekrutacjach wewnętrznych. Pracownicy chcący zmienić kierunek swojego rozwoju mają taką możliwość poprzez szanse jakie daje proces rekrutacji wewnętrznej. Rekrutacja wewnętrzna przynosi szereg korzyści zarówno dla organizacji, jak i dla pracowników. Pracownicy funkcjonujący w organizacji posiadają unikalną wiedzę na jej temat, co niewątpliwie może być pomocne w pracy na nowym stanowisku. Pracownicy znają już wartości i kulturę organizacji, co przyspiesza proces adaptacji na nowym stanowisku. Firma z kolei zna mocne i słabe strony pracownika, co pozwala lepiej dopasować jego kompetencje do wymagań stanowiska. Wierzymy, że rekrutacje wewnętrzne zwiększają zaangażowanie i satysfakcję naszych pracowników.
- **Ocena pracowników** – Wierzymy, że pracownicy powinni mieć możliwość wyrażania swoich opinii, dzielenia się ze swoimi wątpliwościami i przemyśleniami. Regularna comiesięczna ocena pracownicza niewątpliwie wspiera powyższe. Bezpośredni przełożony na podstawie

comiesięcznej oceny określa wysokość premii. Dodatkowo oceny pracownicze prowadzone są przy okazji rozmów podsumowujących okres próbny i rozmów w sprawie awansów. Oceny pracownicze są przejrzyste i dostosowane do stanowiska. Podstawową zasadą ocen pracowniczych jest dyskusja i otwartość, dlatego bardzo ważnym elementem tego procesu jest informacja zwrotna do pracownika.

## § 6 EMPLOYER BRANDING

Działania employer brandingowe firmy FIBRAIN Sp. z o.o. skupiają się na przedstawieniu charakteru i specyfiki naszej organizacji na zewnątrz- zarówno dla potencjalnych kandydatów do pracy, klientów, dostawców, jak i budowaniu pozytywnej marki w opinii naszych pracowników.

Podajemy szereg działań, które mają na celu przedstawienie naszej organizacji jako atrakcyjnego o pożądanego pracodawcy. Angażujemy się w projekty akademickie, przyjmując studentów do programu stażowego NAKREĆ SIĘ NA FIBRAIN. Uczestniczymy w wielu wydarzeniach naukowych, poszerzając wiedzę studentów i uczniów na temat naszych produktów i samej firmy. Ważnym elementem działań employer brandingowych są również wizyty gości (uczniów szkół średnich, studentów) w naszych zakładach produkcyjnych.

Aby poznać opinie naszych pracowników na temat naszej organizacji, prowadzone są cyklicznie co rok badania, dzięki której możemy zidentyfikować obszary do poprawy. **Badania opinii pracowniczych** jest bardzo ważnym elementem komunikacji pracodawcy i pracownika. Badania przeprowadzane są zgodnie z najwyższymi standardami, zachowując anonimowość uczestników. Opieramy się również na zasadzie przejrzystości procesu- wyniki badań zawsze przedstawiane są pracownikom.

Dodatkowo interesuje nas postawa i motywacje osób, które decydują się na rezygnację z pracy w naszej organizacji. Zbierane są informacje od pracowników kończących współpracę dzięki procesowi **Exit Interview**.

Portal **INTRANET FIBRAIN**, ułatwia komunikację pracownika z pracodawcą. Daje narzędzia do łatwego i szybkiego kontaktu.

W działaniach employer brandingowych opieramy się na zasadzie jasnej komunikacji i spójnego przekazu.

## § 7 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Zarząd firmy, dyrektorzy, kierownicy, pracownicy zobowiązani są do zapoznania się z zapisami niniejszej polityki i do przestrzegania zawartych w niej zasadach.