



Polityka personalna



5322 osoby

Stan zatrudnienia grudzień 2020 r.



29 %

zatrudnionych stanowią kobiety



81 %

umowy na czas nieokreślony



60 %

zatrudnionych to osoby w wieku 30-50 lat



654

nowych pracowników w 2020 r.



80 %

zatrudnionych wzięło udział w szkoleniach

W roku 2020 nie zanotowano **żadnych zgłoszeń naruszeń praw człowieka**

Grupa Kapitałowa Grupy Kęty S.A. realizuje wspólny model zarządzania zasobami ludzkimi zdefiniowany w Polityce Personalnej i rozwijany poprzez procedury postępowania oraz regulaminy.

Kluczowym elementem realizacji celów biznesowych są wiedza, umiejętności i doświadczenie pracowników. Drogą do sukcesu jest więc przygotowywanie ciekawej oferty kandydatom, zatrudnianie osób posiadających odpowiednie kompetencje, a następnie zapewnienie pracownikom bezpiecznych, dobrych i konkurencyjnych warunków pracy i rozwoju.

Procesy rekrutacyjne realizowane są w sposób przejrzysty poprzez precyzyjne określanie wymagań w zakresie kompetencji, kierowanie oferty do pracowników – pozwalające na rozwój wewnątrz organizacji oraz z zachowaniem wysokich standardów etycznych, w tym zapewnieniem poszanowania zasad równouprawnienia. Celem rekrutacji jest zatrudnienie wysoko wykwalifikowanych pracowników nie tylko w danym momencie, ale i w perspektywie przyszłości. Oznacza to między innymi, że zapraszamy do naszej organizacji zarówno osoby posiadające bogate doświadczenie zawodowe, ale i kandydatów, którzy zainteresowani są intensywnym rozwojem. Poświęcamy czas i zasoby, aby w efekcie obie strony osiągnęły sukces.

W spółkach Grupy podstawową formą zatrudnienia są umowy o pracę, w tym umowy na czas nieokreślony stanowią ponad 80% ogółu umów.

Zapewnienie pracownikom konkurencyjnych warunków pracy wymaga podejmowania różnych działań czy inicjatyw, szukania rozwiązań wychodzących na przeciw ich oczekiwaniom. Jest to szczególnie istotne z punktu widzenia zapewnienia ciągłości wiedzy i doświadczenia kluczowych pracowników.

Bazą jest wynagrodzenie. Jego wartość uzależniona jest od wyceny stanowiska pracy i określona w widełkach płacowych, które znajdują się w regulaminach wynagradzania czy układach zbiorowych. W każdym roku dokonywany jest przegląd siatki płac z wykorzystaniem rynkowych raportów płacowych.

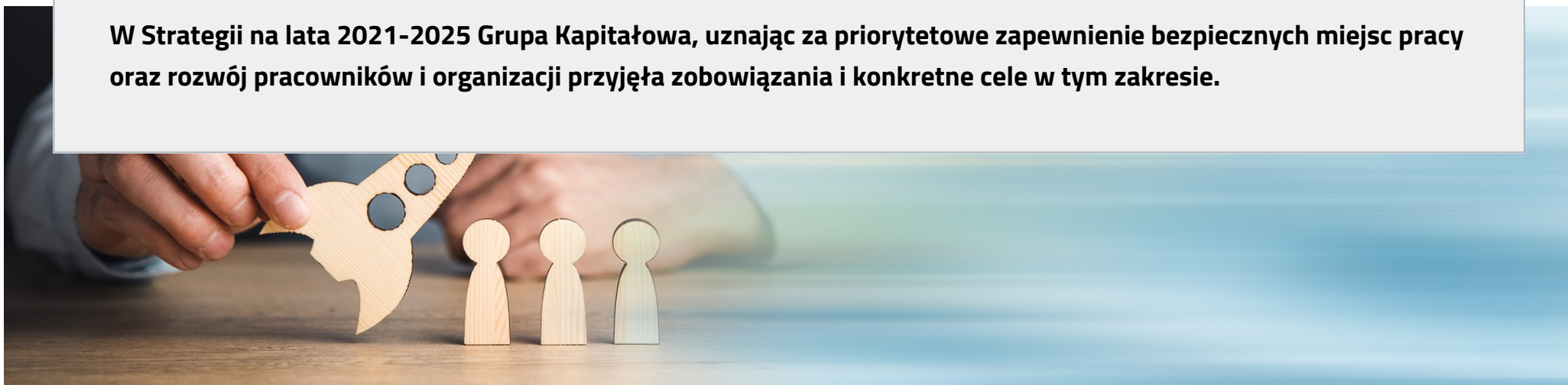
Indywidualne wynagrodzenie przyznawane jest adekwatnie do zakresu obowiązków, odpowiedzialności, umiejętności i osiągniętych wyników. Osoby zarządzające zespołami dysponują funduszem motywacyjnym, premiovym czy innymi formami nagród. Spółki dysponują także Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych, w ramach którego realizowane są różne formy wsparcia.

Dążąc do zwiększania atrakcyjności oferty pracy wprowadzane były – i nadal są – dodatkowe benefity. Lokalnie, w poszczególnych spółkach, ich zakres jest zróżnicowany, są wśród nich opieka medyczna, programy emerytalne, karty multisport, karty lunchowe, czy wprowadzone w tym roku w jednej ze spółek – dodatkowe dni urlopu w powiązaniu ze stażem pracy w Grupie.

Miejsca pracy zaprojektowane są w sposób podpowiadający ścieżkę rozwoju stanowiskowego. Poza tym spółki oferują możliwość awansu poza działem, pionem, a także między spółkami Grupy.

Niezależnie od różnic w działaniach operacyjnych wszystkie spółki kierują się uniwersalnymi zasadami, które definiują charakter relacji pracodawca – pracownik, ale także pracownik – pracownik. Należą do nich między innymi poszanowanie różnorodności, zapewnienie równych szans, wzajemny szacunek. Określone są w Kodeksie Etycznym i znajdują odzwierciedlenie w definicji każdego procesu.

W Strategii na lata 2021-2025 Grupa Kapitałowa, uznając za priorytetowe zapewnienie bezpiecznych miejsc pracy oraz rozwój pracowników i organizacji przyjęła zobowiązania i konkretne cele w tym zakresie.



Efekty naszych działań w zakresie budowania bezpiecznego środowiska pracy chcemy mierzyć wskaźnikiem TRIR (ilość wypadków na stu pracowników). Do roku 2025 chcemy osiągnąć poziom poniżej 1 we wszystkich spółkach Grupy. W roku 2020 średnia dla spółek Grupy to 0,9. W czterech spółkach odnotowaliśmy wynik powyżej założonego progu i tam prowadzone będą bardziej intensywne prace związane z ograniczaniem ryzyka wypadków.

Z kolei efekty naszych działań w zakresie szeroko rozumianej polityki personalnej chcemy mierzyć wskaźnikiem rotacji pracowników (liczba pracowników, którzy odeszli z firmy / średni stan zatrudnienia), obniżając go o -5% r/r.

W roku 2020 średnia dla Grupy Kapitałowej to 5,3. W wielu spółkach rotacja jest na poziomie naturalnym, czyli duży procent odejść z firmy związany jest z przejściem na świadczenia (emerytury, renty). Nasze działania skupimy przede wszystkim tam, gdzie wskaźnik przekroczył w roku 2020 wartość 10: w dwóch spółkach w Polsce oraz dwóch zagranicznych.

Szczegółowe tabele i wskaźniki GRI w zakresie polityki personalnej, różnorodności, rozwoju pracowników oraz kwestii BHP prezentujemy w [sprawozdaniu zarządu](#) z działalności Spółki i Grupy Kapitałowej na stronach 35-45.