Polityka HR

§ 1 Cel

Celem Polityki jest standaryzacja zasad związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, zasadami etyki i strategią Grupy Impel.

§ 2 Zakres, przedmiot

1. Polityka określa zasady, którymi kierują się spółki Grupy Impel (dalej GI) w obszarach:
   1.1. rekrutacji i zatrudniania,
   1.2. wynagradzana i systemów premiowych,
   1.3. rozwoju Pracobiorcy,
   1.4. budowania przyjaznego środowiska pracy,
   1.5. zapewniania ochrony Pracobiorcy poprzez:
      1.5.1. zakaz pracy przymusowej i niewolniczej,
      1.5.2. wspieranie i równe traktowanie Pracobiorców z uwzględnieniem ich różnorodności i potencjału, bez względu na ich sprawność, niepełnosprawność, pochodzenie, płeć, wiek, wyznanie, poglądy polityczne, itp.,
      1.5.3. działania przeciw mobbingowi i dyskryminacji wśród Pracobiorców,
      1.5.4. ochronę przy rozwiązywaniu umów.
2. Polityka obejmuje swym zakresem wszystkich Pracobiorców, bez względu na rodzaj zawartej umowy, ale uwzględnia różnice wynikające ze stosunku prawnego, na podstawie którego zatrudniony jest Pracobiorca.

§ 3 Zgodność z regulacjami i standardami

1. GI zapewnia Pracobiorcom odpowiednie warunki pracy, zgodne z treścią zawartej umowy oraz z przepisami prawa.
2. Gwarantuje inkluzywne i tolerancyjne środowisko pracy z poszanowaniem wartości zawartych w Europejskiej Karcie Różnorodności i podejściem DEI - Diversity, Equity, Inclusion.
3. Zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy, uwzględniając m.in. międzynarodowe normy ISO 45 001, wytyczne Międzynarodowej Organizacji (MOP) czy UN Global Compact (UNGC).
4. Przeciwdziała mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy poprzez wprowadzenie w spółkach GI wewnętrznych regulacji i szkoleń, zwiększających świadomość Pracobiorców w tym zakresie.
5. Prowadzi dialog społeczny z udziałem organizacji związkowych w obszarze związanym z zatrudnieniem.
6. Respektuje zasady wynikające z Europejskiej Karty Praw Człowieka, w szczególności dotyczących zakazu pracy przymusowej i niewolniczej, standardy ochrony małoletnich, wytyczne OECD dotyczące

Impel S.A. impel.pl
ul. A. Stonimskiego 1, 50-304 Wrocław, tel.: 71 711 00 00, fax: 71 711 00 01. **Contact Center:** 800 190 911, cc.info@impel.pl
Zarząd: Grzegorz Dzik – Prezes, Monika Chudobska – Członek, Jakub Dzik – Członek, Mirosław Greber – Członek, Wojciech Rembikowski – Członek, Krzysztof Bruski – Członek, Krzysztof Proszowski – Członek
Kapitał zakładowy opłacony 64 325 885 zł.
NIP 899 01 06 769, REGON 006318849, Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej, VI Wydział Gospodarczy KRS 0000004185. Spółka posiadająca status dużego przedsiębiorcy.

odpowiedzialności przedsiębiorstw za przestrzeganie praw człowieka czy zasady ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka.

§ 4 Rekrutacja

1. GI zapewnia przejrzyste i zrozumiałe zasady rekrutacji Pracobiorców.
2. W procesach rekrutacji/zatrudnienia kieruje się zasadą równości oraz braku dyskryminacji, w szczególności ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, wyznanie, poglądy polityczne, narodowość czy pochodzenie, w tym zapewnia jednakowy dostęp do zatrudnienia i ścieżki awansu dla kobiet i mężczyzn.
3. GI wyrównuje szanse dostępu do rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami, zwiększając ich integrację w społeczeństwie oraz aktywizację zawodową.
4. W trakcie procesu rekrutacji zapewnia ochronę danych osobowych Kandydatów zgodnie z obowiązującymi przepisami i standardami w tym zakresie.
5. GI gwarantuje kandydatom wynagrodzenie adekwatne do posiadanych kwalifikacji, umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy oraz do wszystkich innych czynników, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku.

§ 5 Charakterystyka zasobów pracowniczych

1. GI tworzą wykwalifikowani i ambitni Pracobiorcy, nastawieni na osiągnięcie założonych celów i współpracę.
2. Zasoby pracownicze GI obejmują Pracobiorców, tj. osoby zatrudnione na podstawie różnych form zatrudnienia: umowy o pracę, umowy cywilno-prawnej, powołania do pełnienia funkcji w organach spółki, pełnienia funkcji prokurenta, kontraktu o zarządzanie, umowy doradczej oraz umowy o świadczenie usług.
3. W skład najwyższego kierownictwa wchodzą wyższa kadra menadżerska oraz Prezesi Zarządów poszczególnych spółek.
4. GI prowadzi jasny i przejrzysty system kategoryzacji stanowisk.

§ 6 Wynagradzanie i system premiowania

1. GI prowadzi zrównoważoną politykę wynagrodzeń, biorąc pod uwagę normy etyczne i zawodowe, przyjęte w praktyce rynkowej.
2. GI zapewnia wynagrodzenie minimalne zgodnie z obowiązującymi przepisami.
3. GI zapewnia Pracobiorcom godziwe wynagrodzenie, pozwalające zaspokoić podstawowe potrzeby życiowe, uwzględniające lokalne warunki życia i rozwój społeczny.

Impel S.A. impel.pl
ul. A. Słonimskiego 1, 50-304 Wrocław, tel.: 71 711 00 00, fax: 71 711 00 01. **Contact Center:** 800 190 911, cc.info@impel.pl
Zarząd: Grzegorz Dzik – Prezes, Monika Chudobska – Członek, Jakub Dzik – Członek, Mirosław Greber – Członek, Wojciech Rembikowski – Członek, Krzysztof Bruski – Członek, Krzysztof Proszowski – Członek
Kapitał zakładowy opłacony 64 325 885 zł.
NIP 899 01 06 769, REGON 006318849, Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej, VI Wydział Gospodarczy KRS 0000004185. Spółka posiadająca status dużego przedsiębiorcy.

4. GI gwarantuje wynagrodzenie adekwatne do posiadanych kwalifikacji, umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy oraz do wszystkich innych czynników, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na dadanym stanowisku.
5. GI dąży w przypadku wykrycia luki płacowej (tj. różnicy między innymi pomiędzy średnimi godzinowymi wynagrodzeniami, które otrzymują kobiety i mężczyźni) do jej weryfikacji i ograniczenia.
6. GI zapewnia systemy motywacyjne uwzględniające poziom zaangażowania, oparty na proaktywnej postawie Pracobiorcy.

§ 7 Szkolenia i rozwój

1. GI zapewnia równy dostęp do szkoleń, zwiększając świadomość i kwalifikacje Pracobiorców. Dzięki szkoleniom wspiera i kształtuje pożądane postawy oraz wspiera rozwój wartości organizacji.
2. GI dokłada wszelkich starań do przepływu wiedzy zgodnie z zasadami organizacji uczącej się i stara się aktywizować Pracobiorców do pozyskiwania wiedzy i nowych umiejętności.
3. W strukturach GI znajduje się Centrum Szkoleń – Niepubliczna Placówka Szkolenia Ustawicznego, która prowadzi wszechstronną działalność szkoleniową. Działa poprzez certyfikowanych trenerów, realizując szkolenia zarówno interpersonalne, jak i zawodowe, akredytowane przez jednostki branżowe.

§ 8 Budowanie przyjaznego środowiska pracy

1. GI dba o dobrostan Pracobiorców, zapewniając możliwość elastycznych warunków zatrudnienia z uwzględnieniem pracy zdalnej (hybrydowej).
2. Wspiera kondycję zdrowotną Pracobiorców poprzez organizację wydarzeń promujących zdrowy tryb życia.
3. Wzmacnia dobrostan psychiczny w miejscu pracy poprzez udostępnienie dedykowanych aplikacji i narzędzi cyfrowych.
4. Realizuje szkolenia budujące bezpieczne psychologicznie środowisko pracy, z uwzględnieniem stylów komunikacji poszczególnych osób.

§ 9 Świadczenia pracownicze

1. GI zapewnia wysoki standard opieki nad Pracobiorcami.
2. Wspiera Pracobiorców w trudnej sytuacji finansowej, zapewniając dostęp do świadczeń socjalnych, opieki medycznej czy grupowego ubezpieczenia.
3. W strukturach GI są Zakłady Pracy Chronionej, umożliwiające aktywizację osób z niepełnosprawnościami oraz ich wsparcie ze środków ZFRON.

§ 10 Ochrona pracobiorców

Impel S.A. impel.pl

ul. A. Słonimskiego 1, 50-304 Wrocław, tel.: 71 711 00 00, fax: 71 711 00 01. **Contact Center:** 800 190 911, cc.info@impel.pl
Zarząd: Grzegorz Dzik – Prezes, Monika Chudobska – Członek, Jakub Dzik – Członek, Mirosław Greber – Członek, Wojciech Rembikowski – Członek, Krzysztof Bruski – Członek, Krzysztof Proszowski – Członek

Kapitał zakładowy opłacony 64 325 885 zł.
NIP 899 01 06 769, REGON 006318849, Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej, VI Wydział Gospodarczy KRS 0000004185. Spółka posiadająca status dużego przedsiębiorcy.

1. GI respektuje przepisy prawa oraz zawartych umów z Pracobiorcami w zakresie ochrony trwałości zatrudnienia, w tym ochrony przed zwolnieniem osób w wieku przedemerytalnym, w czasie nieobecności usprawiedliwionych.
2. Umożliwia Pracobiorcom swobodny powrót do pracy po długotrwałych nieobecnościach, w tym urlopach związanych z rodzicielstwem czy zwolnieniach lekarskich, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 11 Wymagania w łańcuchu wartości

1. Podwykonawcy, dostawcy i franczyzobiorcy będący w łańcuchu wartości GI zobowiązani są do przestrzegania Polityki oraz zasad i standardów etycznych.
2. GI prowadzi oceny okresowe i audyty interesariuszy wskazanych w pkt 1, a w przypadku stwierdzenia naruszeń stosuje środki naprawcze, włącznie z możliwością rozwiązania lub niepodjęcia współpracy.

§ 12 Mechanizmy zgłaszania naruszeń

1. GI przyjmuje jawne i anonimowe zgłoszenia o naruszeniach zasad Polityki poprzez infolinię Centrum Obsługi Klienta: cc.info@impel.pl, infolinia: 800 190 911, w trybie 24 h na dobę.
2. Zgłoszenia można kierować również do Dyrektorów HR [H/DHR] oraz bezpośredniego przełożonego.
3. Zapewniana jest ochrona przed wszelkimi formami represji i działań odwetowych wobec osób zgłaszających naruszenia.
4. Działania następcze prowadzone są w sposób sprawiedliwy, bezstronny i przejrzysty.
5. Na podstawie wyników uzyskanych z działań następczych podejmowane są adekwatne działania naprawcze, o ile wystąpi taka konieczność.
6. W stosunku do osób dopuszczających się naruszeń zasad Polityki, podejmowane będą działania dyscyplinarne, a także inne przewidziane przepisami prawa.

§ 13 Monitorowanie i aktualizacja polityki

1. Polityka jest poddawana corocznemu przeglądowi przez Dyrektorów HR [H/DHR], którzy zobowiązani są uwzględnić zmiany w otoczeniu prawnym, społecznym i biznesowym.
2. Skuteczność wdrożenia i stosowania Polityki monitorowana jest przez Dyrektorów HR [H/DHR] poprzez proces analizy ryzyka oraz ewentualnych zgłoszeń naruszeń prawa i nieprawidłowości.

§ 14 Postanowienia końcowe

1. Polityka wchodzi w życie z dniem wydania.
2. Polityka obowiązuje spółki Grupy Impel, tj. Impel S.A. oraz spółki zależne, zgodnie z wykazem udostępnionym na stronie https://impel.pl/o-nas/grupa-impel/.
3. Pracobiorcy GI zobowiązani są do zapoznania się i przestrzegania zasad Polityki.

4. Osobami odpowiedzialnymi za realizację i wdrożenie Polityki są Dyrektorzy HR [H/DHR].
5. Osobą odpowiedzialną za nadzór nad wdrożeniem i aktualizację Polityki jest Chief Human Resources Officer.

Impel S.A. impel.pl

ul. A. Słonimskiego 1, 50-304 Wrocław, tel.: 71 711 00 00, fax: 71 711 00 01. **Contact Center:** 800 190 911, cc.info@impel.pl
Zarząd: Grzegorz Dzik – Prezes, Monika Chudobska – Członek, Jakub Dzik – Członek, Mirosław Greber – Członek, Wojciech Rembikowski – Członek, Krzysztof Bruski – Członek, Krzysztof Proszowski – Członek

Kapitał zakładowy opłacony 64 325 885 zł.
NIP 899 01 06 769, REGON 006318849, Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej, VI Wydział Gospodarczy KRS 0000004185. Spółka posiadająca status dużego przedsiębiorcy.