Polityka rekrutacji Grupy Impel

§ 1 Cel

Celem Polityki jest zapewnienie przejrzystego i efektywnego procesu pozyskiwania Pracobiorców, który wspiera procesy biznesowe spółek Grupy Impel (dalej GI), promując jednocześnie różnorodność.

§ 2 Zakres/przedmiot

Polityka określa zasady obowiązujące w procesach rekrutacyjnych bez względu na rodzaj i formę prowadzonej rekrutacji oraz rodzaj obsadzanego stanowiska (administracyjne /produkcyjne).

§ 3 Przepisy ogólne

1. GI w procesach rekrutacji kieruje się zasadą równości oraz niedyskryminacji, 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.
2. GI realizuje procesy rekrutacyjne w sposób transparentny na podstawie jasno sprecyzowanych zasad oraz kryteriów doboru kandydatów zgodnie z najlepszymi praktykami.
3. GI zapewnia możliwość zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami, zwiększając ich integrację w społeczeństwie oraz aktywizację zawodową (współpracuje z różnymi fundacjami i instytucjami w zakresie wspierania zatrudnienia i aktywizacji osób niepełnosprawnych).
4. GI zapewnienia poufność i bezpieczeństwo danych osobowych zebranych w procesie rekrutacji oraz ich wykorzystanie wyłącznie do celów w jakich zostały zebrane.
5. GI gwarantuje Kandydatom wynagrodzenie adekwatne do posiadanych kwalifikacji, umiejętności, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy oraz do wszystkich innych czynników, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku.
6. GI realizuje procesy rekrutacji w formie stacjonarnej lub online w zależności od potrzeb organizacji oraz uwzględniając preferencje i możliwości Kandydatów w przypadku ich ograniczonej mobilności.
7. Rodzaje rekrutacji realizowanych przez GI:
   7.1. rekrutacja wewnętrzna mająca na celu wsparcie rozwoju zawodowego oraz wykorzystanie w efektywny sposób potencjału Pracobiorców umożliwiając im awans lub zmianę stanowiska zgodnie z kompetencjami i aspiracjami zawodowymi.
   7.2. rekrutacja zewnętrzna mająca na celu pozyskanie Pracobiorców spoza organizacji wnoszących nowe doświadczenie oraz kompetencje, wspierając tym samym realizację strategii i rozwój organizacji.

§ 4 Zasady rekrutacji zewnętrznej

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 posiada w swoich strukturach centra dedykowane do realizacji procesów rekrutacyjnych z uwzględnieniem specyfiki stanowisk, tj.:
   1.1. Centrum Rekrutacji [H/CRE] realizujące procesy rekrutacji na stanowiska administracyjne,
   1.2. Centrum Rekrutacji Pracobiorców Produkcyjnych [H/CPR] realizujące rekrutacje na stanowiska produkcyjne.
2. Proces rekrutacji uruchamiany jest w wyniku identyfikacji potrzeb kadrowych oraz po sprecyzowaniu zakresu obowiązków i wymagań co do kwalifikacji oraz kompetencji na danym stanowisku pracy.
3. Publikacja ogłoszenia o pracę jest realizowana na stronie internetowej organizacji, portalach rekrutacyjnych i/lub w innych ogólnodostępnych źródłach. Ogłoszenie nie może zawierać treści dyskryminujących oraz subiektywnych kryteriów wykluczających z uwagi na: płeć, wiek, narodowość, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, niepełnosprawność, wyznania i przekonania religijne.
4. Wstępna selekcja ofert współpracy realizowana jest na podstawie dokumentów przekazanych przez Kandydatów (CV, listy motywacyjne, inne dokumenty, jeśli były wymagane na etapie aplikacji) i dotyczy obiektywnej oceny pod kątem spełnienia kryteriów wskazanych w ogłoszeniu.
5. Weryfikacja kompetencji Kandydatów odbywa się w formie rozmów kwalifikacyjnych z wybranymi Kandydatami oraz testów wiedzy, kompetencji i/lub oceny Assessment Center, jeśli zostały przewidziane w procesie rekrutacji na dane stanowisko.
6. Wybór Kandydatów realizowany jest na podstawie wyników przeprowadzonej weryfikacji kompetencji.
7. Oferty współpracy są kierowane do Kandydatów, którzy uzyskali najlepsze wyniki w ramach postępowania rekrutacyjnego.
8. W GI zabronione jest rekrutowanie dzieci. Osoby nieletnie rekrutowane są zgodnie z przepisami prawa pracy.

§ 5 Zasady rekrutacji wewnętrznej

1. Uruchomienie rekrutacji wewnętrznej wymaga uzyskania zgody Chief Human Resources Officer [CHRO].
2. Kandydaci w rekrutacji wewnętrznej przechodzą przez proces selekcji zgodnie ze standardami obowiązującymi w rekrutacji zewnętrznej - §4 pkt. 2- 7.
3. Pracobiorcy mają prawo aplikować na wybrane stanowiska, jeśli spełniają kryteria wskazane w ogłoszeniu.
4. Przełożeni nie mogą podejmować działań zmierzających do utrudniania udziału w postępowaniu rekrutacyjnym przez Pracobiorcę.

§ 6 Zgodność z regulacjami i standardami

Polityka zgodna jest z zasadami wynikającymi z krajowych oraz międzynarodowych aktów prawnych, w tym w szczególności: Prawa Pracy, Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw

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.

wielonarodowych dotyczących odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej, Wytyczne ONZ dotyczące Biznesu i Praw Człowieka oraz Zasady UN Global Compact.

§ 7 Wymagania w łańcuchu wartości

1. Podwykonawcy, dostawcy i franczyzobiorcy będący w łańcuchu wartości GI zobowiązani są do zapoznania się i przestrzegania zasad Polityki.
2. GI monitoruje standardy rekrutacji w łańcuchu wartości, w szczególności braku rekrutacji dzieci, poprzez oceny okresowe i audyty interesariuszy wskazanych w pkt 1, a w przypadku stwierdzenia naruszeń zapisów Polityki stosuje środki naprawcze, włącznie z możliwością rozwiązania współpracy.

§ 8 Monitorowanie i aktualizacja

1. Polityka jest poddawana corocznemu przeglądowi przez Dyrektora Centrum Rekrutacji [D/H/CRE] oraz Dyrektorów Centrum Rekrutacji Pracobiorców Produkcyjnych [D/H/CRP], którzy zobowiązani są uwzględnić zmiany w otoczeniu prawnym, społecznym i biznesowym.
2. Monitorowana jest skuteczność wdrożenia i stosowania Polityki poprzez proces analizy ryzyka oraz ewentualnych zgłoszeń naruszeń.

§ 9 Zapobieganie i działania prewencyjne

1. GI realizuje politykę braku tolerancji wobec stosowanie praktyk dyskryminujących w procesie rekrutacji.
2. GI analizuje ryzyka dotyczące procesu rekrutacji we wszystkich obszarach działalności.
3. GI prowadzi regularne szkolenia dotyczące zasad transparentności, różnorodności i inkluzywności procesu rekrutacji.

§ 10 Mechanizmy zgłaszania naruszeń i ochrona sygnalistów

1. GI przyjmuje zgłoszenia o naruszeniach zasad Polityki poprzez Centrum Obsługi Klienta: cc.info@impel.pl, infolinia: 800 190 911w trybie 24 h na dobę.
2. Zapewniana jest ochrona przed wszelkimi formami represji i działań odwetowych wobec osób zgłaszających naruszenia.
3. Działania następcze prowadzone są przez niezależnych i dedykowanych dla spółek GI koordynatorów ds. naruszeń, w sposób sprawiedliwy, bezstronny i przejrzysty, zgodnie z Procedurą zgłoszeń wewnętrznych.
4. Na podstawie wyników uzyskanych z działań następczych, GI podejmuje adekwatne działania naprawcze, o ile wystąpi taka konieczność.
5. W stosunku do osób dopuszczających się naruszeń podejmowane będą działania dyscyplinarne, a także inne przewidziane przepisami prawa.

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.

§ 11 Przepisy końcowe

1. Polityka rekrutacji GI 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 wdrożenie postanowień Polityki są Dyrektor Centrum Rekrutacji [D/H/CRE] oraz Dyrektorzy Centrów Rekrutacji Pracobiorców Produkcyjnych [D/H/CRP], każdy zgodnie z zakresem kompetencji.
5. Osobą odpowiedzialną za nadzór nad wdrożeniem i aktualizację Polityki jest Chief HR Officer [CHRO].

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.