



**POLITYKA  
PERSONALNA**  
GRUPY KAPITAŁOWEJ  
CCC



MODIVO eobuwie **CCC** worldbox HalfPrice

# CEL

W Grupie Kapitałowej CCC wierzymy, że sukces organizacji nie byłby możliwy bez zaangażowania, talentu oraz pasji naszych pracowników.

Dbając o ich dobrostan, rozwój i bezpieczeństwo, tworzymy środowisko pracy, w którym każdy czuje się szanowany, doceniany i zmotywowany do działania.

Doceniamy różnorodność, jesteśmy otwarci na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.

Naszym celem jest realizacja celów biznesowych w oparciu o synergię, współpracę, zaangażowanie i rozwój oraz budowanie kultury opartej na innowacyjności i otwartości na zwinne rozwiązania.

## Cele Polityki Personalnej

- Zapewnienie firmie odpowiednich zasobów ludzkich, czyli pozyskanie i utrzymanie kompetentnych, zmotywowanych i zaangażowanych pracowników.
- Realizacja celów strategicznych firmy poprzez efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi i budowanie synergii pomiędzy zespołami.
- Stworzenie pozytywnej i produktywnej atmosfery pracy, sprzyjającej rozwojowi i satysfakcji pracowników.
- Zwiększenie konkurencyjności firmy na rynku poprzez rozwój kapitału ludzkiego.
- Budowanie pozytywnego wizerunku firmy jako pracodawcy, który szanuje prawa pracownicze i promuje różnorodność oraz etyczne praktyki zatrudnienia.

# GŁÓWNE ELEMENTY POLITYKI PERSONALNEJ GK CCC

## 1. REKRUTACJA I ZATRUDNIANIE

Proces rekrutacji nowych pracowników opiera się na przejrzystych i sprawiedliwych zasadach, które gwarantują równe szanse i brak dyskryminacji wobec wszystkich kandydatów. Rekrutacja osób migrujących prowadzona jest zgodnie z wytycznymi ICCR dotyczącymi etycznego zatrudniania, co oznacza m.in. brak opłat rekrutacyjnych oraz zapewnienie kompleksowego wsparcia na każdym etapie procesu adaptacyjnego. W pierwszej kolejności do udziału w rekrutacjach zapraszani są kandydaci wewnątrzni spełniający wymagania danego stanowiska.

## 2. ROZWÓJ ZAWODOWY

Grupa Kapitałowa CCC inwestuje w rozwój zawodowy przez szkolenia i programy rozwojowe. Wierzymy, że rozwój pracowników to także dbanie o równy dostęp do informacji o prawach pracowniczych, które pozwalają na świadome planowanie kariery i rozwój kompetencji. Wspieramy tworzenie ścieżek kariery umożliwiających awans i realizację potencjału każdego pracownika.

## 3. OCENA PRACOWNICZA

Ocena efektywności pracy opiera się na regularnym, konstruktywnym feedbacku. Proces ten jest prowadzony z poszanowaniem godności pracowników oraz z uwzględnieniem zasad, które promują etyczne i szanujące relacje międzyludzkie.

## **4. WYNAGRADZANIE I BENEFITY**

System wynagradzania w GK CCC jest sprawiedliwy, motywujący i zgodny z zasadami równości i niedyskryminacji. Zapewniamy konkurencyjne wynagrodzenia oraz pakiet benefitów, w tym świadczenia macierzyńskie dla wszystkich pracowników oraz dodatkowe formy wsparcia, które pomagają łączyć obowiązki rodzinne i zawodowe.

## **5. KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA**

Dbamy o efektywną i transparentną komunikację, zapewniając stały dostęp do informacji o prawach pracowniczych oraz o postanowieniach Polityki HR. Informujemy zarówno pracowników, jak i osoby niebędące pracownikami (np. współpracowników czy podwykonawców), aby wszyscy znali i rozumieli nasze zasady i zobowiązania.

## **6. KULTURA ORGANIZACYJNA**

Nasza kultura organizacyjna opiera się na wartościach takich jak:

- działamy zespołowo
- tworzymy przedsiębiorcze innowacje
- nakręcają nas klienci

Wprowadzamy zasady zerowej tolerancji wobec przemocy i nękania ze względu na płeć (GBVH) oraz innych form molestowania i dyskryminacji. Zapewniamy bezpieczne i poufne kanały zgłaszania takich przypadków oraz wsparcie dla osób poszkodowanych.

W procesie zatrudnienia respektujemy zasady wolności zrzeszania się i zbiorowego gromadzenia się pracowników.

## **7. ZARZĄDZANIE TALENTAMI**

Dbamy o identyfikację, rozwój i zatrzymanie utalentowanych pracowników, oferując im możliwość rozwoju, awansu oraz wsparcie w realizacji celów zawodowych. W tym kontekście stosujemy także zasady niedyskryminacji i równego traktowania, aby każdy talent miał szansę rozwoju niezależnie od cech osobistych.

W GK CCC obowiązuje odrębna polityka szkoleniowa skorelowana z celami biznesowymi w Grupie.

Tworzymy przestrzeń do rozwoju młodych talentów, oferując programy praktyk, staży. Wierzymy, że młode talenty są przyszłością i siłą napędową naszego biznesu. Współpracujemy ze szkołami, uczelniami oraz instytucjami państwowymi, bo zależy nam umacnianiu lokalnych relacji i wspieraniu społeczności wykluczonych.

## **8. RÓWNOŚĆ I RÓŻNORODNOŚĆ**

Zapewniamy pełną niedyskryminację i równe szanse na każdym etapie zatrudnienia i rozwoju. Promujemy różnorodność jako wartość organizacyjną i społeczny kapitał. Przestrzegamy zakazu pracy przymusowej oraz pracy dzieci, co jest fundamentem naszej odpowiedzialności społecznej i etycznej.

## **9. REDUKCJA ETATÓW**

W przypadku konieczności restrukturyzacji lub redukcji zatrudnienia, GK CCC realizuje ten proces z poszanowaniem praw pracowników, zapewniając transparentną komunikację, wsparcie oraz działania łagodzące skutki.

# PODSUMOWANIE

Polityka Personalna GK CCC to fundament naszego podejścia do ludzi – naszych pracowników, współpracowników i partnerów. Wspieramy rozwój, dbamy o bezpieczeństwo i zapewniamy przestrzeganie najwyższych standardów etycznych i prawnych.

Zapraszamy wszystkich zaangażowanych do aktywnego uczestnictwa w budowaniu przyjaznego i sprawiedliwego miejsca pracy.

Polityka personalna jest dokumentem współistniejącym z:

- Regulamin pracy
- Regulamin organizacyjny
- Regulamin wynagradzania
- Regulamin pracy zdalnej
- Kodeks Etyki Grupy CCC
- Polityka różnorodności
- Polityka zgłaszania nieprawidłowości
- Polityka antymobbingowa
- Procedura rekrutacji
- Polityka szkoleniowo – rozwojowa
- Polityka wellbeingowa
- Procedura offboardingu
- Polityka ochrony małoletnich
- Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych
- Polityka ochrony danych osobowych
- Regulaminy i instrukcje z zakresu BHP

Polityka Personalna może być przyjęta w całości przez poszczególne spółki Grupy Kapitałowej CCC, przy czym spółki te posiadają swobodę dalszego doskonalenia najlepszych praktyk personalnych.