



Polityka Personalna

KGHM Polska Miedź S.A.



Spis treści

Wstęp

I. Regulacje wewnętrzne	04
II. Rekrutacja	05
III. Adaptacja.....	06
IV. Rozwój kompetencji	07
V. Motywowanie i wynagradzanie	08
VI. Benefity, równowaga życiowa i społeczna odpowiedzialność biznesu	09
VII. Budowanie wizerunku pracodawcy	11
VIII. Kultywowanie tradycji górniczej i hutniczej.	11
IX. Równowaga płci	12
X. Obszary wspierające realizację Polityki Personalnej	13

Wstęp

Polityka Personalna KGHM Polska Miedź S.A. stanowi ramy dla całościowego podejścia Spółki do zarządzania kapitałem ludzkim, odzwierciedlając strategiczne znaczenie pracowników dla długoterminowego rozwoju organizacji. Jej celem jest określenie zasad budowania i utrzymywania efektywnego, odpowiedzialnego oraz zaangażowanego zespołu, przy zapewnieniu spójności działań z misją, wizją, strategią, wartościami i zasadami przyjętymi w KGHM. Kadra zarządzająca pełni w tym procesie aktywną rolę, będąc zarówno twórcą, jak i realizatorem założeń Polityki Personalnej, a tym samym gwarantem jej skutecznego wdrażania i ciągłej aktualizacji w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby organizacji i jej otoczenia.

Polityka Personalna służy ochronie wspólnego interesu firmy i jej pracowników, stanowiąc istotny element kultury organizacyjnej oraz funkcjonalną strategię, której założenia stanowią podstawę do tworzenia konkretnych procedur, programów i codziennych działań. Wartości KGHM znajdują odzwierciedlenie w Polityce Personalnej i przenikają wszystkie obszary zarządzania ludźmi, tj.:

Bezpieczeństwo jest naszym najwyższym priorytetem. Ze względu na specyfikę i warunki pracy dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić każdemu pracownikowi bezpieczne i zdrowe środowisko pracy. Dbamy zarówno o bezpieczeństwo fizyczne, jak i psychiczne, a także o możliwość swobodnego wyrażania opinii bez obaw o negatywne konsekwencje. Wspieramy kulturę wzajemnego szacunku i równości szans oraz stanowczo reagujemy na wszelkie przejawy dyskryminacji, mobbingu czy innych naruszeń zasad etycznych;

Współdziałanie traktujemy jako klucz do sukcesu. Wierzymy, że skuteczna współpraca – oparta na otwartej komunikacji, wzajemnym zaufaniu i wsparciu stanowi fundament realizacji wspólnych celów.

Wspieramy budowę interdyscyplinarnych zespołów, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem oraz konstruktywne rozwiązywanie konfliktów;

Odpowiedzialność rozumiemy jako świadome i rzetelne podejście do powierzonych zadań i podejmowanych decyzji. Każdy pracownik – niezależnie od stanowiska – odpowiada nie tylko za swoje działania, ale i ich wpływ na zespół oraz wszystkich interesariuszy firmy. Promujemy etyczne postawy, przejrzystość i rozliczalność na wszystkich poziomach organizacji;

Odwaga oznacza dla nas gotowość do podejmowania wyzwań oraz otwartość na zmiany i innowacje. Wspieramy inicjatywę, kreatywność i krytyczne myślenie. Budujemy kulturę, w której błędy traktowane są jako okazja do nauki i rozwoju;

Zorientowanie na wyniki to konsekwentne dążenie do realizacji celów strategicznych. Wierzymy, że efektywność osobista i zespołowa, mierzalne rezultaty oraz systematyczne doskonalenie procesów i kompetencji są kluczowe dla naszej konkurencyjności i trwałego rozwoju. Jednocześnie dbamy o równowagę między osiąganymi wynikami a jakością relacji i zgodnością działań z naszymi Wartościami.

Polityka Personalna stanowi drogowskaz dla wszystkich działań związanych z rekrutacją, warunkami zatrudnienia i wynagradzania, rozwojem i motywowaniem pracowników. Jej zasady obowiązują na wszystkich poziomach organizacyjnych i są fundamentem naszej tożsamości jako odpowiedzialnego i nowoczesnego pracodawcy.



I. Regulacje wewnętrzne

Wszystkie działania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi prowadzone są w KGHM zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności z Kodeksem pracy. Kwestie personalne są dodatkowo uregulowane w wewnętrznych dokumentach i aktach normatywnych, takich jak:

-  Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP);
-  regulaminy pracy;
-  regulaminy premiowania;
-  regulaminy Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS);
-  regulaminy organizacyjne.

Zintegrowanie Polityki Personalnej z postanowieniami ZUZP i pozostałymi regulacjami pozwala nam działać w sposób spójny, przejrzysty i zgodny z wartościami KGHM. To fundament budowania stabilnych, partnerskich i motywujących relacji z pracownikami niezależnie od zajmowanego stanowiska.

Wdrażanie Polityki jest wspólną odpowiedzialnością wszystkich pracowników, a szczególna rola należy do kadry zarządzającej podejmującej decyzje personalne. Realizacja Polityki odbywa się poprzez corocznie wyznaczone cele zarządcze stawiane kierownictwu oraz projekty z obszaru zarządzania kapitałem społecznym

prowadzone w Spółce. Polityka Personalna może być przyjęta w całości przez poszczególne Spółki Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A., przy czym Spółki te posiadają swobodę dalszego doskonalenia najlepszych praktyk personalnych.

II. Rekrutacja

Dla KGHM rekrutacja to strategiczne działanie, które bezpośrednio wpływa na wyniki firmy, kulturę organizacyjną i długofalowy rozwój Spółki.

Każdy nowy pracownik wnosi do organizacji unikalny zestaw wiedzy, umiejętności i doświadczeń. Zapraszamy do współpracy osoby o zróżnicowanych specjalizacjach i kompetencjach. Promujemy różnorodność oraz stanowczo sprzeciwiamy się wszelkim formom dyskryminacji.

W procesie rekrutacji kierujemy się jasno określonymi kryteriami oceny, odpowiadającymi wymaganiom stanowiska pracy. Dobór personelu realizujemy w oparciu o jednolite i przejrzyste zasady, z pełnym poszanowaniem obowiązujących przepisów prawa.

KGHM przyjmuje następujące zasady procesu rekrutacji:

Legalizm. Osoby uczestniczące w procesie rekrutacji postępują według ściśle określonych norm i reguł zawartych w Zasadach Rekrutacji

Transparentność. Osoby uczestniczące w procesie rekrutacji działają w sposób przejrzysty, co oznacza, że podejmują decyzje bez wpływu osób trzecich i równo traktują wszystkie Kandydatki/ wszystkich Kandydatów.

Terminowość. Osoby uczestniczące w procesie rekrutacji wykonują czynności w najszybszym możliwym terminie, uwzględniając konieczność zachowania ciągłości procesów związanych z działalnością pracodawcy.

Efektywność. Osoby uczestniczące w procesie rekrutacji podejmują działania w celu osiągnięcia pożądanego wyniku przy wykorzystaniu minimum koniecznych nakładów i zasobów.

Równy dostęp do zatrudnienia. Wszystkie osoby spełniające określone kryteria dla danego trybu procesu rekrutacji są równo traktowane, bez względu m.in. na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną.

Różnorodność. Osoby uczestniczące w procesie rekrutacji dążą do zapewnienia racjonalnej różnorodności w doborze składu osobowego zespołów, przy zachowaniu prymatu wiedzy, kompetencji merytorycznych oraz umiejętności społecznych.

Równowaga płci. Osoby uczestniczące w procesie rekrutacji przestrzegają zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, dążą do zapewnienia racjonalnej różnorodności w doborze składu osobowego zespołów, przy zachowaniu prymatu wiedzy, kompetencji merytorycznych oraz umiejętności społecznych.

Aby realizować ambitne cele biznesowe, potrzebujemy wysoko wykwalifikowanej kadry. Rozwój KGHM jest możliwy dzięki kompetencjom i zaangażowaniu ludzi, których zapraszamy do współpracy.

Proces rekrutacji postrzegamy jako ten, od którego zależy nie tylko bieżąca efektywność, ale też rozwój, innowacyjność i stabilność organizacji.

III. Adaptacja

Tworzymy sprzyjające warunki adaptacji zawodowej nowo zatrudnionych osób. Dbamy o efektywne wprowadzenie nowej osoby do organizacji oraz do realizacji zadań na stanowisku pracy. Wspieramy wdrożenie w życie społeczne środowiska pracy i integrację z zespołem.

Pierwsze dni pracy mają kluczowe znaczenie dla efektywnego wdrożenia do organizacji oraz dla późniejszego zaangażowania i lojalności. W KGHM traktujemy adaptację jako coś znacznie więcej niż formalne przywitanie – to ważny proces, który wpływa na efektywność, motywację i poczucie przynależności już od pierwszych dni w firmie.

Proces adaptacji to nie tylko przekazanie wiedzy o procedurach, ale przede wszystkim świadome budowanie pozytywnego doświadczenia nowo zatrudnionej osoby. Dobrze zorganizowany proces wdrożeniowy przekłada się na efektywne wykorzystanie ze swoich kompetencji w realizacji powierzonych zadań.

W KGHM prowadzimy usystematyzowany proces adaptacji, który obejmuje zapoznanie z organizacją, jej strukturą i zasadami funkcjonowania, wprowadzenie w wartości i kulturę firmy, przedstawienie oczekiwań wobec roli i zakresu odpowiedzialności, wsparcie ze strony przełożonych oraz opiekunów adaptacyjnych, a także dostęp do materiałów wprowadzających. Dzięki dobrze zaplanowanemu wdrożeniu budujemy silniejsze zespoły, wspieramy rozwój zatrudnionych osób i wzmacniamy kulturę zaangażowania.

Skuteczna adaptacja sprzyja budowaniu stabilnego i bezpiecznego środowiska pracy, pomaga osobom dołączającym do zespołu działać z pełną efektywnością i na długo wiązać się z KGHM.

IV. Rozwój kompetencji

W KGHM wierzymy, że rozwój kompetencji zatrudnionych osób bezpośrednio przekłada się na rozwój całej organizacji. Naszym celem jest identyfikowanie potencjału, łączenie indywidualnych talentów z potrzebami firmy oraz tworzenie warunków sprzyjających ciągłemu uczeniu się.

Zachęcamy osoby zatrudnione do podejmowania wyzwań, inicjowania zmian i poszukiwania innowacyjnych rozwiązań. Rozwój traktujemy jako proces wspólny – oparty na dialogu, zaufaniu i odpowiedzialności. Strategia rozwoju w KGHM opiera się na kompleksowym podejściu, które obejmuje m.in.:

- 📦 szkolenia zawodowe i kompetencyjne;
- 📦 naukę języków obcych;
- 📦 programy edukacyjne i studia podyplomowe;
- 📦 kursy doszkalające i certyfikacyjne;
- 📦 wsparcie w zdobywaniu i aktualizacji kwalifikacji.

Każda osoba zatrudniona ma możliwość zgłoszenia swoich potrzeb rozwojowych przełożonym. Ich realizacja odbywa się z uwzględnieniem priorytetów biznesowych oraz kierunków strategicznych Spółki w obszarze kapitału ludzkiego.

Dbając o rozwój zatrudnionych osób, nie tylko zwiększamy kompetencje naszej kadry, ale także wzmacniamy zaangażowanie i kulturę organizacyjną opartą na innowacyjności i ciągłym doskonaleniu.



V. Motywowanie i wynagradzanie

Tworzymy środowisko pracy, w którym ludzie czują się doceniani, zmotywowani i chętni, by związać swoją przyszłość zawodową z naszą organizacją.

Podchodzimy do motywowania zespołów jak do procesu, który wymaga świadomego zarządzania, jasnych celów oraz wsparcia w ich realizacji. Nie ogranicza się ono wyłącznie do systemów wynagrodzeń i nagród – równie istotne są relacje, komunikacja i codzienne postawy przełożonych.

W naszej Spółce motywowanie opiera się na:

-  **indywidualnym podejściu** – przełożeni znają swoje zespoły i dobierają odpowiednie narzędzia i formy wsparcia;
-  **systematycznym przekazywaniu informacji zwrotnych** – konstruktywna rozmowa i docenienie wysiłku; zwiększają zaangażowanie
-  **dawaniu dobrego przykładu** – liderzy i liderki odgrywają kluczową rolę w budowaniu motywującego; środowiska pracy;
-  **wzmacnianiu motywacji w sposób regularny** – nagradzanie za postępy i wspieranie w realizacji zadań;
-  **tworzeniu warunków do skutecznego działania** – wyposażenie w odpowiednie narzędzia, wiedzę i autonomię.

Podstawą systemu motywacyjnego jest nowoczesny model wynagradzania, który obejmuje zarówno elementy finansowe, jak i pozapłacowe formy wsparcia. Wierzymy, że konkurencyjne wynagrodzenie, uzupełnione o stabilność zatrudnienia, możliwości rozwoju oraz przejrzyste zasady współpracy, skutecznie wzmacnia motywację i lojalność. Kadra kierownicza systematycznie podejmuje działania mające na celu zwiększenie efektywności i racjonalności polityki płacowej, dostosowując ją do zmieniających się warunków rynkowych oraz oczekiwań zatrudnionych osób.

Realizacja Polityki Personalnej w zakresie motywowania oznacza prowadzenie inicjatyw zwiększających zaangażowanie i satysfakcję pracowników oraz utrzymanie przejrzystej i sprawiedliwej polityki wynagrodzeń. Zapewniamy odpowiednie warunki, kompetencje i narzędzia niezbędne do skutecznego wykonywania obowiązków, a także dbamy o bezpieczeństwo i higienę pracy. Ponadto wspieramy kadrę menedżerską w zrozumieniu mechanizmów motywacyjnych i podejmowaniu odpowiednich działań, które wpływają na poziom zaangażowania oraz promujemy otwartość w zarządzaniu i docenianiu dobrze wykonanej pracy.

Dzięki spójnemu podejściu do motywacji budujemy kulturę uznania, odpowiedzialności i współdziałania, która wzmacnia zaangażowanie oraz długofalowe relacje z personelem.



VI. Benefits, równowaga życiowa i społeczna odpowiedzialność biznesu

Stawiamy na ambitne cele i nieustanny rozwój – to nasze priorytety. Zatrudnione osoby są specjalistami w swoich dziedzinach i wyróżniają się wysokim zaangażowaniem w wykonywane obowiązki. Jednocześnie rozumiemy, że dobra i efektywna praca to rezultat zdrowego balansu między życiem zawodowym a prywatnym.

Wiemy, że osoby zatrudnione pełnią wiele ról w życiu – są rodzicami, opiekunami, sportowcami, członkami społeczności. Oferujemy dostęp do wiedzy o zdrowym stylu życia i bezpiecznej aktywności fizycznej, programy profilaktyczne oraz edukację zdrowotną. Inwestując w dobrostan pracowników, budujemy silniejszą, bardziej zrównoważoną organizację – gotową na wyzwania przyszłości.

Czujemy się odpowiedzialni za dobrostan zespołów nie tylko w miejscu pracy, ale również poza nim. Dlatego zapewniamy kompleksowy system świadczeń dodatkowych, który wspiera różne aspekty życia zatrudnionych osób i ich rodzin.

Dostępne benefity obejmują:



ubezpieczenie
grupowe



Abonamentową
Opiekę Medyczną



opiekę
psychologiczną



dofinansowanie dojazdów
do pracy



szkolenia i naukę
języków obcych



pakiety sportowe promujące
aktywność fizyczną



wczasy
profilaktyczno-lecznicze



Pracowniczy
Program Emerytalny



dofinansowanie
wypoczynku
dzieci i młodzieży



dofinansowanie imprez
integracyjnych
i kulturalno-oświatowych



wsparcie młodych
rodziców - pakiet
Cudowni Rodzice KGHM



ekwiwalent na pokrycie
wydatków szkolnych



pożyczki mieszkaniowe,
remontowe oraz KZP

Nasze podejście do wspierania osób zatrudnionych w Spółce stanowi istotny element budowania ich dobrostanu oraz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

VII. Budowanie wizerunku pracodawcy

Budowanie pozytywnego wizerunku KGHM jako pracodawcy to jeden z filarów naszej Polityki Personalnej. Prowadzimy działania komunikacyjne, które promują naszą kulturę organizacyjną, wartości oraz codzienne praktyki. Angażujemy osoby zatrudnione w Spółce jako ambasadorów marki i aktywnie uczestniczymy w inicjatywach zewnętrznych wspierających rozwój rynku pracy. Monitorujemy poziom satysfakcji pracowników, a na podstawie ich opinii systematycznie wdrażamy zmiany, które pozwalają tworzyć coraz bardziej przyjazne środowisko pracy. Wykorzystujemy wewnętrzne kanały komunikacji do pielęgnowania wśród załogi wartości Spółki oraz dajemy przestrzeń na dzielenie się swoimi pasjami i osiągnięciami. Buduje to poczucie przynależności do wyjątkowej społeczności, jaką jest KGHM.

Współpraca z sektorem edukacji, samorządami oraz organizacjami pozarządowymi to dla nas inwestycja w przyszłość – nie tylko firmy, ale całej społeczności. Dzięki niej wzmacniamy kompetencje mieszkańców regionu, promujemy zawody techniczne oraz budujemy silną i odpowiedzialną Politykę Personalną.

Mamy ambicję być pracodawcą pierwszego wyboru dla osób, które chcą wspólnie z nami pracować na rzecz osiągnięcia sukcesów biznesowych i wiążą swoje plany zawodowe z naszą firmą. Naszym celem jest tworzenie środowiska pracy sprzyjającego długofalowemu zatrudnieniu i satysfakcji z pracy.

VIII. Kultywowanie tradycji górniczej i hutniczej

Etos pracy górnika i hutnika to głęboko zakorzeniony system wartości, który od pokoleń kształtuje zawodową tożsamość ludzi związanych z przemysłem wydobywczym i przetwórczym. To nie tylko wykonywanie obowiązków technicznych, ale przede wszystkim odpowiedzialność, odwaga oraz poczucie wspólnoty.

Jako jedna z największych firm wydobywczych w Europie i na świecie, z dumą pielęgnujemy i promujemy wieloletnie tradycje, które stanowią integralną część naszej organizacyjnej tożsamości. W codziennych działaniach budujemy silne poczucie przynależności, dumy zawodowej oraz szacunku dla dziedzictwa branży.

Wspieramy międzypokoleniowy przekaz wartości, dbając o transfer wiedzy, etosu pracy i doświadczeń zawodowych. Aktywnie uczestniczymy oraz współorganizujemy tradycyjne obchody Dnia Górnika, Dnia Hutnika i inne wydarzenia, które wzmacniają integrację załogi oraz mieszkańców regionu, przypominając jednocześnie o znaczeniu tych profesji. Pielęgnujemy symbolikę zawodową – od górniczych i hutniczych mundurów galowych, przez odznaczenia branżowe, szpady górnicze, po ceremonie pasowania na górnika. Rozwijamy inicjatywy wspierające nowo zatrudnione osoby w poznawaniu i kontynuowaniu tych tradycji.

Tradycja jest naszą siłą. Etos pracy oparty na braterstwie, ciągłym doskonaleniu procesów oraz poszukiwaniu innowacyjnych rozwiązań kształtuje przyszłość naszej Spółki.

IX. Równowaga płci

W branżach takich jak hutnictwo czy górnictwo w zatrudnieniu tradycyjnie dominują mężczyźni, co wynika ze specyfiki branży, szczególnie trudnych fizycznie warunków pracy oraz regulacji prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W efekcie kobiety rzadziej decydują się na podjęcie pracy w przemyśle ciężkim na stanowiskach w ciągu technologicznym, a liczba kandydatek zainteresowanych podjęciem pracy w Spółce jest ograniczona.

KGHM od lat podejmuje działania, by tam, gdzie ma na to wpływ, nie stawiać barier. Aktywnie wspieramy równowagę płci, m.in. poprzez:



wspieranie kobiet
w rozwoju
kompetencji technicznych



współpracę ze szkołami
i uczelniami
w celu promowania
kierunków inżynierskich



budowanie
inkluzywnego
środowiska pracy



tworzenie miejsc
pracy, w których
każdy może
realizować
swoją potencjał

W KGHM wprowadza się następujące zasady dotyczące równości płci:

Kultura organizacyjna szacunku i odpowiedzialności - KGHM kształtuje środowisko pracy oparte na wzajemnym szacunku, otwartości oraz współpracy, zgodnie z fundamentalnymi wartościami Spółki. Wykorzystujemy potencjał różnorodności zespołu – ze szczególnym uwzględnieniem równowagi płci na wszystkich szczeblach organizacji, biorąc pod uwagę specyfikę branży i uwarunkowania rynku pracy.

Równość szans i niedyskryminacja - Spółka zapewnia wszystkim osobom aplikującym do pracy w KGHM równe szanse w dostępie do zatrudnienia, a osobom zatrudnionym takie same możliwości rozwoju i awansu.

Transparentność i obiektywizm - Procesy rekrutacyjne, awanse oraz oceny prowadzone są w sposób przejrzysty, oparty na jasno określonych, jednolitych i neutralnych płciowo kryteriach.

Różnorodność i inkluzywność - KGHM aktywnie promuje różnorodność i inkluzywność, dążąc do zrównoważonej reprezentacji płci tam, gdzie jest to możliwe i uzasadnione oraz eliminowania barier ograniczających udział osób niedostatecznie reprezentowanej płci.

Na co dzień wspieramy różnorodność, budujemy inkluzywną kulturę organizacyjną oraz aktywnie zachęcamy kobiety do podejmowania pracy na stanowiskach technicznych. W ten sposób przyczyniamy się do rozwoju zarówno naszej Spółki jak i całej branży.



X. Obszary wspierające realizację polityki personalnej

Prawa Człowieka KGHM Polska Miedź S.A.

Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

Polityka Antykorupcyjna Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy KGHM Polska Miedź S.A.

Polityka Ochrony Danych Osobowych w KGHM Polska Miedź S.A.

Polityka Bezpieczeństwa Informacyjnego KGHM Polska Miedź S.A.

Wyżej wspomniane regulacje znajdują się na stronie korporacyjnej KGHM Polska Miedź SA.