



## Polityka Rekrutacji i Zatrudnienia Grupy KPS Food

### 1. Cel Polityki

Polityka rekrutacji i zatrudnienia Grupy KPS Food ma na celu zapewnienie przejrzystego, sprawiedliwego i zgodnego z prawem procesu rekrutacji oraz zatrudnienia pracowników. Dokument określa zasady postępowania na każdym etapie rekrutacji, w tym weryfikację wieku kandydata na podstawie oryginału dokumentu tożsamości, a także współpracę z agencjami zatrudnienia.

### 2. Zasady Ogólne

- Rekrutacja prowadzona jest zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy, zasadami równości i niedyskryminacji.
- W ogłoszeniach o pracę **nie stosuje się kryteriów dyskryminacyjnych**. Oznacza to, że wszelkie wymagania i opisy stanowisk są formułowane w sposób neutralny, bez wskazywania preferencji lub wykluczeń ze względu na:
  - **Wiek,**
  - **Płeć,**
  - **Rasę lub pochodzenie etniczne,**
  - **Religię lub wyznanie,**
  - **Niepełnosprawność,**
  - **Orientację seksualną,**
  - **Stan cywilny lub rodzinny,**
  - **Polityczne przekonania,**
  - **Przynależność związkową,**
  - **Narodowość.**
- Proces rekrutacji może być prowadzony bezpośrednio przez Grupę KPS Food lub z wykorzystaniem usług zewnętrznych agencji zatrudnienia.
- Wszyscy kandydaci są traktowani równo, niezależnie od wyżej wymienionych cech.

### 3. Cele Mierzalne

Aby zapewnić skuteczność i ciągłe doskonalenie procesu rekrutacji, Grupa KPS Food wyznacza następujące cele mierzalne:

1. **Skrócenie czasu rekrutacji** – dążenie do skrócenia średniego czasu trwania procesu rekrutacji do **30 dni roboczych** od momentu publikacji ogłoszenia do podpisania umowy z kandydatem.
2. **Zwiększenie efektywności zatrudnienia** – osiągnięcie wskaźnika **80% udanych zatrudnień**, gdzie nowo zatrudniony pracownik pozostaje w firmie przez co najmniej 12 miesięcy.
3. **Zwiększenie udziału rekrutacji wewnętrznych** – dążenie do tego, aby **30% wolnych stanowisk** było obsadzanych przez pracowników wewnętrznych poprzez programy rozwoju i awansu.
4. **Zapewnienie zgodności z przepisami** – osiągnięcie **100% zgodności** procesu rekrutacji z przepisami prawa pracy, RODO oraz zasadami równości i niedyskryminacji.
5. **Zero naruszeń dotyczących pracy dzieci** – zapewnienie, że **100% zatrudnionych osób** spełnia wymagania wiekowe określone w przepisach prawa pracy, a praca dzieci jest całkowicie wykluczona.
6. **Brak opłat za udział w rekrutacji** - nie pobieranie żadnych opłat od kandydatów za udział w rekrutacji poprzez rygorystyczne procedury weryfikacyjne własnych praktyk jak i praktyk agencji zatrudnienia.

### 4. Zasady Finansowe w Procesie Rekrutacji

- **Grupa KPS Food nie pobiera żadnych opłat od kandydatów** w procesie ubiegania się o pracę.

- Jeśli w trakcie procesu rekrutacji kandydat poniesie konieczne koszty (np. związane z badaniami lekarskimi w celu stwierdzenia braku przeciwwskazań do podjęcia pracy lub np. związane z pozyskaniem wypisów z państwowych rejestrów np. KRK), firma **zobowiązuje się do zwrotu tych kosztów** na podstawie przedłożonych przez kandydata rachunków lub faktur.
- Wszelkie zwroty kosztów są realizowane w ciągu **14 dni roboczych** od otrzymania kompletnej dokumentacji. Dokumentację można przedłożyć osobiście lub wysłać pocztą na adres siedziby firmy.

## 5. Przebieg Procesu Rekrutacji

### Etap 1: Ogłoszenie Rekrutacyjne

- Spółka publikuje ogłoszenie o pracę w jednym bądź wielu kanałach informacyjnych: Centralnym Rejestrze Ofert Pracy prowadzonym przez urząd pracy, w środkach masowego przekazu, w szczególności na portalach ogłoszeń, portalach rekrutacyjnych lub poprzez agencje zatrudnienia.
- W ogłoszeniu zawarte są
  - wymagania dotyczące stanowiska,
  - zakres obowiązków,
  - wymagane kwalifikacje
  - informacje o procesie rekrutacji.
- Ogłoszenia są formułowane w sposób neutralny, bez kryteriów dyskryminacyjnych.

### Etap 2: Przyjmowanie Aplikacji

- Kandydaci przesyłają aplikacje (CV) drogą elektroniczną, osobiście w siedzibie lub zakładzie firmy lub za pośrednictwem agencji zatrudnienia.
- Aplikacje są wstępnie weryfikowane pod kątem zgodności z wymaganiami stanowiska, bez uwzględniania kryteriów dyskryminacyjnych.

### Etap 3: Weryfikacja Dokumentów

- Kandydaci zakwalifikowani do kolejnego etapu są proszeni o dostarczenie oryginałów dokumentów potwierdzających tożsamość, wiek oraz kwalifikacje.
- Weryfikacja wieku odbywa się na podstawie oryginału dokumentu ze zdjęciem, takiego jak dowód osobisty, paszport lub prawo jazdy.
- Spółka dokładnie sprawdza autentyczność dokumentów oraz zgodność danych z informacjami podanymi w aplikacji.

### Etap 4: Rozmowa Rekrutacyjna

- Kandydaci zapraszani są na rozmowę rekrutacyjną, która może odbywać się stacjonarnie lub online.
- Podczas rozmowy oceniane są kompetencje, doświadczenie oraz dopasowanie kandydata do kultury organizacyjnej firmy, bez uwzględniania kryteriów dyskryminacyjnych.

### Etap 5: Testy i Zadania

- W zależności od stanowiska, kandydaci mogą zostać poproszeni o wykonanie testów kompetencyjnych lub praktycznych zadań.

### Etap 6: Weryfikacja Referencji

- Spółka kontaktuje się z poprzednimi pracodawcami lub osobami wskazanymi przez kandydata w celu weryfikacji doświadczenia i rekomendacji za zgodą kandydata.

### Etap 7: Decyzja Rekrutacyjna

- Po zakończeniu procesu rekrutacji, komisja rekrutacyjna podejmuje decyzję o zatrudnieniu kandydata na podstawie obiektywnych kryteriów.
- Kandydat otrzymuje informację zwrotną oraz ofertę zatrudnienia.

## 6. Współpraca z Agencjami Zatrudnienia

- Grupa KPS Food może zlecać agencjom zatrudnienia prowadzenie części lub całości procesu rekrutacji.
- Agencje zatrudnienia współpracujące ze spółką muszą legitymować się legalnością działania oraz posiadać wpis do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia (KRAZ).
- Przed rozpoczęciem współpracy, spółka weryfikuje status prawny agencji, w tym jej wpis do KRAZ.
- Agencje zobowiązane są do przestrzegania zasad określonych w niniejszej polityce, w tym do weryfikacji wieku kandydatów na podstawie oryginałów dokumentów tożsamości oraz do unikania kryteriów dyskryminacyjnych.
- Spółka monitoruje jakość usług świadczonych przez agencje oraz zapewnia, że proces rekrutacji jest zgodny z polityką firmy i przepisami prawa.

## 7. Zatrudnienie

- Po zakończeniu procesu rekrutacji, kandydat otrzymuje umowę o pracę lub inny dokument regulujący zatrudnienie w języku zrozumiałym dla kandydata.
- Przed rozpoczęciem pracy, nowy pracownik jest zapoznawany z regulaminem pracy, zasadami BHP, jakości oraz politykami obowiązującymi w firmie.

## 8. Ochrona Danych Osobowych

- Wszystkie dane osobowe kandydatów są przetwarzane zgodnie z obowiązującymi przepisami RODO.
- Dokumenty i informacje zebrane podczas rekrutacji są przechowywane przez okres wymagany prawem, a następnie bezpiecznie usuwane.

## 9. Monitorowanie i Doskonalenie Procesu

- Grupa KPS Food regularnie analizuje efektywność procesu rekrutacji i wprowadza niezbędne usprawnienia.
- Kandydaci mają możliwość zgłaszania uwag dotyczących procesu rekrutacji, które są rozpatrywane przez dział HR.
- Cele mierzalne są monitorowane na bieżąco, a ich osiągnięcie jest raportowane zarządowi spółki co kwartał.

## 10. Postanowienia Końcowe

- Niniejsza polityka obowiązuje od dnia jej zatwierdzenia i jest dostępna dla wszystkich pracowników oraz kandydatów.
- Wszelkie zmiany w polityce rekrutacji wymagają zatwierdzenia przez zarząd spółki.

*Data zatwierdzenia: 02.01.2025  
Katarzyna Mazur, Head of HR*

## **Instrukcja dla osób odbywających rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami do pracy w Grupie KPS Food**

W procesie rekrutacji istotne jest przestrzeganie zasad równości i niedyskryminacji. Pytania zadawane kandydatom powinny dotyczyć wyłącznie ich kompetencji, doświadczenia zawodowego oraz kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy na danym stanowisku.

Poniżej przykłady **pytań, których nie wolno zadawać kandydatom**, ponieważ mogą być uznane za dyskryminujące lub naruszające ich prywatność:

### **1. Pytania dotyczące wieku**

- Ile pan/pani ma lat?
- Kiedy się pan/pani urodził/a?
- Czy planuje pan/pani przejść na emeryturę w najbliższych latach?

#### **Dlaczego nie wolno ich zadawać?**

Wiek jest cechą chronioną prawem, a pytania dotyczące wieku mogą prowadzić do dyskryminacji ze względu na wiek (ageizm).

### **2. Pytania dotyczące sytuacji rodzinnej lub planów rodzicielskich**

- Czy pan/pani jest w związku małżeńskim?
- Czy ma pan/pani dzieci?
- Czy planuje pan/pani mieć dzieci w najbliższej przyszłości?

#### **Dlaczego nie wolno ich zadawać?**

Pytania te mogą prowadzić do dyskryminacji ze względu na stan cywilny, płeć lub sytuację rodzinną, co jest niezgodne z zasadami równości.

### **3. Pytania dotyczące wyznania, przekonań religijnych lub światopoglądu**

- Jakie jest pani/pana wyznanie?
- Czy uczestniczy pan/pani w praktykach religijnych?
- Jakie są pani/pana poglądy polityczne?

#### **Dlaczego nie wolno ich zadawać?**

Pytania te naruszają prawo do prywatności i mogą prowadzić do dyskryminacji ze względu na religię, wyznanie lub przekonania.

### **4. Pytania dotyczące pochodzenia etnicznego lub narodowości**

- Skąd pochodzą pani/pańscy rodzice?
- Jakie jest pani/pana pochodzenie etniczne?
- Czy ma pan/pani obywatelstwo polskie?

#### **Dlaczego nie wolno ich zadawać?**

Pytania te mogą prowadzić do dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne lub narodowość.

### **5. Pytania dotyczące niepełnosprawności lub stanu zdrowia**

- Czy ma pan/pani jakieś problemy zdrowotne?
- Czy jest pan/pani niepełnosprawny/a?
- Czy korzysta pan/pani ze zwolnień lekarskich?

#### **Dlaczego nie wolno ich zadawać?**

Pytania dotyczące zdrowia lub niepełnosprawności są niedopuszczalne, chyba że mają bezpośredni związek z wykonywaniem obowiązków na danym stanowisku (np. wymagania dotyczące sprawności fizycznej w pracy fizycznej). W takim przypadku pytania muszą być uzasadnione i zgodne z prawem.

### **6. Pytania dotyczące orientacji seksualnej**

- Czy jest pan/pani w związku heteroseksualnym?

- Czy identyfikuje się pan/pani jako osoba LGBTQ+?

#### **Dlaczego nie wolno ich zadawać?**

Orientacja seksualna jest prywatną sprawą kandydata, a pytania na ten temat są niedopuszczalne i dyskryminujące.

#### **7. Pytania dotyczące sytuacji materialnej**

- Jakie są pani/pańskie zarobki na obecnym stanowisku?
- Czy ma pan/pani długi lub zobowiązania finansowe?
- Czy jest pan/pani właścicielem mieszkania?

#### **Dlaczego nie wolno ich zadawać?**

Pytania dotyczące sytuacji materialnej są niezwiązane z kompetencjami zawodowymi i naruszają prywatność kandydata.

#### **8. Pytania dotyczące wyglądu zewnętrznego**

- Czy planuje pan/pani schudnąć/przytyć?
- Czy farbuje pan/pani włosy?
- Czy nosi pan/pani makijaż?

#### **Dlaczego nie wolno ich zadawać?**

Pytania te są nieprofesjonalne, naruszają prywatność i mogą prowadzić do dyskryminacji ze względu na wygląd.

#### **9. Pytania dotyczące przynależności związkowej**

- Czy należy pan/pani do związku zawodowego?
- Czy zamierza pan/pani wstąpić do związku zawodowego?

#### **Dlaczego nie wolno ich zadawać?**

Przynależność związkowa jest chroniona prawem, a pytania na ten temat są niedopuszczalne.

#### **10. Pytania dotyczące życia osobistego**

- Czy ma pan/pani partnera/partnerkę?
- Gdzie pan/pani mieszka?
- Jak spędza pan/pani wolny czas?

#### **Dlaczego nie wolno ich zadawać?**

Pytania te nie mają związku z kompetencjami zawodowymi i naruszają prywatność kandydata.

### **Dopuszczalne pytania rekrutacyjne**

Zamiast powyższych pytań, rekruterzy powinni skupić się na pytaniach związanych z kompetencjami zawodowymi, doświadczeniem i motywacją kandydata, np.:

- Jakie są pani/pańskie największe osiągnięcia zawodowe?
- Dlaczego chce pan/pani pracować w naszej firmie?
- Jakie umiejętności może pan/pani wnieść do naszego zespołu?

---

#### **Podsumowanie**

Pytania rekrutacyjne powinny być zawsze związane z wymaganiami stanowiska i kompetencjami kandydata. Unikanie pytań dyskryminujących i naruszających prywatność jest nie tylko obowiązkiem prawnym, ale również wyrazem szacunku dla kandydatów oraz budowania pozytywnego wizerunku firmy jako pracodawcy.