

POLITYKA PERSONALNA



[E] [S] [G]



...ponieważ to nasza odpowiedzialność wobec planety

POLITYKA PERSONALNA

METRYKA DOKUMENTU:

TYTUŁ	Polityka Personalna
AUTORZY	Andrzej Borczyk,
WERSJA DOKUMENTU	2.0
DATA WPROWADZENIA	01.12.2025
OSTATNIA AKTUALIZACJA	30.08.2025r.
ZATWIERDZIŁ	Paweł Gurgul - Prezes Zarządu
ZAKRES OBOWIAZYWANIA	Wszystkie jednostki organizacyjne Formika
DATA KOLEJNEGO PRZEGLĄDU	12 miesięcy po ostatniej aktualizacji
STATUS	Obowiązujący
ZAKRES	Polityka obejmuje wszystkie aspekty zarządzania zasobami ludzkimi w działalności własnej Formika sp. z o.o., prowadzonej w jedynej lokalizacji Spółki w Brwinowie. Polityka obowiązuje wszystkich pracowników Formika sp. z o.o., niezależnie od formy i podstawy zatrudnienia, a także wszystkie inne osoby wykonujące pracę lub świadczące usługi na terenie Formika sp. z o.o., w tym pracowników tymczasowych, osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, podwykonawców, konsultantów, stażystów, praktykantów oraz serwisantów. Z zakresu niniejszej Polityki wyłączone są kwestie dotyczące zarządzania relacjami z dostawcami i partnerami biznesowymi, które zostały uregulowane w odrębnych dokumentach, w tym w Kodeksie Etycznym dla Partnerów Biznesowych.
SPOSÓB UPUBLICZNIENIA	Publikacja na stronie www.formika.com.pl , ujawnienia w raporcie Zrównoważonego Rozwoju zgodnego z Rozporządzeniem ESRS, materiały informacyjne dla pracowników. Przedstawiciele pracowników, Bernarda Taflńska oraz Sylwia Podlewska, w imieniu pracowników przyjęły i zapoznały się z polityką
ABSTRAKT	Polityka reguluje kwestie związane z rekrutacją, warunkami zatrudnienia i wynagradzaniem, relacjami pracowniczymi, zarządzaniem rozwojem pracowników, a także przeciwdziałaniem mobbingowi, pracy dzieci oraz pracy przymusowej. Obejmuje również zagadnienia dotyczące różnorodności, równego traktowania i włączania (DEI).
ODPOWIEDZIALNY ZA WDROŻENIE	Prezes Zarządu

POLITYKA PERSONALNA

Polityka personalna Formika sp. z o. o. zakłada, że sukces organizacji zależy od kompetencji, potencjału rozwojowego oraz zaangażowania każdego z pracowników.

Naszym celem jest budować zespół pełen pasji, napędzany energią i optymizmem, zawsze skoncentrowany na tym co najważniejsze; potrzebach innych.

Jesteśmy firmą dla pracowników, tych którzy cenią ciągłe zmiany, szybkość działania i stawiają na rozwój osobisty. Razem współtworzymy kulturę opartą na innowacyjności, wzajemnym szacunku i nieustannym dążeniu do doskonałości.

W naszej firmie ciągły rozwój jest naszą obsesją. Rozwój osobisty, zawodowy i ciągłe doskonalenie naszych produktów i usług jest podstawą naszego działania.

Tworzymy miejsce pracy, w którym innowacyjność jest siłą napędową naszych aktywności, a każdy pracownik ma przestrzeń, by wносить realną różnicę (mieć wpływ) tym co i jak robi.

Chcemy się wyróżniać kulturą organizacji, w której zawsze chcemy sięgać po więcej. Nasz model zarządzania kapitałem ludzkim oparty jest o pozyskiwanie najlepszych kandydatów, wdrażanie ich, rozwijanie oraz promowanie wewnątrz firmy. Takie podejście pozwala tworzyć środowisko pracy oparte na współpracy, innowacyjności, skuteczności oraz bardzo jasnych i transparentnych zasadach.

Każdego dnia dokładamy starań, aby nasza polityka personalna opierała się na poszanowaniu litery prawa i etyki. Każda osoba ma możliwość pracy w atmosferze, która promuje równe szanse zatrudnienia i zakazuje praktyk dyskryminacyjnych. Dokładamy wszelkich starań, aby stosunki międzyludzkie w miejscu pracy były wolne od niezgodnych z prawem dyskryminacji, uprzedzeń i prześladowania w związku z rasą, religią, płcią, wiekiem, niepełnosprawnością lub innym statusem prawnie chronionym. Ceniemy różnorodność, ponieważ wierzymy, że różnorodność naszego zespołu jest jednym ze źródeł naszej przewagi konkurencyjnej, a konfrontacja różnych poglądów, opinii, stylów pracy, umiejętności i doświadczeń uwalnia nową jakość i pozwala nam osiągać lepsze wyniki biznesowe.

Kierując się naszymi wartościami czyli nastawieniem na klienta, odpowiedzialnością, szczerością, rozwojem i innowacyjnością oraz nastawieniem i energią do działania budujemy razem wizerunek atrakcyjnego pracodawcy.

POLITYKA PERSONALNA



ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW

Zdrowie fizyczne i psychiczne oraz bezpieczeństwo naszych pracowników jest dla nas nadrzędnym celem. Jako firma zabezpieczamy sposób i warunki pracy spełniające wszystkie normy bezpieczeństwa. Wyznaczamy standardy pracy, które komunikujemy od pierwszego dnia pracy oraz systematycznie je kontrolujemy i wdrażamy zmiany dzięki regularnym audytom stanowisk pracy.

Poza zdrowiem fizycznym dbamy także o zdrowie psychiczne naszych pracowników budując świadomość odnośnie zdrowia psychicznego w trakcie szkoleń/dni bezpieczeństwa, a także oferując możliwość wizyt u specjalistów w obrębie naszego pakietu opieki medycznej (programu wsparcia zdrowia psychicznego).

POLITYKA PERSONALNA

Cele polityki:

- **Zapewnienie wszystkim pracownikom bezpiecznego miejsca** pracy poprzez regularne oceny ryzyka i dostarczanie niezbędnego sprzętu ochronnego.

100% stanowisk pracy objętych aktualną oceną ryzyka zawodowego, przeglądane nie rzadziej niż raz w roku oraz każdorazowo po zmianie procesu

- **Brak wypadków śmiertelnych**

0 wypadków śmiertelnych rocznie – cel stały

- **Zmniejszenie liczby wypadków w pracy** o 20% do 2030 roku w porównaniu do danych z 2022 roku.

REKRUTACJA

Naszym celem jest budowanie organizacji w oparciu o zasadę kapitału ludzkiego. Dlatego kładziemy nacisk na zatrudnienie długookresowe i traktujemy naszych Pracowników jako kluczowy element naszych długofalowych sukcesów. Chcemy rekrutować najlepszych oraz inwestować w ich rozwój i budować skuteczne zespoły.

Pozyskujemy osoby nastawione na działanie i współpracę oraz konsekwentne w działaniu, zorientowane na rozwój, innowacyjne i dążące do osiągnięcia wysokiej jakości realizowanych zadań. W związku z tym, iż budujemy kompetencje naszych Pracowników oraz cenimy ich doświadczenie i zaangażowanie, każdorazowo uruchamiając proces rekrutacyjny sprawdzamy gotowość kandydata z wewnątrz i promujemy rekrutację wewnętrzną. Jeśli nie mamy wewnątrz osób spełniających wymagania roli, otwieramy proces zewnętrzny.

Celem działań rekrutacyjnych jest obsadzenie poszczególnych stanowisk pracy w sposób umożliwiający efektywną realizację przypisanych do nich zadań a także pozyskanie Pracowników z kompetencjami, które pomogą nam razem osiągnąć długofalowy sukces.

Polityka rekrutacyjna prowadzona jest w oparciu o kryteria nienoszące znamion dyskryminacji, a proces rekrutacji zapewnia równe szanse uczestnikom oraz obiektywizm oceny kandydatów poprzez zastosowanie odpowiednich narzędzi selekcji, dopasowanych do stanowiska. Do każdej otwartej roli tworzony jest profil rekrutacyjny. Rekrutację prowadzimy w sposób transparentny i składa się ona z publikacji ogłoszenia, rozmowy, możliwych testów oceniających kompetencje i zachowania. Kandydaci z etapu finalnego otrzymują feedback. Kryterium wyboru są kompetencje i zachowania oraz potencjał rozwojowy. W niektórych procesach korzystamy z wsparcia firm zewnętrznych wyselekcjonowanych i spełniających nasze standardy procesów rekrutacyjnych oraz portali lub aplikacji.

POLITYKA PERSONALNA

Wdrożyliśmy także płatny program poleceń pracowniczych, wierząc że chcemy pracować z najlepszymi i wspierać takie podejście do pracy zespołowej.

Jako firma odpowiedzialna społecznie jesteśmy otwarci na zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Kandydat czy też pracownik w rekrutacji wewnętrznej, któremu zaoferowana jest rola otrzymuje klarowne warunki zatrudnienia oraz opis wymagań w danej roli i zakres kluczowych obowiązków.

Kluczem sukcesu na etapie początkowym jest efektywny program wdrożeniowy, dlatego też prowadzimy dedykowany proces dla nowych pracowników. Każdy z nich otrzymuje kluczowe informacje dotyczące funkcjonowania firmy, swojej roli w organizacji oraz wyznaczonych celów. Istotnym elementem tego procesu jest także wsparcie bezpośredniego przełożonego oraz często osoby pełniącej funkcję „buddy”, która pomaga w indywidualnym wdrożeniu do zespołu.

Aby zapewnić ciągłe doskonalenie tego procesu, wdrożyliśmy „stay interview”, które zbiera opinie oraz sugestie na temat usprawnienia wdrożenia od pracowników zatrudnionych w ciągu ostatnich 3 miesięcy. Ten systematyczny proces umożliwia stałe podnoszenie jakości wdrożenia, również na etapie przed rozpoczęciem pracy w organizacji.

W celu podniesienia jakości procesu rekrutacji i ciągłego rozwoju wdrożono feedback, który po procesie rekrutacji udzielany jest zarówno przez kierownika rekrutującego jak i kandydata.

Cele polityki:

- **Skrócenie czasu procesu rekrutacji** Skrócenie średniego czasu trwania procesu rekrutacji (od publikacji ogłoszenia do akceptacji oferty przez kandydata) względem roku bazowego 2022 do poziomu maksymalnie 30 dni do końca 2025 roku oraz utrzymanie wskaźnika na poziomie ≤ 30 dni w kolejnych latach
- **Osiągnięcie** w 2025 roku poziomu minimum 4,0 w pięciostopniowej skali ocen jakości procesu rekrutacji w badaniu stay interview względem roku bazowego 2022 oraz utrzymanie wyniku na poziomie $\geq 4,0$ w latach 2026–2027.
- **Ograniczenie fluktuacji** w latach 2025–2027 do max 10 % w pierwszych 3 miesiącach po zatrudnieniu

WARUNKI ZATRUDNIENIA I PŁACE

Oferujemy warunki pracy zgodne z przepisami prawa pracy. Chcemy budować organizację, w której ciągle się rozwijamy i stawiamy ambitne cele dbając równocześnie o zachowanie równowagi pomiędzy pracą, a życiem prywatnym.

POLITYKA PERSONALNA

Wprowadziliśmy możliwość pracy zdalnej oraz systematycznego monitorowania wykorzystania dni urlopowych. Oferujemy bezpłatne dojazdy z wybranych lokalizacji, w tym dworca kolejowego na wszystkie trzy zmiany produkcyjne.

Wszyscy nasi pracownicy mają możliwość korzystania z zakładowej kantyny, w której posiłki są przez nas dofinansowywane. Oferujemy również bezpłatny dostęp do firmowej siłowni oraz dofinansowanie korzystania z kart sportowych.

Chcemy, aby nasza oferta skierowana do pracowników była atrakcyjna oraz konkurencyjna, a zasady jej tworzenia w pełni transparentne. Budujemy ją systematycznie porównując naszą firmę do innych działających na rynku dzięki udziałowi w badaniu prowadzonym przez podmioty zewnętrzne.

Chcemy budować atrakcyjną ofertę w oparciu o nasze wynagrodzenie bazowe, systemy premiowe oraz benefity, a także naszą kulturę, atmosferę pracy, atrakcyjne świadczenia socjalne oraz możliwości rozwoju.

Na podstawie badania płacowego nasza oferta jest rewidowana każdego roku i tworzona w duchu transparentności i jasnych zasad potencjalnego przyznawania podwyżek oraz nagród.

System nagród i premii jest bezpośrednio powiązany z wynikami indywidualnymi i/lub rezultatami zespołowymi osiąganymi przez naszą organizację. Chcemy, by sytuacja finansowa firmy miała bezpośrednie powiązania z wynagrodzeniem pracowników oraz ich wkładem.

Chcemy by nasza oferta finansowa była zgodna z rynkiem, zapewniamy niwelowanie luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami oraz przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej ze względu na płeć. Oferowane przez nas wynagrodzenia przekraczają poziom płacy wystarczającej na utrzymanie (living wage) definiowanej zgodnie z standardem Wageindicator.

Zgodnie z przepisami o ZFŚS, komisja zakładowa każdego roku dokonuje podziału środków i wydatkuje je zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W naszej firmie funkcjonuje spójny system oceny pracowniczej w oparciu o realizację zadań, zachowania/wartości oraz potencjał rozwojowy.

Firma Formika dbając o środowisko oraz wsparcie społeczeństwa jest także zaangażowana w prowadzenie Fundacji Formika Dzieciom i przeznacza systematycznie środki na pomoc i rozwój dzieci i młodzieży, zwłaszcza tych wymagających szczególnego wsparcia.

POLITYKA PERSONALNA

Cele polityki:

- **Zapewnienie wszystkim pracownikom dobrych warunków** pracy poprzez zagwarantowanie odpowiednich wynagrodzeń, godzin pracy oraz świadczeń.
- **Utrzymanie** w 2025 roku oraz w kolejnych latach **luki płacowej** ze względu na płeć na poziomie $\leq 2\%$.
- **Oferowanie wynagrodzeń które mieszczą się w przedziale 95-105 %** benchmarku rynkowego w 2025 roku oraz w kolejnych latach.
- W 2025 roku oraz w kolejnych latach zapewnienie wszystkim czynnym pracownikom wynagrodzenia odpowiadającego przynajmniej **płacy wystarczającej na utrzymanie (living wage)** zdefiniowanej na podstawie aktualnych wyliczeń organizacji zrzeszonej w Wageindicator Foundation dla regionu mazowieckiego w Polsce, gdzie ma siedzibę nasza firma

RELACJE PRACOWNICZE

Chcemy by każdy pracownik czuł się doceniany i miał poczucie, iż wpływa na swoje otoczenie pracy. Budując kulturę w oparciu o dialog prowadzimy systematycznie badanie zaangażowania. Dzięki temu mamy szansę na wysłuchanie opinii każdego pracownika i budowanie organizacji w oparciu o ciągłe polepszanie warunków pracy i systematyczną dwustronną komunikację.

Każdy zespół podejmuje działania, aby tworzyć angażujące środowisko pracy, przy czym zarząd i kluczowi kierownicy współodpowiadają za kształtowanie miejsca, które wspiera pełny rozwój potencjału pracowników szanując jednocześnie różnorodność poszczególnych jednostek. Mierzmy regularnie fluktuację, a naszym celem jest jej minimalizacja. Dlatego w firmie wprowadzono stay i exit interview, które pozwala zrozumieć powody odejść, niezadowolona i je eliminować, a także wzmacniać obszary postrzegane jako naszą unikalną wartość.

W Formika relacje z pracownikami, także te ustrukturyzowane zgodnie z obowiązującymi normami, są częścią dialogu społecznego. Prowadzimy regularne spotkania komunikacyjne z pracownikami przekazując kluczowe informacje oraz słuchając informacji zwrotnej. Dodatkowo prowadzimy inicjatywę zbierania pomysłów pracowników na podnoszenie efektywności działania firmy oraz wdrażania innowacyjnych rozwiązań dzieląc się z nimi ich rezultatami.

W wyniku wolnych wyborów, do których uprawnieni są wszyscy pracownicy Formika, Zarząd Pracodawcy powołuje na okres 5 letniej kadencji Przedstawicieli Załogi Pracowniczej, którzy reprezentują pracowników przed pracodawcą. Wybrana reprezentacja pracowników odbywa systematyczne spotkania z członkami zarządu wymieniając spostrzeżenia, rekomendując działania i podejmując wspólnie inicjatywy budujące miejsce pracy.

POLITYKA PERSONALNA

Cele polityki:

- **Uzyskanie minimum 80 %** frekwencji podczas badania satysfakcji pracowników w 2025 r .
- **Osiągnięcie wyniku powyżej 70%** w badaniu zaangażowania pracowników do roku 2028.

ZARZĄDZANIE ROZWOJEM

Chcemy budować miejsce pracy, w którym każdy pracownik może się rozwijać i systematycznie podnosić poziom swoich kompetencji.

Wspieramy naszych pracowników na każdym etapie kariery zawodowej, oferując różne możliwości rozwojowe oraz stawiając na sukcesję i promocje wewnętrzne.

Każda rola w Formika sp. z o. o. jest opisana pod kątem wymaganych kompetencji oraz zachowań. Pracownik odbywa systematyczną ocenę z kierownikiem, omawiając mocne obszary oraz te do rozwoju i planując najlepsze możliwe i dostępne formy na ciągłe podnoszenie kompetencji.

W Formika sp. z o.o. została wdrożona platforma szkoleniowa, poprzez którą każdy pracownik ma dostęp do szkoleń. Dodatkowo na podstawie rozmów rozwojowych oraz strategii rozwoju kapitału ludzkiego jest tworzony program szkoleń.

W dziale produkcji funkcjonuje Akademia Trenera wewnętrznego, która daje możliwość systematycznego treningu i podnoszenia kompetencji stanowiskowych.

Każdy pracownik po odbyciu rozmowy rozwojowej otrzymuje feedback o realizacji zadań biznesowych i rozwojowych, co ma bezpośredni wpływ na jego ocenę oraz potencjalną podwyżkę i/lub nagrodę. Rozmowa rozwojowa jest także podstawą do zbudowania indywidualnego planu rozwojowego.

POLITYKA PERSONALNA

Osoby, które nie osiągają swoich celów otrzymują szczerzy feedback oparty na wyznaczonych zadaniach oraz oczekiwanych zachowaniach, a w razie potrzeby mają możliwość skorzystania z Indywidualnego Planu Naprawczego jeśli jest to najlepsze rozwiązanie w danej sytuacji.

W Formika wierzymy w kluczową rolę lidera w osiąganiu rezultatów poprzez ciągły rozwój osobisty oraz budowanie efektywnych zespołów. Kładziemy duży nacisk na rozwój liderów, korzystając także z wsparcia firm zewnętrznych oraz ocenę potencjału poprzez Development Center.

Wprowadzone przez nas narzędzia: Feedback 180/360 dają możliwość systematycznej oceny oraz zbudowania indywidualnego planu rozwoju, który jest systematycznie monitorowany w trakcie spotkań 1:1 z bezpośrednim przełożonym.

Liderzy są dodatkowo oceniani w badaniu zaangażowania, chcemy podnosić ich kompetencje poprzez wdrożenie Akademii Lidera Formika.

Każdego roku po okresie oceny rocznej odbywa się przegląd kluczowych stanowisk oraz osób. Pozwala to na budowanie sukcesji wewnętrznej oraz określenie obszarów, które wymagają wzmocnienia.

Cele polityki:

Naszym zobowiązaniem jest, by każdy pracownik miał postawione cele SMART's oraz miał możliwość podnoszenia swoich kompetencji w obszarze planu 70/20/10 (projekty, zadania/wsparcie innych/szkolenia).

- **Zwiększenie udziału** stanowisk kierowniczych obsadzanych poprzez awanse wewnętrzne z poziomu 12% w roku bazowym 2022 do 70% do końca 2030 r., co oznacza planowany wzrost o 58 punktów procentowych
- **Wzrost ilości działań rozwojowych o 10%** do roku 2028 w porównaniu z rokiem 2022.

MOBBING, PRACA DZIECI I PRACA PRZYMUSOWA

W naszej firmie kładziemy szczególny nacisk na etyczne standardy pracy i zobowiązujemy się do bezwzględnego przestrzegania przepisów dotyczących zakazu pracy dzieci oraz pracy przymusowej.

POLITYKA PERSONALNA

Zakaz pracy dzieci: Nie zatrudniamy osób niepełnoletnich w żadnej formie pracy, a także ściśle przestrzegamy przepisów dotyczących minimalnego wieku zatrudnienia, zgodnie z polskim i międzynarodowym prawem pracy. Dbamy również o to, aby nasi dostawcy i partnerzy biznesowi postępowali zgodnie z tymi samymi standardami.

Zakaz pracy przymusowej: Nie tolerujemy żadnych form pracy przymusowej, w tym przymusu fizycznego, psychicznego, czy finansowego. Każdy pracownik zatrudniony w naszej firmie pracuje dobrowolnie, na podstawie przejrzystych i uczciwych warunków zatrudnienia

Mobbing i dyskryminacja: Jako firma jesteśmy zaangażowani w zapobieganie mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu, oraz wszelkim formom fizycznego, psychicznego i słownego znęcania się nad pracownikami. Promujemy również równe traktowanie osób pochodzących z różnych środowisk.

Dlatego też prowadzimy systematyczne badanie opinii pracowniczej oraz stworzyliśmy system do zgłaszania wszelkich nadużyć w miejscu prac, który dzięki wdrożonym kanałom umożliwia również przekazywanie informacji o niewłaściwych praktykach w naszym łańcuchu dostaw. Dostępne kanały zgłaszania naruszeń znajdują się na naszej stronie internetowej a także zawarte są w Polityce Etyki Biznesowej na jej ostatniej stronie.

Działamy zgodnie z przyjętymi regulacjami w tym przyjętej polityce dotyczącej sygnalistów. Zgłoszenia i wnioski są przeglądane systematycznie przez powołaną Komisję ds. Etyki, która proponuje działania następcze i niezwłocznie przekazuje je do Zarządu. Podjęcie stosownych działań traktowane jest jako priorytetowe a ich celem jest eliminacja niewłaściwych zachowań.

Nasze cele:

- **Nieustanne podnoszenie świadomości,** natychmiastowe reagowanie i promowanie odpowiednich postaw. Właściwe zachowania dotyczą każdego zatrudnionego w Formika i dla Formiki.
- **Ukończenie szkolenia podnoszącego świadomość** na temat pracy dzieci, pracy przymusowej, różnorodności, dyskryminacji i molestowania przez wszystkich pracowników firmy do końca 2025 roku.

POLITYKA PERSONALNA

RÓŻNORODNOŚĆ, RÓWNOŚĆ, WŁĄCZANIE

Zgodnie z przyjętą polityką, różnorodność i otwartość stanowią integralną część działań biznesowych Formiki. Firma stosuje politykę równego traktowania oraz dąży do zapewnienia różnorodności w zakresie płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego w odniesieniu do wszystkich pracowników.

Polityka Różnorodności jest również stosowana we współpracy z partnerami zewnętrznymi takimi jak inne firmy, uczelnie, szkoły oraz inne podmioty gospodarcze.

Kluczowymi aspektami Polityki Różnorodności są przede wszystkim działania mające na celu:

- kształtowanie środowiska pracy opartego na szacunku, otwartości, rzetelności i sprawiedliwości,
- poszanowanie różnorodności, szczególnie w obszarze płci, wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego,
- budowanie kultury organizacyjnej otwartej na różnorodność, opartej na wartościach firmy
- zapobieganie dyskryminacji poprzez kształtowanie właściwej atmosfery w pracy oraz budowanie i umacnianie pozytywnych relacji pomiędzy pracownikami,
- wspieranie inicjatyw pracowniczych związanych z praktykami równościowymi
- działania wspierające godzenie życia zawodowego z prywatnym
- równe traktowanie pracowników w zatrudnieniu oraz zakaz dyskryminacji

Nasze cele:

- Zobowiązujemy się do comiesięcznego przeglądu przez zarząd potencjalnych zgłoszeń naruszeń polityki, które zostały przekazane za pośrednictwem systemu do zgłaszania naruszeń, zgłoszone do HR, bezpośredniego przełożonego czy przekazane do rzecznika Etyki oraz wdrażania działań naprawczych
- **Zapewnienie** aby 100 % pracowników naszej firmy zostao przeszkolonych w zakresie różnorodności, równości i włączania do końca 2026
- **Wzmocnienie procesu należytej staranności** poprzez przeprowadzanie od 2026 r. corocznej analizy mającej na celu ustalenie, czy oraz jakie koszty związane z zatrudnieniem ponoszą osoby świadczące pracę na terenie Formika, niebędące jej pracownikami (pracownicy podmiotów zewnętrznych).

Prezes Zarządu deklaruje przeznaczanie niezbędnych środków inwestycyjnych (CAPEX) oraz operacyjnych (OPEX) na realizację działań niezbędnych do realizacji niniejszej Polityki Personalnej. Za realizację założeń Polityki Personalnej na poziomie operacyjnym odpowiedzialny jest Chief People Officer.

