

Polityka Rozwoju Kariery i Kwalifikacji Pracowników

TELE-FONIKA Kable S.A. jako jeden z globalnych liderów w branży produkcji kabli i przewodów jest uznanym i sprawdzonym dostawcą wyrobów do światowych firm z różnych sektorów, m.in. z sektora telekomunikacyjnego, energetycznego, elektronicznego, stoczniowego, wydobywczego.

Tworzenie etycznego miejsca pracy opartego o wartości, takie jak uczciwość, otwartość, odpowiedzialność i zobowiązanie do poszanowania praw człowieka i godności każdego człowieka ma zasadnicze znaczenie w codziennej działalności TELE-FONIKA Kable S.A.

Niniejsza Polityka zostaje wprowadzona w celu określenia zasad wspierania rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji pracowników, a także zapewnienia przejrzystych ram dla planowania ich kariery w organizacji. TELE-FONIKA Kable S.A. dąży do budowania środowiska pracy sprzyjającego rozwojowi kompetencji, awansom wewnętrznym i długoterminowej satysfakcji zawodowej pracowników.

Zakres

Niniejsza Polityka ma zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych przez TELE-FONIKA Kable S.A. na podsta-

wie umów o pracę, niezależnie od rodzaju umowy o pracę, we wszystkich komórkach organizacyjnych i na każdym szczeblu organizacyjnym Spółki.

Zasady

Działając w zgodzie z zasadami wymienionymi powyżej, TELE-FONIKA Kable S.A. zobowiązuje się w szczególności do:

- Zapewnienia wsparcia w rozwijaniu kompetencji zgodnie z obecnymi i przyszłymi potrzebami i możliwościami Spółki,
- Zagwarantowania zasady równości szans w dostępie do inicjatyw mających na celu rozwój zawodowy,
- Promowania rekrutacji i awansów wewnętrznych oraz ścieżki rozwoju poziomego i pionowego.

Formy wsparcia rozwoju pracowników

- **Szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne** – szkolenia i kursy dopasowane do potrzeb Spółki i indywidualnych potrzeb pracowników,
- **Dofinansowanie kształcenia** – studia podyplomowe, kursy zawodowe i językowe,
- **Mentoring wewnętrzny** – wspieranie rozwoju z udziałem bardziej doświadczonych liderów i pracowników,
- **Feedback i rozmowy rozwojowe** – komunikacja z przełożonymi, bieżące informacje zwrotne na temat wyników pracy,

- **Ankiety badania satysfakcji pracowników** – umożliwienie identyfikacji potrzeb szkoleniowych, aspiracji zawodowych i barier rozwojowych.

Kryteria awansów i rozwoju zawodowego

Awansowanie i poszerzanie zakresu obowiązków pracowników opierają się na obiektywnych i niedyskryminujących kryteriach, takich:

- Postawa i zaangażowanie w pracę,
- Wyniki pracy,
- Kompetencje merytoryczne,
- Gotowość do rozwoju,
- Doświadczenie zawodowe,
- Przestrzeganie wartości i standardów Spółki.

Monitorowanie

Skuteczność Polityki będzie regularnie monitorowana m.in.

przez wskaźniki uczestnictwa w szkoleniach lub badanie satysfakcji pracowników.

Zgłaszanie nieprawidłowości

Tworzymy biznes, w którym szanujemy prawa pracownicze i cenimy szczerą komunikację. Naruszenia zasad określonych w niniejszej Polityce można zgłaszać poprzez dedykowane kanały komunikacji:

1. telefon kontaktowy TFKCompliance: **+48 12 652 52 52**,
2. mailowa skrzynka pocztowa: compliance@tfkable.com,
3. formularz kontaktowy na stronie internetowej: <https://www.tele-fonika.com>, w zakładce: kontakt>formularze zgłoszeniowe>zgłoszenia non compliance,
4. bezpośrednie zgłoszenie do zespołu **TFKCompliance** lub listowne na adres: **TELE-FONIKA Kable S.A., ul. H. Cegielskiego 1, 32-400 Myślenice**, z dopiskiem „TFKCompliance”.

Zgłoszenia będą traktowane z zachowaniem najwyższej poufności. Każde ze zgłoszeń zostanie rozpatrzone i wyjaśnione, a w sytuacjach tego wymagających podjęte zostaną działania następcze.

Za prawidłowe funkcjonowanie mechanizmów rozpatrywania zgłoszeń jest odpowiedzialny Compliance Manager.

Odpowiedzialność

TELE-FONIKA Kable S.A. zobowiązuje się zapewnić przestrzeganie niniejszej Polityki poprzez zachowywanie należytej staranności przy podejmowaniu wszelkich niezbędnych dla jej realizacji.

Właścicielem niniejszej Polityki odpowiedzialnym za monitorowanie jej przestrzegania, przeglądy Polityki pod kątem aktualności i adekwatności do działalności Spółki, i podejmowanie niezbędnych działań następczych, w sytuacjach, w których są one wymagane jest Dyrektor Działu Zasobów Ludzkich i Administracji.

W zakresie odpowiedzialności związanej ze szczegółowym przestrzeganiem Polityki:

- **Pracownicy** – zgłaszają przełożonym potrzeby rozwojowe i uczestniczą w kursach i szkoleniach, do których zostali skierowani przez Spółkę,
- **Przełożeni** – wspierają rozwój podwładnych i udzielają

regularnego feedbacku,

- **Dział Zasobów Ludzkich i Administracji** – tworzy plany szkoleń, koordynuje działania rozwojowe.

Za raportowanie kwestii związanych z niniejszą Polityką odpowiedzialny jest Dział Zasobów Ludzkich i Administracji oraz Menadżer ds. Zrównoważonego Rozwoju.

Deklaracja Zarządu

Polityka Rozwoju Kariery i Kwalifikacji Pracowników będzie regularnie przeglądana oraz aktualizowana, w celu zapewnienia jej ciągłej przydatności i adekwatności, w odniesieniu do zmieniających się przepisów prawa, sytuacji ekonomicznej i potrzeb interesariuszy.

Myślenice, dn. 24.07.2025

Zarząd TELE-FONIKA Kable S.A.