

# KODEKS ZAPOSLOVANJA V SKUPINI IMPOL



Postopki zaposlovanja v skupini Impol temeljijo na načelu: poiskati najustreznejšega kandidata za razpisano delovno mesto, pri čemer presojamo posameznikova znanja, izkušnje in osebnostne značilnosti.

Vsa prosta delovna mesta so javno objavljena na spletnih portalih in oglasnih deskah. Kandidati, ki v oddanih vlogah izkazujejo ustreznost, so vključeni v selekcijski postopek.

## Selekcijski postopki se glede na zahtevnost delovnega mesta razlikujejo:

- Za delovna mesta, kjer je zahtevana IV. ali V. stopnja izobrazbe, se opravijo zaposlitveni razgovori.
- Za delovna mesta, kjer je zahtevana izobrazba višja od V. stopnje, se ob zaposlitvenem razgovoru kandidat opravi tudi na testiranje, kjer preverjamo posameznikova znanja in sposobnosti ter po potrebi tudi vedenjski potencial.
- Zaposlovanje na najzahtevnejših delovnih mestih z individualno pogodbo lahko poteka ob naslednjih pogojih:
  - Kandidat ima vsaj pet let delovnih izkušenj na podobnih delovnih mestih v drugih podjetjih in svoje sposobnosti potrdi na testiranju.
  - Kandidat ima vsaj tri leta delovnih izkušenj znotraj skupine Impol, ima ustrezne kompetence in je v tem obdobju s svojim delom nadpovprečno prispeval k razvoju poslovanja skupine Impol.

Pri zaposlovanju študentov skupine Impol se presoja njihov napredek v času štipendiranja in v primeru pozitivne ocene dodaten selekcijski postopek ni potreben.

Neizbranim kandidatom se pravočasno sporoči odločitev in na njihovo željo se lahko odločitev o neizbiri podrobneje pojasni.

**Andrej Kolmanič,**  
glavni izvršni direktor

**Irena Šela,**  
izvršna direktorica za finance in informatiko

