

Politika upravljanja karijerom

1. Uvod i svrha

Valamar Riviera d.d. (dalje: "Društvo") želi stvarati pravedno, transparentno i ravnopravno radno okruženje koje podržava cjeloživotno učenje, profesionalni razvoj i dugoročni uspjeh zaposlenika. Ova politika definira načela, ciljeve, programe i odgovornosti kojima Društvo sustavno upravlja razvojem karijera kao jednim od ključnih čimbenika održivosti dugoročnog razvoja svojih zaposlenika.

2. Opći ciljevi

Ciljevi politike su:

1. Omogućiti sustavni razvoj znanja, vještina i sposobnosti svih zaposlenika.
2. Osigurati jednake prilike pri profesionalnom razvoju, prijelazu na nove pozicije i pristupu edukacijama.
3. Omogućiti pravovremeno prepoznavanje talenata i razvoj voditeljskih kompetencija.

3. Područje primjene

Politika se primjenjuje na **sve zaposlenike Društva** bez obzira na vrstu ugovora, lokaciju ili hijerarhijsku razinu te na društva unutar Grupe u kojima je Valamar Riviera većinski vlasnik.

Izuzeci se mogu primjenjivati u slučajevima u kojima nacionalni propis, kratkotrajni angažman ili radni odnosi druge vrste onemogućuju pristup određenim razvojnim programima, o čemu se vode transparentne evidencije.

4. Ključni sadržaj i mjere

4.1. Razvoj kompetencija

Društvo primjenjuje Valamar Excellence – krovnu edukacijsku platformu koja uključuje:

- **Valamar treninge** (V-Akademija, V-Lead, V-Start, V-Intern)
- **Valamar edukacije** (V-Executive, V-Professional)

Programi obuhvaćaju razvoj stručnih znanja, razvoj prenosivih vještina (komunikacija, strani jezici, digitalne kompetencije, upravljanje projektima i sl.), razvoj voditeljskih vještina te mentorstvo i rotacije između odjela.

Uz formalne edukacije, potiče se učenje kroz rad, interni prijenos znanja i individualni razvojni planovi.

4.2. Jednake mogućnosti

Svim zaposlenicima osigurava se jednak pristup prilikama za učenje i napredovanje bez diskriminacije na temelju dobi, spola, nacionalnosti, vjeroispovijesti, invaliditeta ili drugih zaštićenih obilježja.

4.3. Upravljanje talentima i preuzimanje voditeljskih uloga

Zaposlenici s prepoznatim potencijalom za preuzimanje voditeljskih pozicija prolaze strukturirane razvojne programe i rotacije kako bi stekli široko iskustvo i potrebne kompetencije.

4.4. Praćenje i evaluacija

Provedba politike prati se kroz:

- sustav godišnje procjene radne učinkovitosti i individualnih razvojnih planova
- praćenje zadovoljstva zaposlenika programima edukacija
- praćenje usklađenosti s ciljem ukupnog zadovoljstva zaposlenika ≥ 4.0
- praćenje napredovanja i internog popunjavanja pozicija

Povratne informacije od zaposlenika i voditelja koriste se za kontinuirano unaprjeđenje.

5. Upravljanje rizicima i učincima

Politika, kroz procese edukacija, treninga te razvoja zaposlenika postavljenih u Društvu, adresira sljedeće ključne teme:

5.1 pozitivan utjecaj kroz jačanje kompetencija, angažmana i liderskog potencijala

Valamar sustavno ulaže u razvoj stručnih i prijenosivih kompetencija zaposlenika kroz edukacijske programe (V-Akademija, V-Lead, V-Executive, V-Professional) i individualne razvojne planove. Time se povećava angažiranost zaposlenika, njihova sposobnost prilagodbe promjenama i spremnost za preuzimanje voditeljskih uloga.

Mentorski programi i interna mobilnost omogućuju prenošenje znanja između odjela i generacija, što jača organizacijsku otpornost i kulturu cjeloživotnog učenja.

5.2 rizik neusklađenosti programa edukacija s poslovnom strategijom što može rezultirati nedostatkom ključnih vještina ili neravnomjernim razvojem

Kako bi se spriječilo da edukacijski sadržaji postanu zastarjeli ili neusklađeni s poslovnim ciljevima, provodi se redovito godišnje usklađivanje programa edukacija s korporativnom strategijom, potrebama tržišta i tehnološkim trendovima u turizmu i hotelijerstvu.

Sektor ljudskih potencijala u suradnji s poslovnim jedinicama analizira potrebne kompetencije i prilagođava sadržaje programa. Evaluacija se provodi kroz praćenje sudjelovanja, uspješnosti i zadovoljstva polaznika, kao i kroz analizu učinka na poslovne rezultate.

5.3 rizike od fluktuacije visoko osposobljenih zaposlenika što može utjecati na smanjenu učinkovitost i kvalitetu rada zaposlenika

Kako bi se smanjila mogućnost gubitka stručnih kadrova, politika uključuje mjere poput individualnih planova karijere, mogućnosti napredovanja unutar sustava, programa razvoja talenata te praćenja razine zadovoljstva zaposlenika.

Fokus na razvoj i prepoznavanje potencijala doprinosi osjećaju pripadnosti i motivaciji, dok transparentni procesi napredovanja i nagrađivanja dodatno smanjuju rizik od fluktuacije.

5.4 prilike u pozicioniranju kao poželjan poslodavac na tržištu rada

Sustavno ulaganje u edukacije, mentorstvo i razvoj karijera pozicionira Valamar Rivieru kao vodećeg poslodavca u sektoru turizma i hotelijerstva.

Kroz programe pripravništva (V-Start) i prakse (V-Intern) Društvo gradi bazu budućih stručnjaka i jača suradnju s obrazovnim institucijama.

Pozitivna percepcija brenda poslodavca temelji se na transparentnosti, razvojnim mogućnostima i ravnopravnosti, te se jača konkurentnost Društva u privlačenju i zadržavanju talenata.

Politika djeluje kao instrument prevencije, ublažavanja i saniranja stvarnih i potencijalnih negativnih učinaka, uz generiranje poslovnih i društvenih koristi.

6. Odgovornosti

Najviša razina odgovornosti za provedbu politike je **Uprava Društva**.

Operativnu provedbu predvodi **Sektor ljudskih potencijala**, uz aktivnu suradnju rukovoditelja i mentora.

7. Uključivanje dionika

Pri kreiranju i izmjenama politike uzimaju se u obzir rezultati anketa zadovoljstva, povratne informacije zaposlenika, voditelja i gostiju, strateške potrebe poslovanja i regulatorni zahtjevi.