



Kontrolmatik Teknoloji Enerji ve Mühendislik A.Ş. Halefiyet (Yedekleme) Politikası

Amaç

Yedekleme planlamasının amacı kritik nitelikteki pozisyonları ve bu pozisyonlar için olası halefleri belirleme ve gerektiğinde yeni rollerine adım atmaları için eğitim ve deneyim yoluyla bu haleflerin hazırlanmasıdır. Kritik nitelikteki kilit pozisyonların belirlenmesi ve bu pozisyonlar için yedekleme politikasının oluşturulması ile şirket işleyişi ve karar alma sürecinin, planlı veya beklenmedik ani yönetici değişimlerinde şirketin sürdürülebilirliğinin kesintiye uğramaması ve ulaştığı kalite seviyesinde azalma olmamasını, şirket organizasyonunun çalışana bağımlı olmamasını sağlar.

Kapsam

Yedekleme politikası Yönetim Kurulu Üyelerini, üst düzey yöneticileri ve kritik nitelikteki kilit pozisyonları kapsamaktadır.

Uygulama

Belirlenen kritik nitelikteki kilit pozisyonlara ve yönetim kademelerine yönelik olarak kısa, orta ve uzun vadede ihtiyaç duyulacakların şirket içindeki yüksek performans ve potansiyelli çalışanlarla karşılanması, bu çalışanların belirlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik olarak sistematik bir süreç uygulanır. Seçimi ve atamaları, şirkette İK müdürü, ilgili birim müdürü, Gmy ve Genel Müdür'den oluşan komitenin önereceği adaylar arasından Yönetim Kurulu belirler, kurulun gerektiğinde zaman kaybı olmadan ve doğru seçim yapabilmesi adına, dışarıdan da aday bulunması için işe alım danışmanlığı firmalarından hizmet alabilir, bu hususta herhangi bir kilit yönetici ve/veya ara lider için temel kriterlerin belirlenmesi ve potansiyel adayların düzenli olarak değerlendirilmesi önemlidir. Kurul birden fazla üst düzey yöneticinin acil durum kaybını hesaba katarak hareket eder.

Yedekleme çalışmaları aşağıdaki iş süreci ile gerçekleştirilir;

- Yedekleme veya değiştirme planlaması için kilit roller belirlenir.
- Bu rolleri üstlenmek için gereken yetkinlikleri ve motivasyon profili tanımlanır.
- Potansiyel olarak kilit rolleri doldurabilecek ve üst düzeyde performans gösterebilecek yetenek havuzları belirlenir.
- Çalışanları, öncelikle doğru deneyimler aracılığıyla, kilit rollere yükselmeye hazır olacak şekilde geliştirmek için gerekli şirket içi ve dışı eğitimler düzenlenir.
- Kilit roller için öncelikle şirket içinden belirlenen adaylar arasından hem role hem şirket kültürüne en uygun olduğuna karar verilen adayın hızlı şekilde belirlenmesi,
- Eğer şirket içerisinde yedek aday bulunmuyorsa veya yedek adaylar yeterli görünmüyorsa profesyonel işe alım danışmanlığı firmalarından hizmet alınır, ilgili firmanın belirlediği adaylar komite tarafından değerlendirilerek Yönetim Kuruluna sunulur.
- Talep onaylanırsa işe alım gerçekleştirilir,
- Talep onaylanmaz ise iç kaynaktan yedekleme yapabilecek aday bulunur ve gerekli eğitim süreci başlatılır.