

TERFİ VE ATAMA POLİTİKASI

Bu politika, şirket çalışanlarının kariyer gelişimini desteklemek, motivasyonlarını artırmak ve liderlik potansiyeline sahip bireyleri stratejik ve kritik öneme sahip pozisyonlara hazırlamak amacıyla hazırlanmıştır. Politikanın temeli, şeffaf, adil ve nesnel değerlendirme süreçleriyle sosyal adaleti ve şirket içi fırsat eşitliğini sağlamaktır.

Temel İlkeler

- **Adalet ve Şeffaflık:** Terfi ve atama süreçleri tüm çalışanlara eşit fırsatlar sunacak şekilde tasarlanmıştır. Çalışanların değerlendirmeleri yetkinlik, performans ve gelişim potansiyellerine dayanır.
- **Performans ve Gelişim Odaklılık:** Çalışanların terfilerinde ve atamalarında performans değerlendirmeleri ve yetkinlik gelişimleri temel alınır. Şirketin değerlerine ve hedeflerine katkı sağlayan bireyler önceliklidir.
- **Çeşitlilik ve Kapsayıcılık:** Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikamız gereği, farklı yeteneklere ve bakış açılara sahip bireyler terfi ve atama süreçlerinde desteklenir. Çeşitlilik ilkemize bağlı olarak dezavantajlı gruplara, kadın liderlere ve genç yeteneklere özel önem verilir. Cinsiyet dengesi gözetilerek; yaş, etnik köken veya herhangi bir ayırım gözetilmeksizin objektif ve nesnel değerlendirme yapılır.
- **ESG Odaklılık:** Şirketin sürdürülebilirlik, sosyal sorumluluk ve etik değerlere bağlılığı doğrultusunda ESG mevzuatına uyan ve ESG kriterlerine katkı sağlayan çalışanlar terfi ve atama süreçlerinde teşvik edilir.

Terfi ve Atama Kriterleri

Terfi ve atama için dikkate alınacak temel kriterler şunlardır:

- **Performans Değerlendirmeleri:** Çalışanların performans değerlendirmeleri, belirlenen hedeflere ulaşma düzeyleri, iş sonuçlarına ve ekibe yaptıkları katkılar temel alınarak yapılır.
- **Yetkinlik ve Beceriler:** Yeni pozisyonun gerektirdiği yetkinliklerin kazanılması, liderlik becerileri ve teknik uzmanlıklar dikkate alınır. Çalışanların eğitim programlarına katılımı ve kendilerini geliştirme çabaları önem verilir.
- **Davranış ve Etik:** Şirketin etik kurallarına uyum, takım çalışması, iş etiği ve sosyal sorumluluk alanındaki tutumlar göz önünde bulundurulur. ESG değerlerine olan katkı ve uyum önem taşır.
- **Kariyer Gelişim Planı:** Her çalışanın kişisel kariyer hedefleri ve gelişim planları dikkate alınarak, uzun vadeli başarı ve sürdürülebilir liderlik için doğru adımlar atılır.
- **Yönetici Geri Bildirimi:** Çalışanın üst yöneticilerinden aldığı geri bildirimler, performansını, liderlik yetkinliklerini ve ekip içindeki katkılarını değerlendirir. Bu geri bildirimler, terfi, atama ve kariyer gelişimi süreçlerinde önemli bir referans olarak kullanılır.

Terfi ve Atama Süreci

- **Aday Gösterimi ve Başvuru:** Çalışanlar yöneticileri tarafından terfi veya atama için aday gösterilebilir veya kendileri terfi ve atama için ilk kademe / sıralı yöneticilerine başvuruda bulunabilir.
- **Değerlendirme:** Performans değerlendirmeleri, geri bildirimler ve yetkinlik, yetenek testleri gibi çok yönlü bir süreç ile adaylar objektif şekilde değerlendirilir. İnsan Kaynakları ve ilgili birimlerden oluşan bir komite, bu değerlendirmeleri yapar.
- **Gelişim ve Eğitim Planları:** Terfi ve atama öncesinde ve sonrasında, çalışanlar için özel eğitim ve gelişim programları uygulanır. Liderlik gelişimi, yeni sorumluluklara hazırlık ve sürdürülebilir iş uygulamaları konularında rehberlik sunulur.
- **Geri Bildirim:** Sürecin her aşamasında çalışanlara, çalışanın gelişiminden sorumlu yönetici(ler) ve İnsan Kaynakları tarafından şeffaf ve yapıcı geri bildirimler verilir. Terfi edilmeyen ya da atanmayan adaylara gelişim fırsatları sunularak, gelecekteki terfi ve atama şansları için yönlendirmeler yapılır.