

Küresel İşe Alım Politikası

Eylül 2021

İşbu Politika zaman zaman değiştirilebilir.

Değişiklikler yöneticilere ve çalışanlara iletilecektir.

İK'ya ait Politika

V1.0

Bu belge, küresel bir politika niteliğindedir.



KÜRESEL VE KAPSAYICI BİR ORGANİZASYON

Biz Weir'iz ve büyüyen dünya bize bağlı. Sürekli olarak yeniden buluşlar gerçekleştirmemize bağlı. Hızlı adapte olarak gelişmek için ihtiyaç duyduğu kaynaklara erişme adına sürekli olarak daha iyi, daha hızlı ve daha sürdürülebilir yollarını bulmak... Bu, her birimizin hayatımızın en iyi işini yapmasına bağlı. Bu büyük bir mücadele ama heyecan verici ve parçası olmak için sabırsızlanıyoruz.

Biz küresel bir aileyiz ve çalışma biçimlerimiz, tüm çalışanlarımıza hayatlarının en iyi işini yapmaları için ilham vermeyi amaçlıyor. Yüksekleri hedefleme, birbirimize saygı duyma, müşterilerimizi memnun etme, doğru olanı yapma ve 'önce güvenlik' düşünme taahhüdümüz tarafından yönlendirilen değerlere dayalı bir işletmeyiz.

Herkese eşit davranıldığı kapsayıcı ve çeşitli bir çalışma ortamını teşvik ediyoruz ve bu bizim için şu anlama geliyor:

Kapsama: herkesin sesinin duyulduğu, birbirimizi önemseydiğimiz, saygı duyduğumuz ve teşvik ettiğimiz gerçekten kapsayıcı bir kültür yaratmak.

Çeşitlilik: faaliyet gösterdiğimiz pazarların çeşitliliğini giderek daha fazla yansıtan ve ayrımcılık yapmayan bir iş gücü yaratmak.

Eşitlik: Weir'de her kökenden insanlara adil davranılmasını sağlamak.

Birlikte, Weir'iz.

BU POLİTİKANIN KAPSAMI

Bu politika geniş çaplı olup üstlendiğimiz tüm doğrudan işe alımlar için geçerlidir. Dolaylı olarak işe alım yaptığımız yerlerde, yalnızca yüksek dürüstlük ve tarafsızlık standartlarımızı destekleyen güvenilir ortaklarla çalışırız.

Politika, şu anda yürürlükte olan herhangi bir toplu iş sözleşmesinin yerine geçmez.

KÜRESEL FARKLILIKLAR

Bu Politikada genelleştirilmiş bilgiler veriyoruz. Çok sayıda ülkede faaliyet gösteriyoruz ve sonuç olarak, lokasyonlarımızda farklı mevzuat ve düzenlemelere bağlı kaldığımızdan emin olmalıyız. Yerel işe alım müdürü ve İK, konunuza özel bilgiler verebilir ve sürecimiz boyunca size rehberlik edecektir.

İLKELERİMİZ

- 1) İnsanları pozisyonlarımıza atarken en yüksek profesyonel standartları yakalayacağız ve sürdüreceğiz.
- 2) Açık ve şeffaf bir yaklaşıma dayalı adil bir işe alım süreci yürüteceğiz.
- 3) Adayları, mümkün olan en geniş aday yelpazesinden en uygun kişiyi seçmeyi hedefleyerek yetersiz temsil edilen gruplardan başvuruları teşvik ederek hünerleri açısından değerlendireceğiz.
- 4) İşe alım sürecimizi, aramıza katılan yeni işe alımların gidişatını belirlemek için kullanacağız. Adil ve saygılı davranılan destekleyici ve kapsayıcı bir organizasyon yaşayacaklar. Buna karşılık, bu, 'çalışmak için harika bir yer' olarak itibarımızı artıracak.
- 5) Değerlerimizi somutlaştıran ve kurumsal performansımızı ve itibarımızı artıran kişileri işe alacağız.
- 6) Engelli kişilerin işe alınmasını teşvik edeceğiz ve işe alım sürecinin tüm aşamalarında makul ayarlamalar/konaklamalar yapacağız.
- 7) Yaklaşımımızı zaman içinde güncelleyip değiştireceğiz, bunu yapmanın faydasını gördüğümüz yerlerde yenilikçi işe alım yaklaşımları uygulayacağız.
- 8) Tüm işe alım yöneticilerinin ve adaylarının uyması gereken yüksek davranış ve tutum standartlarına sahibiz (Davranış Kurallarımızda yansıtılmıştır).

YAKLAŞIMIMIZ

GÜÇLÜ

İşimiz değiştikçe ve geliştikçe, stratejik hedeflerimize en iyi hizmet eden rolleri, yapıları ve çalışma modellerini düzenli olarak inceliyoruz. Bir rol boşaldığında yöneticilerimiz, rolün amacı, nasıl ve nerede gerçekleştirilebileceği ve rolün organizasyon yapımıza ne şekilde uyduğu açısından neye ihtiyaç duyulduğunu değerlendirir. İşe alım yöneticileri,

işe alım görevlileri ve İK, yeni veya gözden geçirilmiş rolleri boyutlandırmak ve bunları küresel İş Çerçevemize uygun hale getirmek için ortaklık içinde çalışır.

ÇEŞİTLİ

Rol yelpazemiz çok geniştir. İhtiyacımız olan beceriler ve sunduğumuz rol türleri çeşitlidir. Rollerimizin çoğu, tutarlı bir şekilde çalışılan belirli çalışma saatleri ile sabit bir iş yeri gerektirir. Diğer roller daha esnek bir temelde çalışılabilir ve mümkün olan yerlerde esnek yaklaşımlara ve çalışma kalıplarına önem vermekteyiz.

FAYDALI

Ödül yapımızı basit, şeffaf ve iş başarısıyla bağlantılı olacak şekilde tasarladık. Bun u adil ve uygun bir şekilde sunarız ve bu da yetenekli insanları çekmemize ve elde tutmamıza yardımcı olur.

Hem bireysel katkınız için ödül hem de ekip performansına odaklanmayı birleştiren amacımız, toplu sorumluluk yaratmaktır. Weir'de motive edici ve adil bir paket sunuyoruz ve bunun tüm çalışanlar için uzun vadeli pay sahipliği içermesinden gurur duyuyoruz.

Herkese fırsat vermek ve öğrenmeye erişim sağlamak anahtar noktadır. Hepimiz farklıyız, bu yüzden bizimle çalışıyor olsanız da, bize katılmaya gelseniz de, 'kendi yönteminizi geliştirmeniz' için teşvik edileceksiniz. Yoğun yaşamlara uygun, sizi bugüne ve geleceğe hazırlayan kaliteli öğrenme fırsatlarına yatırım yapıyoruz.

İŞE ALIM UYGULAMALARIMIZ

Uygulamalarımızı üç alana ayırdık:

- 1) Herkesi ilgilendiren bilgiler.
- 2) Dış adaylar için özel ilgi uyandıran bilgiler.
- 3) İç yöneticiler ve adaylar için özel ilgi uyandıran bilgiler.

HERKES İÇİN BİLGİ

İHTİYAÇLARINIZI KARŞILAMAK İÇİN AYARLAMALAR/DÜZENLEMELER YAPMAK

İşe alım sürecinin herhangi bir bölümünde performansınızı etkileyebilecek bir tıbbi durumunuz, engeliniz veya özel gereksiniminiz varsa, lütfen işe alım müdürü/işe alım

görevlisi ile konuşun. Dilerseniz bir İK üyesi ile görüşebilirsiniz. Lütfen bizimle irtibatta kalın. Elinizden gelenin en iyisini yapmanıza yardımcı olmak için sürecimizi uyarlayabileceğimiz yollar olabilir.

Paylaştığınız bilgiler gizli tutulacak ve ilgili yerel mevzuatlara uygun olarak tutulacaktır.

ADAY HAVUZLARI

Bir rol için başvuruda bulunursanız veya "kendinizi tanıtır" seçeneğimiz (ayrıntılar aşağıdadır) aracılığıyla bize bilgilerinizi iletirseniz, bir "aday kaydı" oluşturulur ve bir "aday havuzunun" parçası olur. İşe alım yöneticileri ve işe alım görevlileri, boş pozisyonlarının gerekliliklerine uyan adaylar olup olmadığını görmek için proaktif olarak bu havuzda arama yapabilir. Bu, başvurmadığınız bir rol hakkında sizinle iletişime geçilebileceği anlamına gelir. Elbette rol ile ilgilenmiyorsanız süreçte ilerleme zorunluluğu yoktur.

Bu çok yararlı bir süreçtir çünkü işe alım yöneticilerinin uygun adaylarla bir iletişim kanalı açmasına ve sizinle iletişime geçilmesi durumunda daha önce düşünmemiş olabileceğiniz bir rol hakkında bilgi edinmenize olanak tanır.

UYUM, İSTİHDAM ÖNCESİ VE SAĞLIK KONTROLLERİ

Mevzuat ve düzenlemelere uyumun sağlanması çok önemlidir. Bizimle çalışmak için başvuruyorsanız, başvurduğunuz yerde çalışma hakkınızı gösteren tüm uygun belgeleri sağlamanız gerekir. İkinci olarak, belirtilen niteliklerinizi destekleyen ilgili sertifikaları sağlamanız gerekecektir.

Zorunlu veya uygun olması durumunda başka geriye dönük kontrolleri yapabiliriz. Bu kontroller işe alım sürecinde açıklanacak ve daha fazla bilgiye ihtiyacınız olursa soru sorma imkanına sahip olacaksınız.

Görev için gerekliyse ve izin verilebilirse, atanmadan önce sağlığınıza ilgili bilgi vermeniz istenebilir. Aksi takdirde, size bir rol teklif edildikten sonra sağlık taraması yapılacaktır (bazı yerlerde geçerlidir, ancak hepsinde değil).

Dahili bir adaysanız, dahili bir rol değişikliği için nitelikler, geçmiş ve sağlık kontrolleri gerekebilir. Bu, rol bazında belirlenecektir.

VERİLERİN KORUNMASI

İşe alım sürecinde sağladığınız verileri saklarken ve işlerken ilgili mevzuatı takip edeceğiz.

BİLGİ – ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK

Bir rol için başvurunuzu sonuçlandırmadan önce, çeşitlilik ve kapsayıcılığın çeşitli boyutlarıyla ilgili kişisel bilgiler sağlamanız istenecektir. Bu isteğe bağlıdır, ancak işe alım

uygulamalarımızı analiz etmemize, üzerinde düşünmemize ve iyileştirmemize yardımcı olması için bunu sağlamanızı öneririz. Sağladığınız bilgiler gizli tutulacak, işe alım müdürüne verilmeyecek ve başvurunuzu değerlendirmek için kullanılmayacaktır.

TARAFSIZLIK VE ADAY TAVSİYELERİ

Temel ilkelerimizden biri, Weir'de her kökenden insana adil davranılmasıdır. Bu nedenle, tüm fırsatlar için (stajlar, iş deneyimi ve öğrenci yerleştirmeleri dahil) işe alımın sağlam olmasını sağlamak önemlidir. Çalışanlarımız ve diğerleri tarafından yapılan aday yönlendirmelerini memnuniyetle karşılıyor ve teşvik ediyoruz. Mevcut bir çalışsanız, bulunduğunuz yerde geçerli olabilecek herhangi bir sevk planı hakkında bilgi için HR ServiceNow aracılığıyla İK ile iletişime geçin. Aile üyeleri, arkadaşlar ve müşteriler de uygun adaylar önerebilir, ancak tavsiye politikaları kapsamında değildir.

Tabii ki, bu adaylar diğer adaylarla aynı kriterler kullanılarak değerlendirilmelidir. İşe alım sürecine dahilseniz, bir adayın ailevi veya sosyal bağlamda tanınıp tanınmadığını İK'ya her zaman bildirin.

ÇIRAKLIKLAR, STAJLAR VE ÖĞRENCİ YERLEŞTİRMELERİ

Zaman zaman, meslektaşlarımızı gölgelemek ve Weir'de işleri nasıl yaptığımızı görmek için kısa yerleştirmeler için (birkaç günlüğüne) öğrencilerimizin bize katılmasını sağlayabiliriz. Bunun gibi ücretsiz iş deneyimi, öğrencilerin bize katıldığı eğitim kurumunun gözetiminde, doğası gereği her zaman kısa vadeli olacaktır. Yöneticiler, herhangi bir yerleştirme başlamadan önce gerekli SHE, denetim ve sigorta gereksinimlerinin yerine getirilmesini sağlamak için İK ile iletişime geçmelidir.

Daha uzun stajlar ve çıraklık pozisyonları ücretli olacaktır. Her kökenden başvuranları teşvik etmek ve adil istihdam koşulları sağlamak istiyoruz.

İŞE ALIM ORTAKLARI

Zaman zaman, bizim adımıza aday aramak için bir işe alım ajansı ile anlaşabiliriz. İş şartlarını ve avantajlı fiyatları kabul ettiğimiz bir "Onaylı Satıcı Listesi" (AVL) işletiyoruz. Ajanslar, rolün gereklilikleri ve diğer şartlar hakkında İK veya işe alım müdürü/işe alım görevlisi tarafından bilgilendirilir.

AVL'mizin bir parçası olmayan ajanslardan istenmeyen Özgeçmiş (CV) kabul etmiyoruz. İstenmeyen özgeçmişler, sözleşmeyle ilgili sorunlardan kaçınmak için İK'ya yönlendirilmelidir.

DIŞ ADAYLAR İÇİN BİLGİLER

SPEKÜLATİF UYGULAMALAR

Weir'e katılmakla ilgileniyorsanız ancak uygun bir boş pozisyon görmüyorsanız, kariyer web sitemiz aracılığıyla proaktif olarak 'kendinizi tanıtabilirsiniz'. Bu seçenek, konularımızın çoğunda mevcuttur. Bizimle çalışmayı keşfetmeye istekli olduğunuzu bileceğiz ve gelecek için bilgilerinizi saklayabiliriz. Bilgilerinizi istediğiniz zaman silebilirsiniz.

SOSYAL MEDYA – ADAY PROFİLLERİ

İzin verildiğinde ve ilgili olduğunda, kariyerle ilgili sosyal medya profil(ler)inizi (ör. LinkedIn) görüntüleyebiliriz. Bazı çok kıdemli veya uzman roller için daha geniş bir medya ve sosyal medya araştırması yapılabilir. Bu bir istisnadır.

Her durumda, ilgili yerlerde geçerli olan mevzuata bağlı kalacağız.

İŞE ALMA REFERANSLARI

Sitelerimizin çoğunda eski işverenlerden ve/veya eğitim kurumlarından referanslar isteyeceğiz. İş teklifleri bazen referanslar alınmadan önce yapılır, ancak genellikle tatmin edici referanslar almamız şartına bağlıdır. Herhangi bir sorunuz varsa, lütfen işe alım sürecini yöneten yöneticiyle konuşun veya İK ile iletişime geçin.

DENEME SÜRELERİ

Tesislerimizin çoğunda, yeni çalışanlar başlangıçta bir deneme süresiyle bize katılmaktadırlar. Sürenin uzunluğu, göreve, yerel mevzuata ve toplu iş sözleşmelerine bağlı olarak değişir. Bir deneme süresinin amacı, hem sizin hem de yöneticinizin rolün sizin için doğru olup olmadığını belirlemesini sağlamaktır. Bir deneme süresi geçerliyse, rol teklif edildiğinde bu size bildirilecektir.

İÇ YÖNETİCİ VE ADAYLAR İÇİN BİLGİLER

AÇIK POZİSYONLAR İÇİN İÇ REKLAM

Açık pozisyonları dış iş piyasasına aktarmadan önce dahili olarak duyurmaktayız. Bu, mevcut rolleri görmeyi ve harici adaylardan önce başvurmanızı sağlar. Amacımız, Weir içinde gelişmeniz, kendi yolunuzu geliştirmeniz ve kariyerinizde ilerlemeniz için sizi teşvik etmektir. Bazen, yeniden yerleştirme politikasına veya yetenek yerleştirmeye tabi olan rollerin reklamı yapılmaz (daha fazla bilgi aşağıda verilmiştir).

MESLEKTAŞLARI BİLGİLENDİRMEK

- 1) Mevcut yöneticinizi bilgilendirmek, dahili bir başvuru sahibiyse en iyi uygulamadır ve yöneticinizi başka bir şirket içi görev için yaptığınız başvuru hakkında bilgilendirmek nezaket gereğidir.
- 2) Aday havuzları, yukarıda belirtildiği gibi, sizin veya ekibinizin bir üyesinin (varsa) bir aday havuzunda görüldüğü durumlarda, bir işe alım yöneticisi/işe alım görevlisi, arayışta oldukları pozisyon için sizinle görüşmek üzere iletişime geçebilir. Aday performansı ve kariyer hedefleri hakkında yöneticiden yöneticiye tartışmaların kapsamında, zaten bizimle çalışıyorsanız ve bir rol için dahili olarak başvuruyorsanız, işe alım müdürü, güçlü yönleriniz, mevcut gelişim alanlarınız, ilgi alanlarınız ve performansınız hakkında fikir edinmek için yöneticinize ulaşabilir. Şirket içi işe alım sırasında yöneticiler arasında iyi diyalogu teşvik ediyoruz.
- 3) Adaya teklifin yöneticiden yöneticiye bildirimi - mevcut bir çalışana bir rol teklifinde bulunmak isteyen bir işe alım yöneticisiyseniz, teklifi yapmadan **önce** lütfen adayın mevcut yöneticisiyle iletişime geçin.

Yöneticilerin, ekip üyelerinin kariyer gelişimini destekleme rolü vardır. İşe alım sürecinde iletişim kurarak, yöneticilerin bilgilendirilmesini ve ekiplerinde meydana gelebilecek olası değişikliklere hazırlıklı olmasını sağlayabiliriz. Yöneticiler, çalışanlar için uygun transfer tarihlerini belirlemek için birlikte çalışacak.

YETENEK PROFİLLERİ VE YETENEK YERLEŞTİRME

Workday'in yetenek profili bölümünü güncel tutarak kariyer hedeflerinizi, ilgi alanlarınızı ve deneyiminizi belirterek yönetici alımına yardımcı olabilirsiniz. İşverenler, aday ararken bu bilgilere erişebilir ve işletmedeki potansiyel fırsatlar hakkında sizinle iletişime geçebilir.

Bazen mevcut bir çalışanı daha geniş uygulamalar için açmadığımız bir role taşıyabiliriz. Bunu, yeteneklerine ve potansiyellerine göre yeni bir role taşıyabilecek çalışanları belirlemek için yetenek sürecimizi kullanarak yapıyoruz.

İŞTEN ÇIKARMA/PERSONEL SAYISINI AZALTMA VE YENİDEN DÜZENLEME

İşimizin evrimi boyunca, zaman zaman işten çıkarma/kısıtlama riski altında olan iş arkadaşlarımız olabilir. Rol değişikliğiyle ilgilenen bir çalışansanız, diğer iş arkadaşlarına başvurmak için öncelik verildiği veya rollerin belirli bir iş arkadaşı grubuyla sınırlı olduğu durumlar olabilir. Bu, adil yeniden yapılandırma ve yeniden dağıtım süreçlerinin bir parçası olarak gerçekleşir; genel amacımız, yeniden yapılanmanın çalışma arkadaşlarımız üzerindeki etkisini en aza indirmektir. Bazı lokasyonlarımızda bu konuyla ilgili çok özel ve katı kurallar vardır ve yerel İK ekibiniz tüm sorularınızı yanıtlayabilir.

İŞE ALIM SÜRECİMİZ

Küresel olarak tasarlanmış bir süreç işletiyoruz. Yerel sahalarımızın çeşitli gereksinimleri nedeniyle, bunun bazı yönleri devredilmiştir ve işe alım müdürü ile İK Ortağı arasında kararlaştırılacaktır.

GENEL İŞE ALIM SEÇİM YÖNTEMLERİMİZ

Seçim yöntemlerimiz, rolün sizin için doğru olup olmadığını ve rol için doğru olup olmadığını değerlendirmek için tasarlanmıştır. Becerilerinizi ve deneyiminizi rolün belirli yetkinliklerine karşı objektif olarak değerlendirmemize izin veren yöntemleri tercih edeceğiz. İkinci olarak, Weir'in kalbinde yer alan değerlerimiz doğrultusunda işe alım sürecindeki performansınızı değerlendirmek isteyeceğiz.

Aşağıdaki seçim yöntemlerinden bazılarını kullanacağız:

- 1) Telefon, sanal veya yüz yüze görüşmeler
- 2) Rol ile ilgili pratik testler veya teknik tarama
- 3) Değerlendirme merkezleri
- 4) Psikometrik testler
- 5) Belirli bir rol için gerekirse başka bir seçim yöntemi.

KIDEMLİ LİDER İŞE ALIM

Tüm Organizasyon genelinde tutarlı olan küresel bir Liderlik Seçim Sürecimiz var. Liderlik Çerçeve Modelimiz etrafında inşa edilmiştir ve sadece rol için değil, aynı zamanda The Weir Group için de doğru olan adayı belirlememizi sağlar. Şimdi ve gelecek için liderler seçiyoruz.

Performans incelemesini, iş arkadaşlarıyla etkileşimi ve yedekleme planlamasını kullanarak şirket içi yetenekleri belirliyoruz. Yetenekli şirket dışı adaylar, ilk olarak atanmış yönetici arama ortağımızla birlikte çalışarak elde edilecektir.

Lider adayı olarak seçilirseniz, küresel seçim sürecimize katılmaya davet edileceksiniz. Süreç, kurum içi ve kurum dışı adaylar için aynıdır ve şunlardan oluşur:

- 1) İlk Aşama Mülakatı
- 2) Liderlik Değerlendirme Aşaması
- 3) Liderlik Ekibi Mülakatı
- 4) Son Mülakat (gerektiğinde).

İLGİLİ BİLGİ

Küresel Kapsayıcılık, Çeşitlilik ve Eşitlik Politikası
Küresel Güvenlik, Sağlık ve Çevre Standartları ve Protokolleri
Veri Koruma Politikası (belirli yerler için mevcuttur)
Küresel Davranış Kuralları
Weir Tedarik Zinciri Politikası (modern kölelik beyanları dahil)
Küresel ve Yerel Seyahat Politikaları ve Sürüş Protokolleri
Global ve Yerel Harcama Politikaları
Küresel Bilgi Güvenliği Politikası.

İLETİŞİM NOKTALARI

Dışardan başvuran bir adaysanız ve belirli bir rol hakkında bizimle iletişime geçmek istiyorsanız, lütfen iş ilanında belirtilen yönetici/işveren ile iletişime geçin.

Yönetici veya çalışıyorsanız ve bu Politika veya işe alım ve seçim süreciyle ilgili sorularınız varsa, lütfen HR ServiceNow aracılığıyla İK ile iletişime geçin.