

Amaç: Bu halefiyet planının temel amacı, Gürsel Turizm'in stratejik hedeflerine kesintisiz ulaşabilmesi için yönetim kademesinde ve kritik operasyonel pozisyonlarda sürekliliğin sağlanmasıdır. Kurumsal sürdürülebilirliğin yalnızca çevresel ya da sosyal değil, aynı zamanda yönetsel devamlılıkla da mümkün olduğunun bilinciyle oluşturulan bu plan; liderlik rollerinde oluşabilecek beklenmedik boşlukları önceden öngörerek, kuruma hazır ve yetkin liderler kazandırmayı hedefler.

Planın temel hedefleri şunlardır:

- Kurumsal hafızanın ve operasyonel verimliliğin korunması,
- Stratejik pozisyonlarda beklenmedik ayrılıkların yaratabileceği risklerin azaltılması,
- Yüksek potansiyelli çalışanların belirlenerek geliştirilmesi,
- Kurum içinden lider yetiştirilmesini destekleyen bir kültür oluşturulması,
- Kurumsal değerlerle uyumlu, etik yönetim anlayışını benimseyen halef adaylarının hazırlanması,
- ESG (çevresel, sosyal ve yönetsel) performans kriterlerine uygun bir yönetsel yapı kurulması.

Kapsam: Bu plan, genel müdürlük, operasyon, insan kaynakları, kalite ve denetim, filo yönetimi gibi mevcut stratejik pozisyonları kapsar. Ayrıca finans, satış-pazarlama, bilgi teknolojileri, teknik hizmetler, sürdürülebilirlik ve hukuk gibi fonksiyonel alanlardaki yönetsel roller de kurumsal sürdürülebilirlik açısından halefiyet planı kapsamında değerlendirilir. İlgili pozisyonlarda oluşabilecek ani boşluklarda, öncelikli halef kaynağı olarak İcra Kurulu üyeleri göz önünde bulundurulur. Plan, organizasyonel yapıya bağlı olarak esnek biçimde güncellenmeye açıktır.

Temel İlkeler

- Şeffaflık: Tüm halefiyet süreçleri açık, izlenebilir ve belgelenebilir şekilde yürütülür.
- Kurum içi gelişim: Halef adayları öncelikle icra kurulu üyeleri arasından seçilir; kurum içi yeteneklerin geliştirilmesi önceliklidir.
- Stratejik uyum: Adayların liderlik potansiyeli, karar alma becerileri ve şirketin uzun vadeli hedefleriyle uyumu değerlendirilir.
- Çeşitlilik: Fırsat eşitliği esas alınır; kapsayıcı, cinsiyet dengesi gözetilen ve adil bir yaklaşım benimsenir.
- Süreklilik: Yönetimsel ve operasyonel süreklilik için olası ayrılıklara karşı kriz senaryoları oluşturulur.
- ESG uyumu: Adayların çevresel, sosyal ve etik değerlere duyarlılığı gözetilir; sürdürülebilir yönetim anlayışı desteklenir.

Kritik Pozisyonlar

Halefiyet planı kapsamında aşağıdaki pozisyonlar öncelikli olarak ele alınmıştır:

Pozisyon	Kurumsal Önemi
Genel Müdür	Şirketin stratejik yönetimini, karar alma süreçlerini ve paydaş ilişkilerini yürütür.
Operasyon Müdürü	Günlük operasyonların planlanması, yürütülmesi ve verimliliğinden sorumludur.
İnsan Kaynakları Müdürü	İşe alım, eğitim, performans ve organizasyonel gelişim süreçlerini yönetir.
Kalite, Denetim & SEÇ Müdürü	Kalite, iç denetim, İSG ve çevre süreçlerini koordine eder; mevzuata uyumu sağlar.
Şirket Araçları Müdürü	Filo yönetimi, bakım, yakıt ve araç optimizasyon süreçlerinden sorumludur.
Finans Müdürü	Bütçeleme, mali sürdürülebilirlik, kaynak yönetimi
Satış ve Pazarlama Müdürü	Müşteri ilişkileri, gelir artırma, marka yönetimi
Bilişim Teknolojileri Müdürü (BT)	Dijital altyapı, veri güvenliği, sistem sürekliliği

Aday Belirleme ve Değerlendirme Süreci

İç Aday Havuzu Geliştirme: İnsan Kaynakları Departmanı tarafından yürütülen yıllık yetenek envanteri çalışmaları kapsamında, öncelikle icra kurulu üyeleri arasından potansiyel halef adayları belirlenmektedir. Bu belirleme sürecinde:

- Performans değerlendirme puanları
- Liderlik yetkinlikleri (karar alma, ekip yönetimi, stratejik düşünme)
- Eğitim düzeyi ve kıdem
- ESG duyarlılığı ve kurumsal uyum gibi kriterler esas alınmaktadır.

Değerlendirme ve Gelişim Planları: Potansiyel adaylar, bağımsız danışmanlık firmalarıyla birlikte yapılan değerlendirme merkezi uygulamaları (assessment center) ile analiz edilir. Adaylar için aşağıdaki bireyselleştirilmiş gelişim planları uygulanır:

- Üst düzey yöneticilerle mentorluk
- Dönemsel liderlik gelişim modülleri
- Proje bazlı görev devri (stretch assignments)
- ESG ve kurumsal yönetim eğitimleri
- Yönetim kuruluna gözlemci katılım

Acil Durum Planlaması

Kritik bir pozisyonda ani ayrılık (ölüm, istifa, sağlık problemi vb.) durumunda, mevcut yöneticinin vekâlet vereceği alternatif adaylar İnsan Kaynakları departmanında gizli olarak kayıt altındadır. Bu kişiler, yönetim kurulu onayıyla maksimum 90 gün içerisinde geçici olarak görevlendirilir. Kalıcı atama süreci eşzamanlı olarak başlatılır.

Gözden Geçirme ve Güncelleme

Halefiyet planı, İnsan Kaynakları Müdürlüğü liderliğinde yılda bir kez olmak üzere güncellenir. Gözden geçirme süreci şu adımları içerir:

- Adayların gelişim süreçlerinin değerlendirilmesi
- Pozisyon risk haritasının güncellenmesi
- Örgüt şemasındaki yapısal değişimlerin yansıtılması
- Çeşitlilik ve kapsayıcılık hedeflerine uyumun kontrolü

Güncellenen plan, Yönetim Kurulu'na ve ilgili ESG komitesine raporlanır.

ESG Entegrasyonu

Gürsel Turizm'in halefiyet planı, çevresel ve sosyal sürdürülebilirlik hedeflerimizle uyumludur. Özellikle:

- Yönetim kadrosunda **toplumsal cinsiyet eşitliği** gözetilmesi,
- Halef adaylarının **iklim farkındalığı**, **etik yönetim** ve **çevre politikaları** konularında yetkin hale getirilmesi,
- Liderlikte **sorumlu yönetim** ilkelerinin benimsenmesi, hedeflerimiz doğrultusunda bütüncül bir strateji izlenmektedir.

Sonuç

Gürsel Turizm'in yöneticilerine adil, rekabetçi ve performansa dayalı bir ücretlendirme sistemi sunmayı amaçlamaktadır. Şirketimiz yüksek vasıflı yöneticileri çekerek, motive ederek ve elde tutarak uzun vadeli başarısını güvence altına almayı hedefler.