

# GRUPPEN-KARRIERE-MANAGEMENT- RICHTLINE – HAUPTPUNKTE

## 1. Grundsätze

- Chancengleichheit und Vielfalt für alle Mitarbeitenden.
- Karriereentwicklung nach objektiven Kriterien (Leistung, Kompetenz, Potenzial).

## 2. Kompetenzentwicklung

- 70-20-10-Modell: Praxis, Mentoring, formale Bildung.
- Individuelle Entwicklungspläne nach Probezeit, regelmäßige Aktualisierung.
- Fokus auf technische/gewerbliche Positionen und Sicherheit.

## 3. Entwicklungsprogramme

- Internationale Programme für Führungskräfte.
- Lokale Programme und Talentförderung.
- Zugang zu Pflicht- und Wahltrainings für alle

## 4. Nachfolgeplanung

- Vier Phasen: Schlüsselpositionen identifizieren, Talente bewerten, Entwicklungspläne erstellen, Übergang begleiten.

## 5. Interne Mobilität

- Förderung von Stellenwechseln und persönlichem Wachstum innerhalb der Elevion Group.

## 6. Leistungsmanagement

- Partnerschaft zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft.
- Jahresplan mit Zielen, regelmäßiges Feedback.
- Monitoring
- Jährliche Bewertung von KPIs und Entwicklungsplänen bis 31. März.
- Ergebnisse für ESG-Berichte und HR-Analysen.
- Jahresplan: Grundlage ist ein Jahresplan, der Ziele definiert, die mit den Unternehmensprioritäten und den persönlichen Ambitionen der Mitarbeitenden übereinstimmen.
- Laufendes Feedback: Führungskräfte geben regelmäßig Feedback und Unterstützung, um Mitarbeitende zum Erfolg zu führen und die nächsten Schritte zu planen.

## Überwachung und Berichterstattung

- Regelmäßige Bewertung: Die jährliche Bewertung der KPIs und L&D-Pläne erfolgt bis zum 31. März.
- Ergebnisse: Die Resultate dienen als Grundlage für ESG-Berichte und interne HR-Analysen.