



شرکت کشت و صنعت هلال (سهامی عام)

منشور کمیته انتصابات و جبران خدمات



شرکت کشت و صنعت هلال (سهامی عام)
منشور کمیته انتصابات و جبران خدمات

فهرست

مقدمه	۲
ماده (۱) - تعاریف	۲
ماده (۲) - مأموریت کمیته انتصابات	۳
ماده (۳) - هدف	۳
ماده (۴) - اصول فرایند انتصابات	۴
ماده (۵) - ترکیب اعضاء	۶
ماده (۶) - وظایف و مسئولیتها	۶
ماده (۷) - ارزیابی نظامنامه و منشور کمیته	۸
ماده (۸) - ارزیابی عملکرد کمیته انتصابات	۸
ماده (۹) - نحوه برگزاری جلسات	۸
ماده (۱۰) - مصوبات	۸
ماده (۱۱) - سایر اختیارات کمیته	۹



شرکت کشت و صنعت هلال (سهامی عام)
منشور کمیته انتصابات و جبران خدمات

منشور کمیته انتصابات شرکت کشت و صنعت هلال

مقدمه

هدف از انجام هر فعالیتی در واحد های تجاری دستیابی به بالاترین سطح اثر بخشی و کارایی است. تحولات عمده در محیط کسب و کار همانند جهانی شدن و سرعت بالای تغییرات در فناوری، باعث افزایش رقابت و دشواری مدیریت در شرکت ها گردیده است.

با عنایت به جایگاه و نقش تأثیرگذار مدیران در هدایت و راهبری شرکت و تحقق اهداف شرکت و با توجه به اصول «قانونمداری، عدالتمحوری، مسئولیت پذیری و پاسخگویی» و ضرورت استقرار سازوکارهای لازم برای اصلاح روش ها، روندها، فرآیندها و نهادینه سازی شایسته سالاری و تخصص محوری در انتخاب، انتصاب و نگهداشت مدیران و کارکنان توانمند و واجد صلاحیت «منشور کمیته انتصاب شرکت کشت و صنعت هلال» به شرح زیر به تصویب می رسد:

ماده (۱) - تعاریف واژگان:

مدیران حرفه ای: شامل تمامی عناوین سمت های مدیریتی که به چهار گروه به شرح زیر

تقسیم شده اند:

● **مدیران ارشد:** آن دسته از مدیرانی می باشند که وظیفه سیاست گذاری، خط مشی گذاری، برنامه ریزی کلان، هدایت و نظارت عالیه بر عملکرد شرکت را به عهده دارند.

● **مدیران میانی:** به آن دسته از مدیرانی اطلاق می شود که وظیفه هماهنگی، ایجاد ارتباط بین سطوح عالی (مقامات) و یا مدیران ارشد را در شرکت به عهده دارند. مانند: مدیران خط تولید و معاونین آنان، مدیران بازرگانی و معاونین آنان و سمت های مدیریتی هم سطح آن ها.

● **مدیران پایه:** به آن دسته از مدیرانی اطلاق می شود که وظیفه اجرای سیاست ها، خط مشی ها و برنامه های سازمانی را در شرکت بر عهده دارند. مانند: رؤسای مالی، رؤسای منابع انسانی و سمت های مدیریتی هم سطح آن ها.



شرکت گشت و صنعت هلال (سهامی عام)
منشور کمیته انتصابات و جبران خدمات

● **مدیران عملیاتی:** شامل مدیران واحدهای عملیاتی یا اجرایی.

● **شایستگی عمومی مدیران:** به مجموعه ای از دانش، مهارت ها، نگرش ها و ویژگی های تعیین شده از سوی شرکت اطلاق می شود که به یک فرد امکان می دهد تا بتواند وظایف مربوط را پس از احراز سمت مدیریتی و یا ارتقاء به سطوح بالاتر به طور موفقیت آمیز انجام دهد.

● **سایر کارکنان:** شامل تمام افرادی که در قبال دریافت مبالغی نقدی یا غیر نقدی بصورت مستمر یا غیر مستمر متعهد به انجام وظایفی طبق قراردادی رسمی یا عرفی میباشند.

ماده (۲) - مأموریت کمیته انتصابات

در برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت ها پس از طی فرآیند کارمندیابی که به دنبال تجزیه و تحلیل شغل و تعیین ویژگی های شاغل، شرایط احراز شغل انجام می گیرد، و بالاخره فردی انتخاب می شود که به بهترین وجه از عهده انجام شغل برآید بحث انتصاب و به کارگماری مطرح است که از مراحل حساس و مهم مدیریت منابع انسانی به شمار می آید. و به ناچار باید به عنوان یک فرآیند جزیی در سیستم مدیریت شرکت از اصول منطقی، علمی، دینی و ارزشی برخوردار باشد. چرا که در غیر این صورت علاوه بر اینکه اهداف شرکت برآورده نخواهد شد، مدیریت با چالش های جدی روبه رو می شود.

ماده (۳) - هدف

کمیته انتصابات براساس اختیارات تفویض شده از سوی هیئت مدیره شرکت به عنوان یکی از کمیته های تخصصی شرکت تشکیل شده و فعالیت خود را با هدف کمک همه جانبه به مدیریت برای دستیابی به اهداف هماهنگ و برنامه استراتژیک شرکت آغاز میکند.

انتصابات به جا و متکی بر اصول و ضوابط عقلی، دینی و پذیرفته شده، عامل اصلی تطبیق شرایط احراز شغل با فرد داوطلب، ارتقاء و پیشرفت شغلی و افزایش اثر بخشی عملکرد کارکنان و نیز شکوفایی استعدادهای درونی افراد در نیل به اهداف شرکت به شمار می آید.



شرکت کشت و صنعت هلال (سهامی عام)
منشور کمیته انتصابات و جبران خدمات

تبصره ۱: اهداف انتصابات و طرح اصول این فرآیند به ترتیب زیر خواهند بود:

(۱) تطبیق شرایط احراز شغل با فرد داوطلب.

(۲) ارتقاء و پیشرفت شغلی.

(۳) افزایش اثر بخشی، کارایی و بهره وری شرکت.

(۴) شکوفایی استعدادهای درونی کارکنان.

(۵) استفاده صحیح از توانایی های کارکنان.

ماده (۴) - اصول فرآیند انتصابات به ترتیب زیر خواهند بود:

هشت اصل را به عنوان اصول انتصابات شرکت به شرح زیر ارائه می نمائیم.

(۱) عدالت محوری

شامل دادن حق هر صاحب حقی به وی و قرار دادن هر چیز با توجه به ویژگی های آن در مناسب ترین موقعیت می باشد.

(۲) حق مداری

مدیران و کارکنان در اجرای تمامی وظایف و مأموریت های خود از قالب آقایی، سروری و ریاست خارج شده، به شغل خود به عنوان یک رسالت و تکلیف می نگرند و خدمت اداری به خدمت ارزشی و الهی مبدل می گردد. مدیران قبل از اینکه بر دیگران مدیریت کنند مدیریت بر خود را فرا گرفته است و قبل از آنکه به کنترل دیگران بپردازد به کنترل خود پرداخته است. به این طریق تمایلات، آنان و آرزوهای نامحدود و در یک کلام حاکمیت نفس اماره از جان مدیران رخت بر بسته و هدف سود مداری را به هدف عالی تر حق مداری تبدیل می نماید و والاترین هدف قبول و پذیرش مدیریت را در شرکت احقاق حق و دفع باطل می انگارد. بنابراین در فرآیند انتصابات با محوریت حق و حقیقت و شناخت واقعیت های محیطی، به شناسایی افراد داوطلب شغل می پردازند و بهترین گزینه را انتخاب، انتصاب و به کار گماری می کنند.



شرکت گشت و صنعت هلال (سهامی عام)
منشور کمیته انتصابات و جبران خدمات

۳) خدمتگزاری

خدمتگزاری مدیران و کارکنان شرکت به عنوان یک اصل در رسیدن به اهداف شرکت مورد توجه ویژه ای قرار گرفته؛ که مدیران و کارکنان علاوه بر اینکه در این رابطه وظیفه خود را انجام می دهند، موجب افزایش بهره وری و کارایی شرکت خواهند شد.

۴) محبت و شدت

در مدیریت، خشونت مطلق و نرمش مطلق سم خطرناکی است ولی اگر این دو سم با هم مخلوط و ترکیب شوند، داروی مفید و ارزنده ای برای اعمال مدیریت می گردند. و چون عزل و نصب از شؤون مدیریت است، مدیر باید در اجرای فرایند انتصابات به این موضوع به عنوان یک اصل توجه نماید تا با استفاده صحیح از توانایی های کارکنان شرکت را به خوبی مدیریت کند و به پیش ببرد.

۵) رضایت عمومی

دیگر از اصول حاکم بر انتصابات، اصل رضایت عمومی است که در منابع توجه زیادی به آن شده است و رضایت عموم کارکنان (اکثریت منابع انسانی) شرکت را بر اقلیت خواص ترجیح داده است.

۶) ضابطه مداری

مدیر نباید افرادی را که استحقاق ندارند برخلاف ضابطه برای تصدی شغلی منصوب کند. و از این طریق هم به شرکت و اهداف آن و هم به کارکنان خسارت وارد نماید. مدیر در موقعیت مدیریتی و جایگاه مسئولیتی خود باید مراقب درخواستهای نابجای دوستان و اطرافیان خود باشد و از دخالتهای بی جای آنان در امور مختلف جلوگیری کند.

۷) پرهیز از مکر و خدعه

یکی دیگر از اصولی که می بایست در فرایند انتصابات مورد توجه و دقت قرار گیرد و به عنوان راهنما و قانون کار انتصاب باشد، اصل پرهیز از مکر و خدعه می باشد.

۸) شایستگی و کفایت

در مدیریت شرکتی نیز اصل شایستگی و کفایت به عنوان یک اصل متری برای اداره امور شرکت مطرح و در ابعاد مختلف مورد تأکید قرار می گیرد.

(Handwritten signatures and stamps are present at the bottom of the page, including a large signature in blue ink and several smaller ones in black ink.)



شرکت گشت و صنعت هلال (سهامی عام)
منشور کمیته انتصابات و جبران خدمات

ماده (۵) - ترکیب اعضا

کمیته انتصابات متشکل از ۵ عضو شامل، رئیس (یکی از اعضای هیئت مدیره غیر موظف و مستقل)، دو نفر خبره مالی به پیشنهاد عضو منتخب هیئت مدیره و با تصویب هیئت مدیره و دو نفر از معاونین شرکت به پیشنهاد مدیرعامل به عنوان دارندگان حق رای و مدیر ریسک به عنوان دبیر جلسه و بدون حق رای در جلسات حضور مییابد. جلسات با حضور حداقل ۳ نفر از اعضای دارای حق رای رسمیت یافته و تصمیمات با تصویب اکثریت آراء قابل اجرا خواهد بود.

تبصره ۱: کمیته انتصابات دارای وضعیت مستقل در شرکت است و برای این منظور رئیس کمیته انتصابات مستقیم آ به هیئت مدیره گزارش میدهد.

تبصره ۲: دبیر کمیته که مسئولیت تشکیل جلسات را بر عهده دارد زیر نظر رئیس کمیته فعالیت نموده و مسئول پیگیری مصوبات کمیته است.

تبصره ۳: کمیته میتواند از اشخاص مستقل و صاحب نظر در حوزه بازارهای مالی و مدیریت منابع انسانی که دارای تجربه و تخصص مناسب هستند جهت حضور در جلسات (بدون حق رای) دعوت به عمل آورد.

تبصره ۴: کمیته میتواند هر یک از مدیران را برای حضور در جلسه دعوت نماید.

ماده (۶) - وظایف و مسئولیتها

۱) کمیته باید به طور دوره ای معیارهای عضویت در هیئت مدیره و کمیته ها حسابرسی و مدیریت ریسک و... را تعیین و برای تصویب به هیأت مدیره ارجاع کند. همچنین باید به بررسی این موضوع بپردازد که آیا این معیار ها نیاز به تغییر و بروزرسانی را دارند یا خیر. کمیته باید سالانه ترکیب هیئت مدیره (ازجمله ارزیابی مهارت و تجربه اعضا) را بررسی کند بطوری که آیا هیئت مدیره در مجموع ابراهای لازم را برای اجرای مؤثر وظایف نظارتی خود به شیوه ای سازنده و جمعی دارد یا خیر.

حداقل شرایط لازم برای انتصاب در مشاغل مدیریتی و سرپرستی عبارتند از:

۱. دارا بودن مدرک کارشناسی مرتبط با رشته شغلی
۲. گذراندن دوره آموزش مدیریت و یا دارا بودن مدرک کارشناسی ارشد



شرکت گشت و صنعت هلال (سهامی عام)
منشور کمیته انتصابات و جبران خدمات

۳. حداقل ۶ سال سابقه تجربی در رشته‌های شغلی مربوط یا مشابه و یا دو سال سابقه

مدیریت در رشته‌های شغلی مربوط یا مشابه

۴. اخذ حداقل ۶۰ امتیاز از معیارهای کلی وظایف، نقش‌ها و مهارت‌های مدیریتی با تشخیص کمیته

۲: کمیته انتصابات به همراه هیئت مدیره باید به طور فعال برای آماده سازی اعضای آینده هیئت مدیره برنامه ریزی کنند. کمیته باید با جستجوی منابع مختلف، نامزدهای بالقوه صندلی هیئت مدیره را شناسایی کند. سهامدارانی که در موفقیت بلندمدت شرکت سهیم هستند باید فرصتی برای معرفی نامزد های مدیریتی آینده به کمیته انتصابات داشته باشند. در صورتی که حمایت سهامداران گسترده باشد و هیئت مدیره به این نتیجه برسد که این دسترسی به نفع شرکت و سهامداران است، ممکن است نامزد توصیه شده توسط آنها بعد از انتخاب، دارای حق رای هم باشد. اگرچه جلسه مدیر عامل با نامزدهای بالقوه هیئت مدیره مناسب است، مسئولیت نهایی برای انتخاب نامزدهای آتی بر عهده کمیته انتصابات و هیئت مدیره است.

به منظور شناسایی افراد شایسته برای تصدی پست های و فراهم نمودن زمینه های بروز توانایی و لیافت افراد، کمیته می تواند نسبت به برگزاری آزمون های عمومی و اختصاصی مدیریتی از بین داوطلبان پست های اقدام و بانک اطلاعاتی مورد نیاز را ایجاد نموده و افراد واجد شرایط را به مقامات مسوول به وقت مورد نیاز معرفی نمایند

۳: کمیته باید بر عملکرد موثر هیئت مدیره نظارت کند. (از جمله سیاست های هیئت مدیره در رابطه با دستور کارها و برنامه های جلسات و فرآیندهای شرکت)

۴: کمیته باید هر سال دستورالعمل های حاکمیت شرکتی شرکت را در صورت وجود بررسی کند و توصیه هایی در مورد تغییرات در این دستورالعمل ها به هیئت مدیره ارائه دهد.

۵: کمیته بر مشارکت سهامداران نظارت میکند و شیوه های این مشارکت را به صورت دوره ای بررسی کند و بازخوردها و پیشنهاداتی را برای بهبود به مدیریت ارشد ارائه میکند. کمیته انتصابات و هیئت مدیره باید تلاش های شرکت برای برقراری ارتباط با سهامداران را درک کنند و به طور منظم در مورد چنین ارتباطاتی توضیحاتی دریافت کنند.

۶: در صورتی که کمیته پاداش در شرکت کمیته پاداش تشکیل نشده باشد کمیته انتصابات ممکن است بر پرداخت پاداش هیئت مدیره نظارت کند یا این که دو کمیته ممکن است در این مسئولیت سهیم باشند.



شرکت کشت و صنعت هلال (سهامی عام)
منشور کمیته انتصابات و جبران خدمات

ماده (۷) - ارزیابی نظامنامه و منشور کمیته

کمیته انتصابات باید سالی یک بار نسبت به ارزیابی مفاد منشور کمیته اقدام و آن را به روزرسانی نموده و موارد تغییر را برای تصویب هیئت مدیره پیشنهاد نماید.

تبصره ۱: در صورت بروز تغییرات عمده در زمینه منشور کمیته انتصابات (بر اثر الزامات قانونی یا نیازهای شرکت)، ارزیابی منشور کمیته انتصابات در طی سال مالی ضرورت دارد.

ماده (۸) - ارزیابی عملکرد کمیته

کمیته باید نتایج عملکرد خود را در پایان هر سال مالی به هیئت مدیره شرکت جهت درج در گزارش هیئت مدیره به مجمع عمومی عادی سالانه ارائه نماید.

ماده (۹) - نحوه برگزاری جلسات

جلسات کمیته انتصابات به صورت تشکیل خواهد شد. همچنین با توجه به شرایط خاص، رئیس کمیته میتواند دستور برگزاری جلسات کمیته انتصابات را صادر نماید. لازم به ذکر است دستور جلسه و گزارشهای مربوطه حداقل یک روز کاری قبل از تشکیل جلسه توسط دبیر در اختیار اعضاء قرار میگیرد.

ماده (۱۰) - مصوبات

خلاصه مذاکرات در جلسات کمیته انتصابات ثبت میشود و نتایج آن به هیئت مدیره شرکت گزارش میشود.

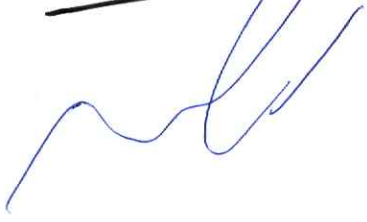
ماده (۱۱) - سایر اختیارات کمیته

کمیته پیشنهاد مشارکت اعضاء یا مدیران اجرایی ارشد در دوره های آموزشی داخل و خارج از کشور را جهت تصویب به هیئت مدیره ارائه مینماید تا پس از تصویب مبنای اقدام قرار گیرد.



شرکت کشت و صنعت هلال (سهامی عام)
منشور کمیته انتصابات و جبران خدمات

منشور کمیته انتصابات در ۱۱ ماده و ۶ تبصره به تصویب هیئت مدیره رسیده است.

اعضای هیأت مدیره	نام نماینده اشخاص حقوقی	سمت	امضاء
شرکت خدمات مهندسی و بازرگانی هلال ایرانیان (سهامی خاص)	رضا ولی زاده	رئیس هیات مدیره	
شرکت تفریحی و آب درمانی هلال فردوس ایرانیان (سهامی خاص)	سعید خجسته باقرزاده	نایب رئیس هیات مدیره	
شرکت صنایع نساجی هلال ایران (سهامی عام)	مجید مزدهی فرد	عضو هیات مدیره	
شرکت سرمایه گذاری هلال احمر ایران (سهامی خاص)	محسن رفیعی سفید دشتی	عضو هیات مدیره	
شرکت ساختمانی هلال احمر ایرانیان (سهامی خاص)	محمد سهرابی	مدیر عامل و عضو هیات مدیره	