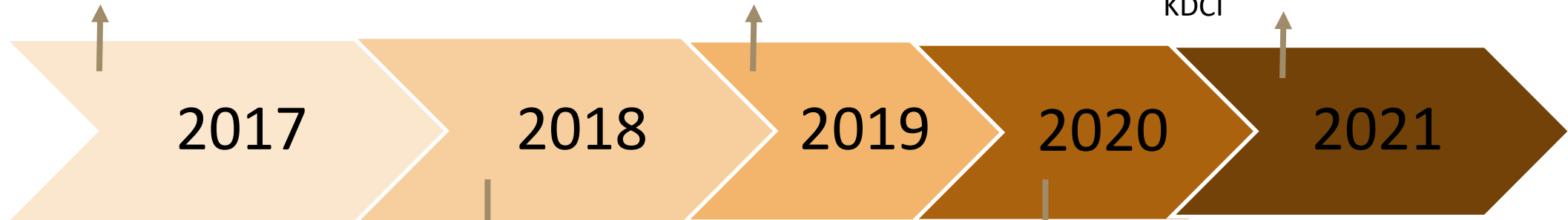


# SUCCESSION PROGRAM

---

# PROGRESS TIMELINE

Completed expectation setting and program orientation in Strategic Programs



Finalize the following

1. Identified Key Positions and Candidates for each position
2. Vetting Process

1. Improvement on Competency Enhance Program is on-going
2. Management Development Program is being drafted by KDCI

Completed competency mapping using MARCELO Principles

Implement Succession Plan for Year on Year Intervention with Mentoring

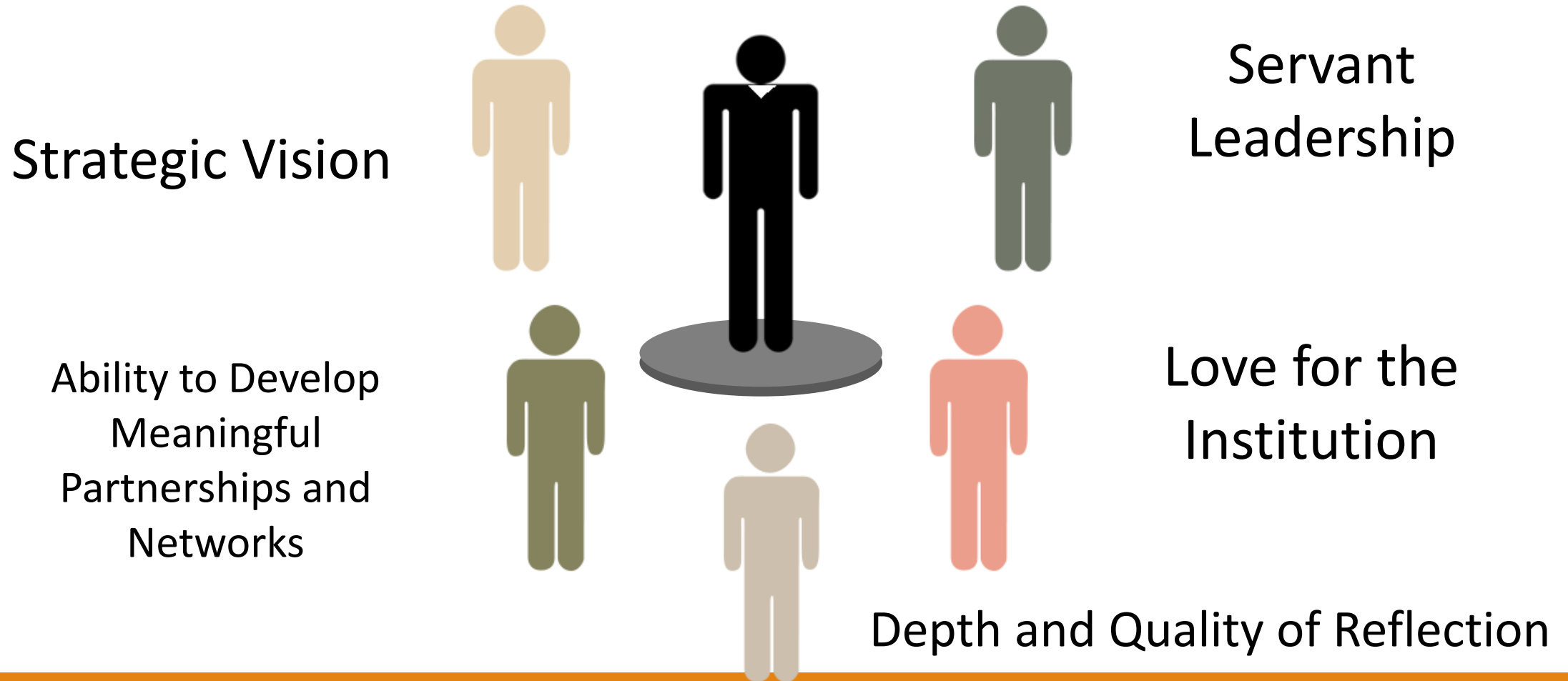
*\* Development of Management Development Program is postponed due to the Pandemic*

# VACANCIES IN KEY POSITION

KSO	POSITION	TENTATIVE DATE OF VACANCY	SUCCESSION STATUS
K-Coop	General Manager	Within 1-2 years	Successor is identified and currently undergoing training and development
K-Coop	Operations Manager	Within 1-2 years	No identified or trained successor,
K-Coop	CFO	5 years	Successor is identified and currently undergoing training and development
KDCI	CEO	7 years	No immediate vacancy, but needs to identify and develop successor
KMBA	General Manager	5 years	No immediate vacancy, but needs to identify and develop successor
KMBA	Operations Manager	Currently vacant	Vacated by the change of role of the current OM, KMBA to decide whether they will hire replacement

# CRITERIA FOR SELECTION OF SUCCESSORS FOR LEADERSHIP ROLES

---



# BEHAVIORAL INDICATORS

---

## **SERVANT LEADER**

May mas magandang oportunidad sa labas ngunit mas piniling manatili sa organisasyon

May pagkiling sa marginalized sector at iniisip ang kapakanan ng mga pinagsisilbihan

Ang pananampalataya ay nakikita sa gawa

May kababaang loob upang kilalanin kung may pagkakamali

Nagbabahagi ng kaalaman at nakapaghuhubog ng mga bagong leader

Patas at pantay-pantay ang pagtingin sa kasamahan. Madaling lapitan

May malasakit sa tao, naasahang makapagbigay ng suporta sa panahon ng panganailangan

Pagiging simple at hindi materialistic

# BEHAVIORAL INDICATORS

---

## DEPTH AND QUALITY OF REFLECTION

Naiuugnay ang mga kasalukuyang sitwasyon sa mga naging karanasan

Nakikita ang mga oportunidad sa anumang sitwasyon

Hindi madaling manghina o matinag sa mga krisis na kinaharap

Ang mga personal na pagpapahalaga ay kapareho ng mga pagpapahalaga ng institusyon

Marunong kumilala ng mga biyaya at mapagpasalamat

## LOVE FOR THE INSTITUTION

Patuloy na nag-aaral at nagdaragdag ng kaalamang makakatulong sa paglago ng institusyon

May puso sa desisyon. May pagpapahalaga sa kapakanan kapwa ng miyembro at empleyado

Kakayahang ipaglaban ang kapakanan at interes ng organisasyon

Hindi kakikitaan ng personal na interes. Hindi pag-iisipan ng conflict of interest.

# BEHAVIORAL INDICATORS

---

## ABILITY TO DEVELOP MEANINGFUL PARTNERSHIPS AND NETWORKS

Kayang dalhin ang institusyon

Marunong kumilala ng mga partner na magiging kapaki-pakinabang sa mga isinusulong ng institusyon

Kakayahang makisalamuha sa ibat ibang uri ng tao

Marunong mag-alaga at magpanatili ng mabuting relasyon sa mga partners

Kapag dumadalo ng anumang seminar o conference, ginagawa itong oportunidad upang makakilala ng bagong network

## LOVE FOR THE INSTITUTION

Kakayahang maglatag ng malinaw na plano at mga konkretong hakbang sa pagsasagawa nito

Kakayahang mag-isip ng mga bagong gagawin at patunguhan

Bukas ang isip sa mga pagbabago

# PRINCIPLES OF SELECTION

---

- Priority are homegrown and we need to build talent for KSOs; while we may borrow for KDCI. We do not buy talents for leadership roles.
- Creation of pool of talents, which will be provided training and development
- Shortlisted candidates must have the following:
  - ✓ **GETS** - the candidate understand the responsibility of the mantle of leadership (servant leadership)
  - ✓ **WANT** – the candidate is motivated and has a deep why and commitment to the organization
  - ✓ **CAN** – the candidate is highly capable to assume the position



# SELECTION PROCESS

---

1. Ang GM/CEO ng bawat organisasyon ang mag-assess at magno-nominate kung sino sa kanilang mga tao ang magiging candidates.
2. Ang pagpili ng mga GM ay hindi lamang lilimitahan sa mga miyembro ng kanilang Steering Committee, ito ay bubuksan din maging sa mga high potential lower rank managers.
3. Maaring imbitahan ang candidates o maaring magpahayag ng interes sa position sa pamamagitan ng pagsulat ng Letter of Intent (LOI).

# SELECTION PROCESS

---

4. Dapat tiyakin na gusto ng candidate ang kanyang pagpasok sa pool of candidates upang hindi masayang ang mga resources na i-invest sa kanya ng opisina
5. Kapag napili na ang 10 candidates na bubuo sa pool, ipagbibigay-alam ito sa HR Committee
6. Ang 10 candidates ay sasailalim sa intensive training. Mag-disenyo ang HR sa pakikipag-ugnayan sa bawat KSO at KDCI Education, Training and Formation Program ng Management Development Program.

# TRAINING PROGRAM

---

7. Ang training ay kinapapalooban subalit hindi nalilimitahan sa mga sumusunod:

- ✓ Pagtatapos ng mga post graduate courses
- ✓ Pagtatapos ng mga management/ leadership courses
- ✓ Exposure sa industriya at iba't ibang organisasyon
- ✓ Mentoring at coaching sa ilalim ng bawat KSO head; cross posting sa bawat KSO
- ✓ Pagdalo sa training at byahe sa iba't ibang lugar at mga organisasyon

# PROSESO NG SHORTLISTING

---

- ✓ Pagkakaroon ng at least 10 candidates para sa pool. Mula sa mungkahi ng management na 6, mungkahi ng komite na gawing 3 ang magiging shortlisted para sa KSO GM/CEO post.
- ✓ Ang mga naging performance ng 10 candidates ay tatasahin at rerepasuhin
- ✓ Magkakaroon ng 360 assessment ang candidates
- ✓ Ang 10 candidates ay haharap sa HR Committee para sa isang panel interview at mula doon ay magrerekomenda ng top 3 most qualified.

# PROSESO NG SHORTLISTING

---

- ✓ Irerekomenda ang 3 candidates na ito sa board ng organisasyong bakante ang posisyon.
- ✓ Ang board ng KSO kung saan bakante ang position ang pipili sa 3 candidates