

# GARANTİ YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.

## PERSONEL YEDEKLEME POLİTİKASI

---

- **AMAÇ**

Şirket yönünden kritik nitelikteki pozisyonların çeşitli nedenlerle boşalması durumunda o pozisyonun mevcut personel tarafından doldurulması için adayların önceden belirlenmesi ve kilit pozisyonlar için belirlenen adaylara ilgili pozisyonların gerektirdiği niteliklerin kazandırılması ve adayların geleceğin yöneticisi olarak yetiştirilmesi bu planlamanın konusudur.

- **KAPSAM**

Şirket yapısının küçüklüğü nedeniyle organizasyon şemasına göre şirket bünyesindeki tek departman olan Mali ve İdari İşler Bölümü'nün kritik ve kilit pozisyonları olarak değerlendirilen Mali İşler Direktörlüğü , Muhasebe Müdürlüğü, Uzman pozisyonları bu planlamanın kapsamı dahilindedir. Genel Müdür pozisyonu Genel Müdürün Yönetim Kurulu tarafından atanması sebebi ile ve uzman yardımcılığı ve ofis elemanı pozisyonlarının yedeklenmesi uygun görülmediğinden kapsam dışı bırakılmıştır.

- **UYGULAMA**

Şirketin tek bir bölümden (Mali ve İdari İşler Bölümü) oluşması sebebi ile personelin yatay olarak gelebileceği herhangi bir pozisyon mevcut değildir. Çalışanları dikey olarak gelebilecekleri pozisyonlar organizasyon şemasında hiyerarşik olarak belirtilmiştir.

Bir pozisyonun dikey olarak yedeklenmesinde bir önceki pozisyon temel alınır. Dikey olarak yedeklenen pozisyona aday çalışanların taşıdığı niteliklerin o pozisyonun gerektirdiği asagari iş niteliklerine uygun olması esastır. Uzman yardımcılığı ve ofis elemanı pozisyonlarının dışındaki tüm pozisyonlara yapılacak terfi ve atamalarda yedekleme planı esas alınır. Uygun yedeği bulunmayan pozisyonlar için kurum dışından personel temin edilebilir.

Yapısı itibarı ile çok küçük olan şirketimizde pozisyonlara yedek olabilecek personelin saptanmasında karar Genel Müdür tarafından verilir.

Yedek aday personelin yetiştirilmesinde her yönetici kendi yedeklerinin eğitilmesinden ve ilgili pozisyona uygun teknik niteliklerin adaylara kazandırılmasından tam olarak sorumludur. Yedeklerin eğitilmesi ve geliştirilmesinde şirketin küçük yapısına uygun olan "Yedeklere Sorumlulukların Aktarılması" , "Asistan Tayin Etme" , "Yaparak Öğrenme" gibi yöntemler tercih edilir.