

DOĐUŐ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ő.

2015/421 sayılı Yönetim Kurulu Kararı
Ek:1

İNSAN KAYNAKLARI ve EĞİTİM POLİTİKASI

1. Amaç

Őirketin ve DođuŐ Grubu'nun vizyon ve misyonuna uygun ve ihtiyaçlar doğrultusunda, yeterli sayıda personel bulundurmak, personelin bilgi ve tecrübelerine en uygun alanlarda çalışmalarını sağlamak ana hedeftir.

2. İnsan Kaynakları Politikaları

- Personel alımında faaliyet konusunun gerektirdiği nitelikler ve eğitime sahip personel alınması esastır.
- Çalışanların motivasyonunun ve kuruma bağlılıklarının ön planda tutulmasına özen gösterilir.
- Personelin bilgi ve becerilerini arttırmaya yönelik eğitim olanakları araştırılarak eğitim planlaması yapılır. Sürekli eğitim ve kendini geliştirme ortamı oluşturularak, eğitim, terfi ettirme konularında çalışanlara eşit davranılmakta, çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini arttırmalarına yönelik eğitim programlarına iŐtirak etmeleri sağlanır.
- Çalışanlara sağlanan tüm haklarda adil davranılır, çalışanların bilgi, beceri ve görgülerini arttırmalarına yönelik eğitimlere önem verilir.
- Adil ücretlendirme ve ödüllendirme uygulamaları yapılmaktadır.
- Çalışanların kariyerlerinin organizasyonun ihtiyaçları doğrultusunda planlanması ve geliştirilmesine özen gösterilmektedir.
- Çalışanların performansları gözetilerek ve değerlendirilerek onurlandırılır. Terfileri desteklenir. EleŐtirilerde kişilik haklarına saygılı olunur.
- Çalışanlarımıza sunulan çalışma ortamı güvenli, konforlu, ileri teknolojik alt yapıya sahip ve verimliliğin en üst düzeyde sağlanmasına yönelik olarak tasarlanmıştır.
- Çalışanlar őirketin finansal durumu, ücret, kariyer, eğitim, sağlık ve kendilerini ilgilendiren diğer konularda bilgilendirilmektedir.
- Çalışanlarımız sağlık ve hayat sigortası ile çeŐitli risklere karŐı korunma altına alınmıştır.
- Çalışanlarımız arasında ırk, din, dil ve cinsiyet ayrımı ayırım yapılmamakta ve eşit muamele edilmektedir.
- őirket çalışanlarının sayısı itibarıyla sendikaları bulunmamaktadır. Personelin izin almak kaydı ile dernek kurma veya üye olma hakları kısıtlanmamaktadır.
- Yönetici görev deđiŐikliklerinin őirket yönetiminde aksaklığa sebep olabileceği öngörülen durumlarda yeni görevlendirilecek yöneticilerin belirlenmesi hususunda halefiyet planlaması mevcuttur.

Yürürlülük Tarihi: 20 Temmuz 2015

Revizyon Tarihi:

Yönetim Kurulu Karar Tarihi ve Sayısı: 20 Temmuz 2015 /421

DOĐUŐ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ő.

PERSONEL YEDEKLEME POLİTİKASI

Amac

Őirket yönünden kritik nitelikteki pozisyonların çeŐitli 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 yetiŐtirilmesi bu planlamanın konusudur.

Kapsam

Őirket yapısı nedeniyle organizasyon Őemasına göre Őirket bünyesindeki Mali İŐler Bölümü'nün kritik ve kilit pozisyonları olarak değerlendirilen Mali İŐler GMY, Mali İŐler Müdür Yardımcılığı pozisyonları ile Proje Yönetimi Bölümü'nün kritik ve kilit pozisyonları olarak değerlendirilen Proje Yönetimi GMY, Proje Yönetimi Müdür Yardımcılığı ve Kurumsal İletişim ve Pazarlama Bölümü'nün kritik ve kilit pozisyonları olarak değerlendirilen Kurumsal İletişim ve Pazarlama GMY pozisyonları bu planlamanın kapsamı dahilindedir. Genel Müdür pozisyonu Genel Müdürün Yönetim Kurulu tarafından atanması sebebi ile ve hukuk müşaviri, uzman, uzman yardımcılığı ve ofis elemanı pozisyonlarının yedeklenmesi uygun görülmediğinden kapsam dıŐı bırakılmıŐtır.

Uygulama

Çalışanların dikey olarak gelebilecekleri pozisyonlar organizasyon Őemasında hiyerarŐik olarak belirtilmiŐtir.

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

Yapısı itibarı ile az sayıda çalıŐanı olan Őirketimizde pozisyonlara yedek olabilecek personelin saptanmasında karar Genel Müdür tarafından verilir.

Yedek aday personelin yetiŐtirilmesinde her yönetici kendi yedeklerinin eğitilmesinden ve ilgili pozisyona uygun teknik niteliklerin adaylara kazandırılmasından tam olarak sorumludur. Yedeklerin eğitilmesi ve geliŐtirilmesinde Őirketin yapısına uygun olan “Yedeklere Sorumlulukların Aktarılması” , “Asistan Tayin Etme”, “Yaparak ÖĞrenme” gibi yöntemler tercih edilir.

Yürürlük Tarihi: 20 Temmuz 2015

Revizyon Tarihi:

Yönetim Kurulu Karar Tarihi ve Sayısı: 20 Temmuz 2015 /421