DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08



DOTEXTILE

İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKA VE PROSEDÜR SETİ

# IK-PL-06

## Performans Yönetimi Politikası

Performans döngüsünün amaçları, hedef kaskadı, sürekli geri bildirim, değerlendirme ve kalibrasyon ilkeleri, sonuçların kullanımı ve düşük performans yönetimi

**POLİTİKA** · v1.0 · DAHİLİ · TASLAK — Genel Müdür onayına sunulacak sürüm

| BELGE SAHIBI | ONAY MAKAMI | KAPSANAN ALT SÜREÇLER |
|---|---|---|
| İK Yöneticisi (İKY) | Genel Müdür | I.01 · I.02 · I.03 · I.05 |

DOTEKS - 00000 - 24.11.2026 12:08

**DOTEKS**

*Bu belge şirket içi kullanım içindir; tüm çalışanlara ve yöneticilere tebliğ edilir. Bireysel değerlendirme sonuçları GİZLİ sınıfındadır.*



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08



# BELGE KONTROL BİLGİLERİ

## Belge Kimliği

Kod · sürüm · sahiplik · kapsam · gözden geçirme döngüsü

| | | |
|---|---|---|
| BELGE KODU<br>**IK-PL-06** | BELGE TÜRÜ<br>**POLİTİKA** | SÜRÜM · DURUM<br>**v1.0 · TASLAK — Genel Müdür onayına sunulacak sürüm** |
| BELGE SAHIBI<br>İK Yöneticisi (İKY) | HAZIRLAYAN<br>İK Yöneticisi | KONTROL EDEN<br>Hukuk Müşavirliği · Finans ve Muhasebe |
| ONAY MAKAMI<br>Genel Müdür | GIZLILIK SINIFI<br>DAHİLİ | YÜRÜRLÜK TARIHI<br>[GM onay tarihi] |
| KAPSANAN ALT SÜREÇLER<br>I.01 · I.02 · I.03 · I.05 | İLGILI BELGELER<br>IK-PL-01 · IK-PL-02 · IK-PL-05 · IK-PL-07 · IK-PR-04 · IK-PR-14 · IK-PR-15 · IK-PR-16 | EKLER<br>Şekil 1–22 · IK-FR-36 Hedef Kartı · IK-FR-37 Performans Gelişim Planı (IK-PR-14 ile sürümlenir) |

GÖZDEN GEÇİRME DÖNGÜSÜ

Yıllık — her yılın Şubat ayında kalibrasyon sonuçlarıyla birlikte; mevzuat, organizasyon veya ücret politikası değişikliğinde derhal

IK-PL-06 · v1.0

**Şekil 1** *Belge kimliği — kod, sürüm, sahiplik ve kapsam*

## Revizyon Çizgisi

Sürüm · tarih · değişiklik özeti · hazırlayan → onaylayan




IK-PL-06 · v1.0

**Şekil 2** *Revizyon çizgisi*



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08



# İÇİNDEKİLER


| | |
|---|---|
| **1** | **Amaç** |
| **2** | **Kapsam** |
| **3** | **Dayanak** |
| **4** | **Tanımlar** |
| **5** | **İlkeler** |
| 5.1 | Performans ilkeleri |
| P-01 | Kaskad ve hizalama |
| P-02 | Ölçülebilirlik |
| P-03 | Sürekli geri bildirim |
| P-04 | Sonuç ve davranış birlikte |
| P-05 | Kalibrasyon ve tutarlılık |
| P-06 | Şeffaflık ve imza |
| P-07 | Adalet ve ayrım yasağı |
| P-08 | Sonuçların tek kaynaktan kullanımı |
| P-09 | Düşük performansta destek önceliği |
| P-10 | Yöneticinin hesap verebilirliği |
| 5.2 | Alt süreç ilkeleri |
| **6** | **Roller ve sorumluluklar** |
| **7** | **Uygulama esasları** |
| 7.1 | Hedef kaskadı |
| 7.2 | Yıllık performans döngüsü |
| 7.3 | Değerlendirme ölçeği ve dağılım rehberi |
| 7.4 | Sonuç–davranış matrisi ve kalibrasyon |
| 7.5 | Sonuç paylaşımı ve itiraz |
| 7.6 | Düşük performans yönetimi |
| 7.7 | Sonuçların kullanımı |
| 7.8 | Yıllık takvim, kontrol noktaları ve göstergeler |
| **8** | **İstisna ve sapma** |
| **9** | **İhlal ve yaptırım** |
| **10** | **Gözden geçirme** |
| **11** | **İlgili belgeler** |
| **12** | **Revizyon ve onay** |


DOTEKS - 00000 - 24.11.2026 12:08



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08



**Şekiller**


| | |
|---|---|
| **Şekil 1** | Kapsam haritası — politikanın düzenlediği alanlar ve kapsam dışı konuların düzenleyen belgeleri |
| **Şekil 2** | Dayanak sütunları — mevzuat ve içtihat, standart ve çerçeve, kurumsal belgeler |
| **Şekil 3** | Terim kartları — tanımlar |
| **Şekil 4** | Performans ilkeleri I — P-01…P-05: hüküm, gerekçe ve kaynak |
| **Şekil 5** | Performans ilkeleri II — P-06…P-10: hüküm, gerekçe ve kaynak |
| **Şekil 6** | Alt süreç ilkeleri — dört alt süreç, sekiz ilke |
| **Şekil 7** | Yönetişim haritası — üç katman, dokuz rol ve sorumluluk akışı |
| **Şekil 8** | RACI matrisi — hedef, geri bildirim, değerlendirme, kalibrasyon, paylaşım, gelişim planı ve fesih |
| **Şekil 9** | Hedef kaskadı — dört katman, sahip ve kural |
| **Şekil 10** | Yıllık performans döngüsü — sekiz adım, sorumlu ve kontrol noktası |
| **Şekil 11** | Değerlendirme ölçeği ve dağılım rehberi — dört düzey, tanım ve ücret bağı |
| **Şekil 12** | Sonuç–davranış matrisi — hedef sonucu × davranış değerlendirmesi → genel düzey |
| **Şekil 13** | Düşük performans yönetimi — gelişim planı, yedi adım ve karar |
| **Şekil 14** | Yıllık performans takvimi — ay bazında sabit olaylar ve sorumlular |
| **Şekil 15** | Güvence haritası — dört kontrol noktası ve üç gösterge |
| **Şekil 16** | İstisna merdiveni — üç kademe: makam, kapsam, süre ve kayıt |
| **Şekil 17** | Yaptırım merdiveni ve bildirim kanalı — dört kademe, karar makamı ve koruma esasları |
| **Şekil 18** | Gözden geçirme ve revizyon döngüsü — yıllık plan ve plansız tetikleyiciler |
| **Şekil 19** | Belge ağı — üst çerçeve, ilgili politikalar, uygulayan prosedürler ve formlar |
| **Şekil 20** | Onay yolu — hazırlayan, kontrol edenler, onaylayan, bilgilendirme ve tebliğ |


DOTEKS - 00000 - 24.11.2026 12:08



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08



# 1 Amaç

Bu politika, Şirketin performans yönetimi döngüsünün amaçlarını, hedef kaskadını, sürekli geri bildirim ve ara değerlendirme kurallarını, dönem sonu değerlendirme ve kalibrasyon ilkelerini, sonuçların kullanım alanlarını ve düşük performansın yönetimini belirler. Politika, IK-PL-01 İnsan Kaynakları Politikası'nın üst çerçevesi altında, IK-PL-02 Ücret ve Yan Haklar Politikası'nın merit matrisine ve IK-PL-05 Disiplin Politikası'nın sınırına bağlı olarak performansı ölçülebilir, adil ve ispat edilebilir bir düzene bağlar.

Politikanın amacı, performansı yıl sonu yargısından çıkarıp yazılı hedeflere, dönem boyu geri bildirime, ortak bir ölçeğe ve yöneticiler arası kalibrasyona dayandırmaktır. Böylece bireysel katkı Şirketin iş sonuçlarına bağlanır; ücret, prim, gelişim, kariyer ve yedekleme kararları tek ve kalibre edilmiş bir sonuçtan beslenir; düşük performans destek ve gelişim planıyla yönetilir ve fesih son çare olarak kalır.

Politika, IK-OD Best Practice Evreni'nin I ailesi (Performans ve Yetenek Yönetimi) altındaki I.01 Hedef belirleme, I.02 Sürekli geri bildirim ve ara değerlendirme, I.03 Dönem sonu değerlendirme ve kalibrasyon ve I.05 Düşük performans yönetimi alt süreçlerini doğrudan düzenler; KN-53, KN-69, KN-54 ve KN-55 kontrol noktalarını ve KPI-36, KPI-37 ve KPI-53 göstergelerini işletir. Yetkinlik modeli, yetenek haritası ve kariyer yolları (I.04) IK-PR-14 ve IK-PR-04 ile yönetilir. Politikanın onay makamı Genel Müdürdür; Yönetim Kurulu şirket hedefleri ve yıllık dağılım raporu bağlamında bilgilendirilir.

# 2 Kapsam

Bu politika, deneme süresini tamamlamış tüm çalışanlar ve yöneticiler bakımından bağlayıcıdır; deneme süresindeki çalışanlar için deneme değerlendirmesi IK-PR-06'ya tabidir ve bu politikanın ölçeğiyle uyumludur. Genel Müdür ve üst yönetim hedef kartları Yönetim Kurulu tarafından onaylanır; diğer tüm hükümler üst yönetim için de aynen uygulanır. Politika aşağıdaki unsurları kapsar:

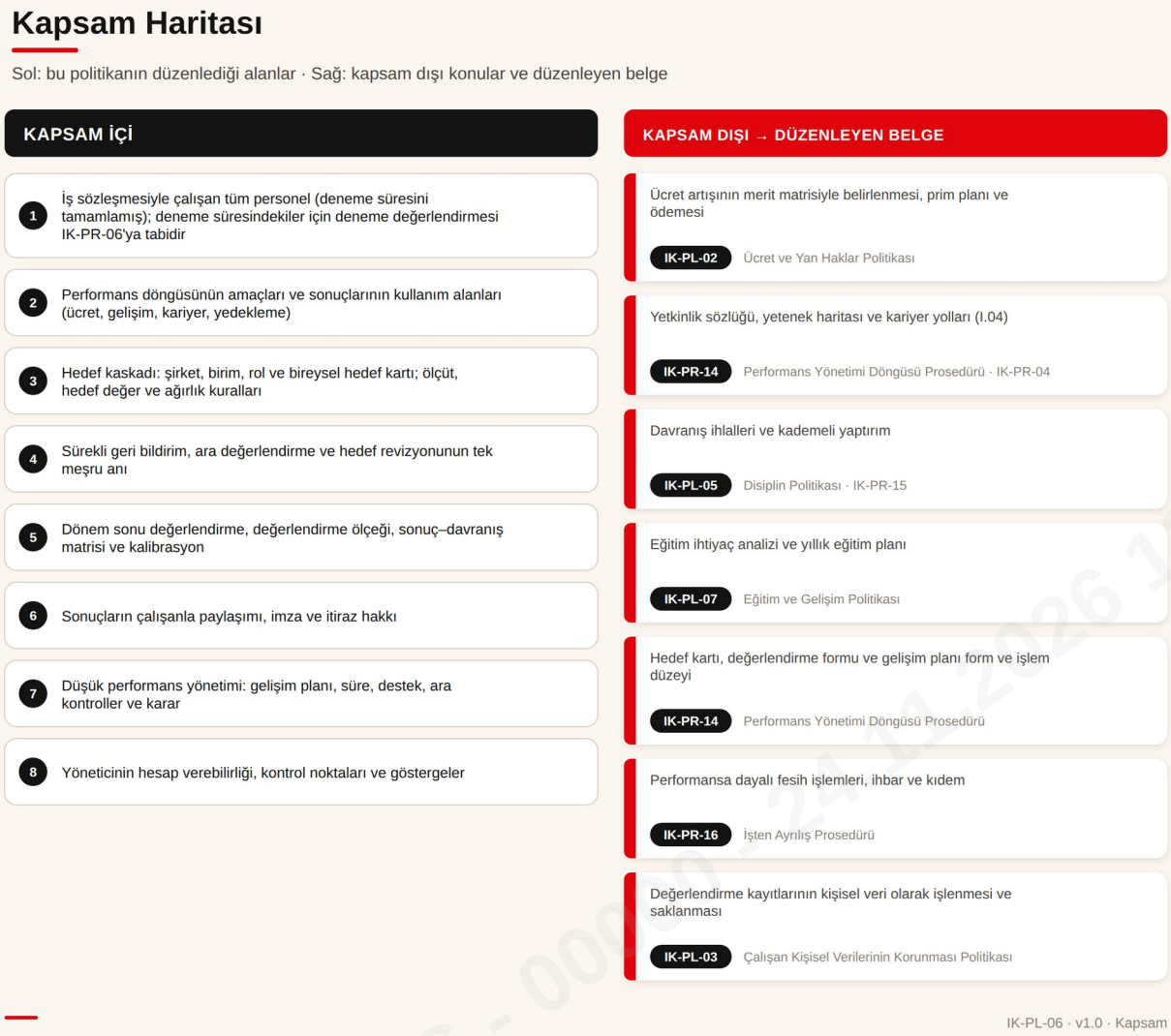
- İş sözleşmesiyle çalışan tüm personel (deneme süresini tamamlamış); deneme süresindekiler için deneme değerlendirmesi IK-PR-06'ya tabidir;
- Performans döngüsünün amaçları ve sonuçlarının kullanım alanları (ücret, gelişim, kariyer, yedekleme);
- Hedef kaskadı: şirket, birim, rol ve bireysel hedef kartı; ölçüt, hedef değer ve ağırlık kuralları;
- Sürekli geri bildirim, ara değerlendirme ve hedef revizyonunun tek meşru anı;
- Dönem sonu değerlendirme, değerlendirme ölçeği, sonuç–davranış matrisi ve kalibrasyon;
- Sonuçların çalışanla paylaşımı, imza ve itiraz hakkı;
- Düşük performans yönetimi: gelişim planı, süre, destek, ara kontroller ve karar;
- Yöneticinin hesap verebilirliği, kontrol noktaları ve göstergeler.



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08






**Şekil 3** *Kapsam haritası — politikanın düzenlediği alanlar ve kapsam dışı konuların düzenleyen belgeleri*

Kapsam dışı bırakılan konular ilgili politika ve prosedürlerde düzenlenir; bu belgeler performans sonucunu kullanırken bu politikanın ilkelerine tabidir. Davranış ihlalleri bu politikanın değil IK-PL-05'in konusudur: kasıt veya kural ihlali içeren olaylar disiplin sürecine, yeterlilik ve sonuç eksikliği gelişim planına tabidir; tereddütte İK Yöneticisi Hukuk Müşavirliği görüşüyle sınıflandırır.

## 3 Dayanak

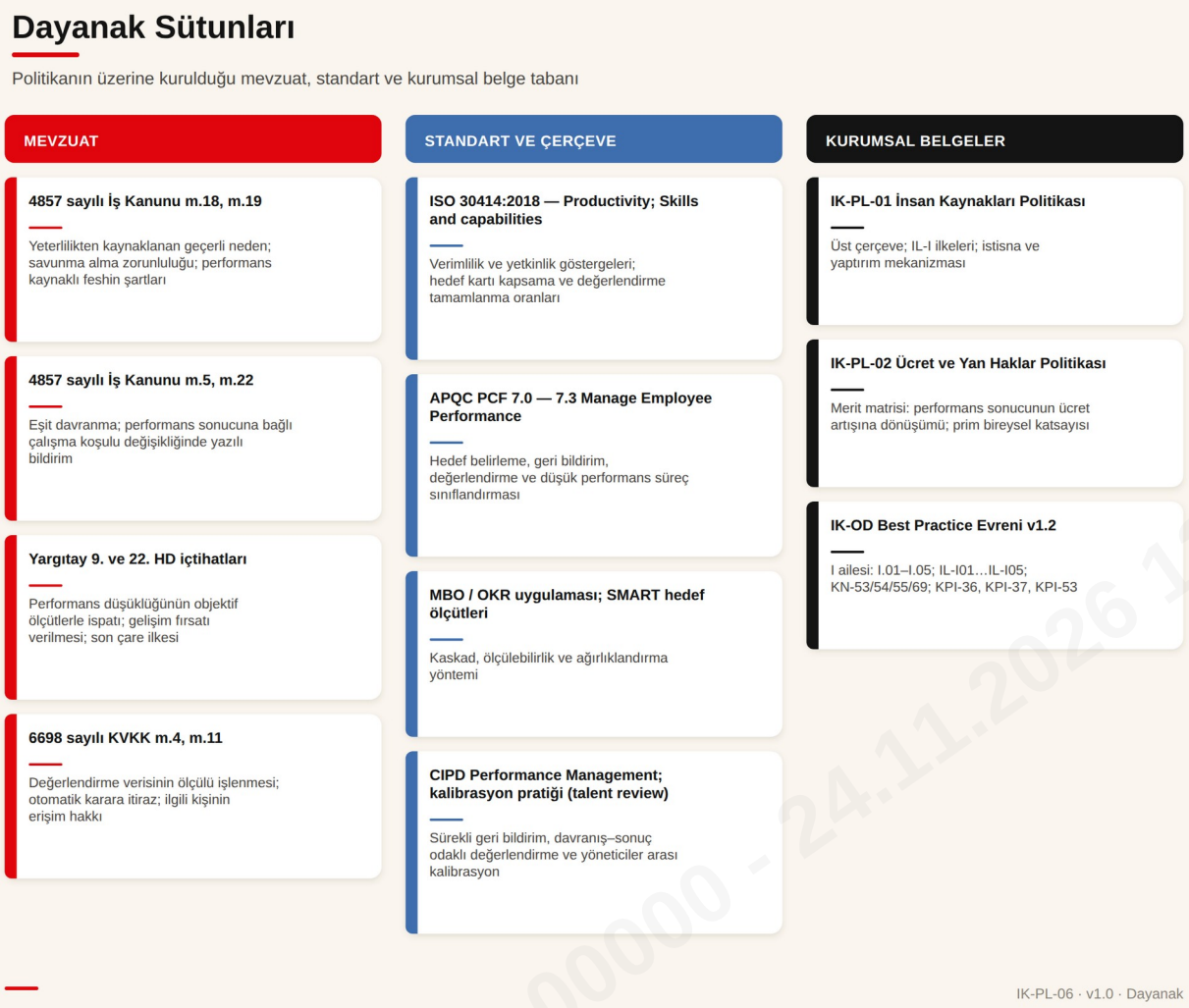
Politika, İş Kanunu'nun yeterlilikten kaynaklanan geçerli neden ve savunma alma hükümleri, Yargıtay'ın performans düşüklüğünün objektif ölçütlerle ispatına ve gelişim fırsatı verilmesine ilişkin içtihadı ile eşit davranma yükümlülüğü üzerine kurulur. Uluslararası standart ve pratikler (ISO 30414, APQC, MBO/OKR, CIPD, kalibrasyon) tasarım ölçüsüdür; kurumsal belgeler sonuçların ücret ve gelişimle bağını sağlar. Mevzuat ve içtihat her koşulda önceliklidir.



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08






**Şekil 4** *Dayanak sütunları — mevzuat ve içtihat, standart ve çerçeve, kurumsal belgeler*

İş Kanunu'nun ilgili hükümlerinde veya performans kaynaklı fesih içtihadında değişiklik hâlinde politika hükümleri değişikliğin yürürlük tarihinden itibaren mevzuata uygun yorumlanır; Hukuk Müşavirliğinin yazılı görüşü geçici uygulama esasıdır ve politika en geç 90 gün içinde revize edilir. Performans gerekçeli fesih nedeniyle Şirket aleyhine kesinleşen her işe iade kararı gözden geçirme tetikleyicisidir.

# 4 Tanımlar

Bu politikada geçen terimler aşağıdaki anlamlarıyla kullanılır; tanımlar IK-OD Best Practice Evreni sözlüğüyle, IK-PL-02 ve IK-PR-14 ile uyumludur. Kırmızı işaretli terimler performans sisteminin taşıyıcı kavramlarıdır.



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08






**Şekil 5** *Terim kartları — tanımlar*

# 5 İlkeler

Politikanın ilkeleri iki katmandan oluşur. Birinci katman, performans döngüsünün her adımında bağlayıcı olan on performans ilkesidir (P-01…P-10); hiçbir makam bunlardan istisna veremez. İkinci katman, politikanın doğrudan düzenlediği dört alt sürece özgü ilkelerdir (IL-I01, IL-I02, IL-I03, IL-I05). Her ilke bir hüküm, bir gerekçe ve bir kaynak taşır. IK-PL-01'in on kesişen ilkesi, özellikle IL-X-04 (kanıtsız kontrol yoktur) ve IL-X-06 (ölçülmeyen süreç yönetilmez), bu politikada aynen geçerlidir.

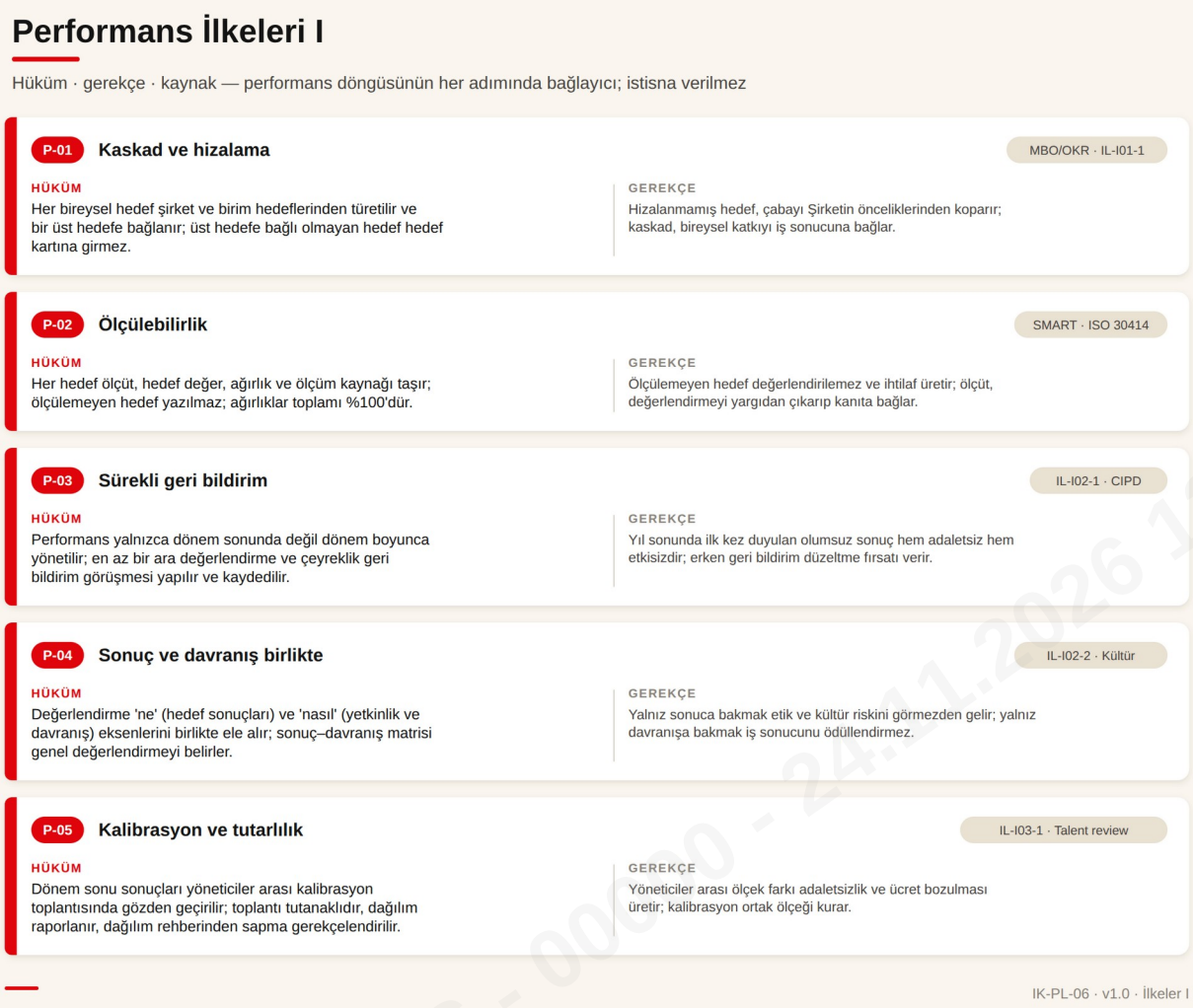


DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08



## 5.1 Performans ilkeleri



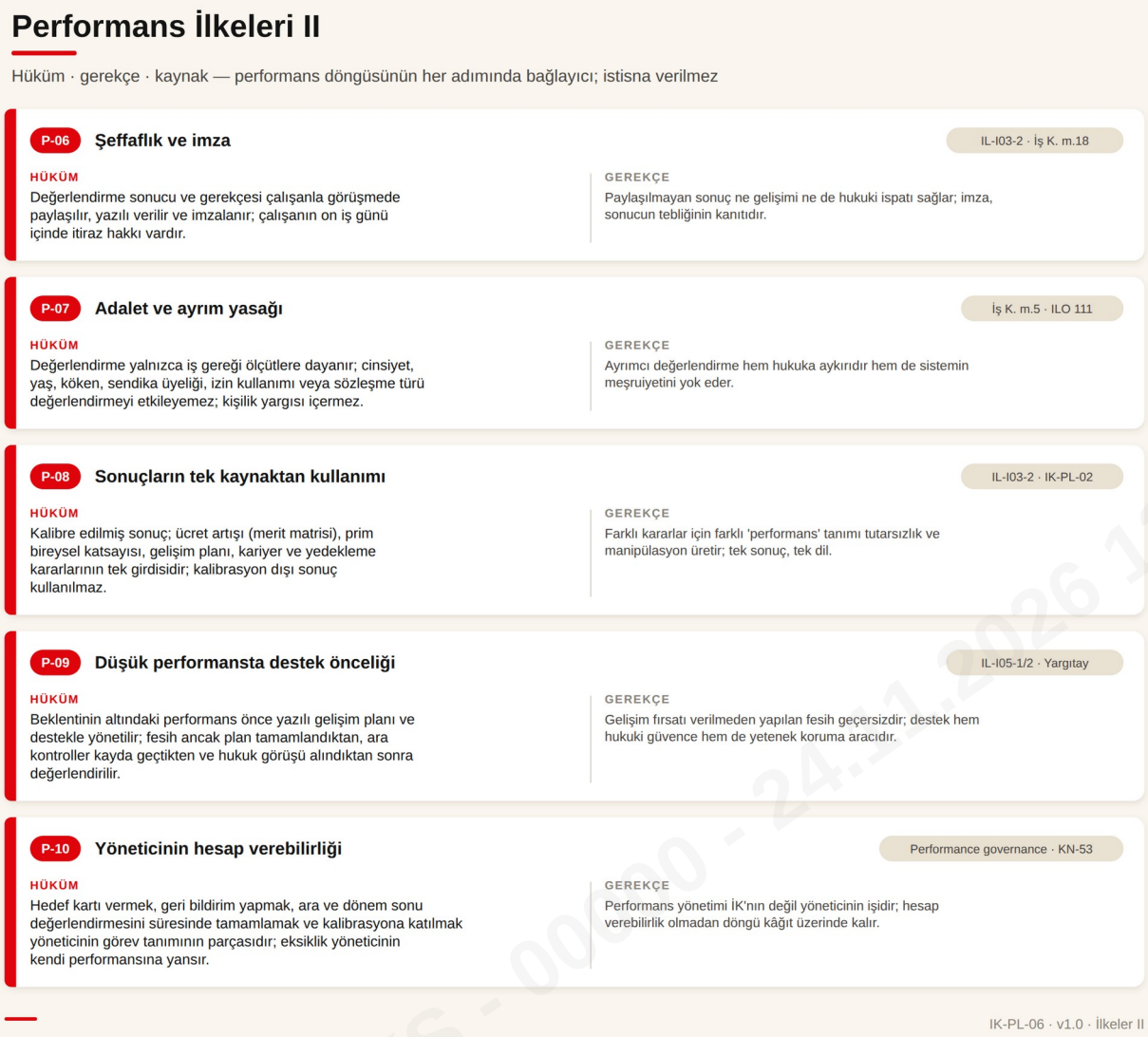

**Şekil 6** *Performans ilkeleri I — P-01…P-05: hüküm, gerekçe ve kaynak*



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08






**Şekil 7** *Performans ilkeleri II — P-06…P-10: hüküm, gerekçe ve kaynak*

## P-01 Kaskad ve hizalama

Hüküm. Her bireysel hedef şirket ve birim hedeflerinden türetilir ve bir üst hedefe bağlanır; üst hedefe bağlı olmayan hedef hedef kartına girmez.

Gerekçe ve uygulama sonucu. Hizalanmamış hedef, çabayı Şirketin önceliklerinden koparır; kaskad, bireysel katkıyı iş sonucuna bağlar. Bu ilke MBO/OKR · IL-I01-1 referansına dayanır; Bölüm 7'deki uygulama esaslarında kural, kayıt veya kontrol noktası olarak somutlaşır ve ilkeye aykırı yürütülen değerlendirme kalibrasyona alınmaz; ilkeye aykırı karar Bölüm 8 anlamında istisna değil Bölüm 9 anlamında ihlaldir.

## P-02 Ölçülebilirlik

Hüküm. Her hedef ölçüt, hedef değer, ağırlık ve ölçüm kaynağı taşır; ölçülemeyen hedef yazılmaz; ağırlıklar toplamı %100'dür.

Gerekçe ve uygulama sonucu. Ölçülemeyen hedef değerlendirilemez ve ihtilaf üretir; ölçüt, değerlendirmeyi yargıdan çıkarıp kanıta bağlar. Bu ilke SMART · ISO 30414 referansına dayanır; Bölüm 7'deki uygulama esaslarında kural, kayıt veya kontrol noktası olarak somutlaşır ve ilkeye aykırı yürütülen değerlendirme kalibrasyona alınmaz; ilkeye aykırı karar Bölüm 8 anlamında istisna değil Bölüm 9 anlamında ihlaldir.



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08



### P-03 Sürekli geri bildirim

Hüküm. Performans yalnızca dönem sonunda değil dönem boyunca yönetilir; en az bir ara değerlendirme ve çeyreklik geri bildirim görüşmesi yapılır ve kaydedilir.

Gerekçe ve uygulama sonucu. Yıl sonunda ilk kez duyulan olumsuz sonuç hem adaletsiz hem etkisizdir; erken geri bildirim düzeltme fırsatı verir. Bu ilke IL-I02-1 · CIPD referansına dayanır; Bölüm 7'deki uygulama esaslarında kural, kayıt veya kontrol noktası olarak somutlaşır ve ilkeye aykırı yürütülen değerlendirme kalibrasyona alınmaz; ilkeye aykırı karar Bölüm 8 anlamında istisna değil Bölüm 9 anlamında ihlaldir.

### P-04 Sonuç ve davranış birlikte

Hüküm. Değerlendirme 'ne' (hedef sonuçları) ve 'nasıl' (yetkinlik ve davranış) eksenlerini birlikte ele alır; sonuç–davranış matrisi genel değerlendirmeyi belirler.

Gerekçe ve uygulama sonucu. Yalnız sonuca bakmak etik ve kültür riskini görmezden gelir; yalnız davranışa bakmak iş sonucunu ödüllendirmez. Bu ilke IL-I02-2 · Kültür referansına dayanır; Bölüm 7'deki uygulama esaslarında kural, kayıt veya kontrol noktası olarak somutlaşır ve ilkeye aykırı yürütülen değerlendirme kalibrasyona alınmaz; ilkeye aykırı karar Bölüm 8 anlamında istisna değil Bölüm 9 anlamında ihlaldir.

### P-05 Kalibrasyon ve tutarlılık

Hüküm. Dönem sonu sonuçları yöneticiler arası kalibrasyon toplantısında gözden geçirilir; toplantı tutanaklıdır, dağılım raporlanır, dağılım rehberinden sapma gerekçelendirilir.

Gerekçe ve uygulama sonucu. Yöneticiler arası ölçek farkı adaletsizlik ve ücret bozulması üretir; kalibrasyon ortak ölçeği kurar. Bu ilke IL-I03-1 · Talent review referansına dayanır; Bölüm 7'deki uygulama esaslarında kural, kayıt veya kontrol noktası olarak somutlaşır ve ilkeye aykırı yürütülen değerlendirme kalibrasyona alınmaz; ilkeye aykırı karar Bölüm 8 anlamında istisna değil Bölüm 9 anlamında ihlaldir.

### P-06 Şeffaflık ve imza

Hüküm. Değerlendirme sonucu ve gerekçesi çalışanla görüşmede paylaşılır, yazılı verilir ve imzalanır; çalışanın on iş günü içinde itiraz hakkı vardır.

Gerekçe ve uygulama sonucu. Paylaşılmayan sonuç ne gelişimi ne de hukuki ispatı sağlar; imza, sonucun tebliğinin kanıtıdır. Bu ilke IL-I03-2 · İş K. m.18 referansına dayanır; Bölüm 7'deki uygulama esaslarında kural, kayıt veya kontrol noktası olarak somutlaşır ve ilkeye aykırı yürütülen değerlendirme kalibrasyona alınmaz; ilkeye aykırı karar Bölüm 8 anlamında istisna değil Bölüm 9 anlamında ihlaldir.

### P-07 Adalet ve ayrım yasağı

Hüküm. Değerlendirme yalnızca iş gereği ölçütlere dayanır; cinsiyet, yaş, köken, sendika üyeliği, izin kullanımı veya sözleşme türü değerlendirmeyi etkileyemez; kişilik yargısı içermez.

Gerekçe ve uygulama sonucu. Ayrımcı değerlendirme hem hukuka aykırıdır hem de sistemin meşruiyetini yok eder. Bu ilke İş K. m.5 · ILO 111 referansına dayanır; Bölüm 7'deki uygulama esaslarında kural, kayıt veya kontrol noktası olarak somutlaşır ve ilkeye aykırı yürütülen değerlendirme kalibrasyona alınmaz; ilkeye aykırı karar Bölüm 8 anlamında istisna değil Bölüm 9 anlamında ihlaldir.

### P-08 Sonuçların tek kaynaktan kullanımı

Hüküm. Kalibre edilmiş sonuç; ücret artışı (merit matrisi), prim bireysel katsayısı, gelişim planı, kariyer ve yedekleme kararlarının tek girdisidir; kalibrasyon dışı sonuç kullanılmaz.

Gerekçe ve uygulama sonucu. Farklı kararlar için farklı 'performans' tanımı tutarsızlık ve manipülasyon üretir; tek sonuç, tek dil. Bu ilke IL-I03-2 · IK-PL-02 referansına dayanır; Bölüm 7'deki uygulama esaslarında kural,



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08



kayıt veya kontrol noktası olarak somutlaşır ve ilkeye aykırı yürütülen değerlendirme kalibrasyona alınmaz; ilkeye aykırı karar Bölüm 8 anlamında istisna değil Bölüm 9 anlamında ihlaldir.

### P-09 Düşük performansta destek önceliği

Hüküm. Beklentinin altındaki performans önce yazılı gelişim planı ve destekle yönetilir; fesih ancak plan tamamlandıktan, ara kontroller kayda geçtikten ve hukuk görüşü alındıktan sonra değerlendirilir.

Gerekçe ve uygulama sonucu. Gelişim fırsatı verilmeden yapılan fesih geçersizdir; destek hem hukuki güvence hem de yetenek koruma aracıdır. Bu ilke IL-I05-1/2 · Yargıtay referansına dayanır; Bölüm 7'deki uygulama esaslarında kural, kayıt veya kontrol noktası olarak somutlaşır ve ilkeye aykırı yürütülen değerlendirme kalibrasyona alınmaz; ilkeye aykırı karar Bölüm 8 anlamında istisna değil Bölüm 9 anlamında ihlaldir.

### P-10 Yöneticinin hesap verebilirliği

Hüküm. Hedef kartı vermek, geri bildirim yapmak, ara ve dönem sonu değerlendirmesini süresinde tamamlamak ve kalibrasyona katılmak yöneticinin görev tanımının parçasıdır; eksiklik yöneticinin kendi performansına yansır.

Gerekçe ve uygulama sonucu. Performans yönetimi İK'nın değil yöneticinin işidir; hesap verebilirlik olmadan döngü kâğıt üzerinde kalır. Bu ilke Performance governance · KN-53 referansına dayanır; Bölüm 7'deki uygulama esaslarında kural, kayıt veya kontrol noktası olarak somutlaşır ve ilkeye aykırı yürütülen değerlendirme kalibrasyona alınmaz; ilkeye aykırı karar Bölüm 8 anlamında istisna değil Bölüm 9 anlamında ihlaldir.

## 5.2 Alt süreç ilkeleri

Aşağıdaki ilkeler I.01, I.02, I.03 ve I.05 alt süreçlerine özgüdür; Evren'in IL-I ilke envanteriyle birebirdir ve ilgili kontrol noktalarıyla izlenir.

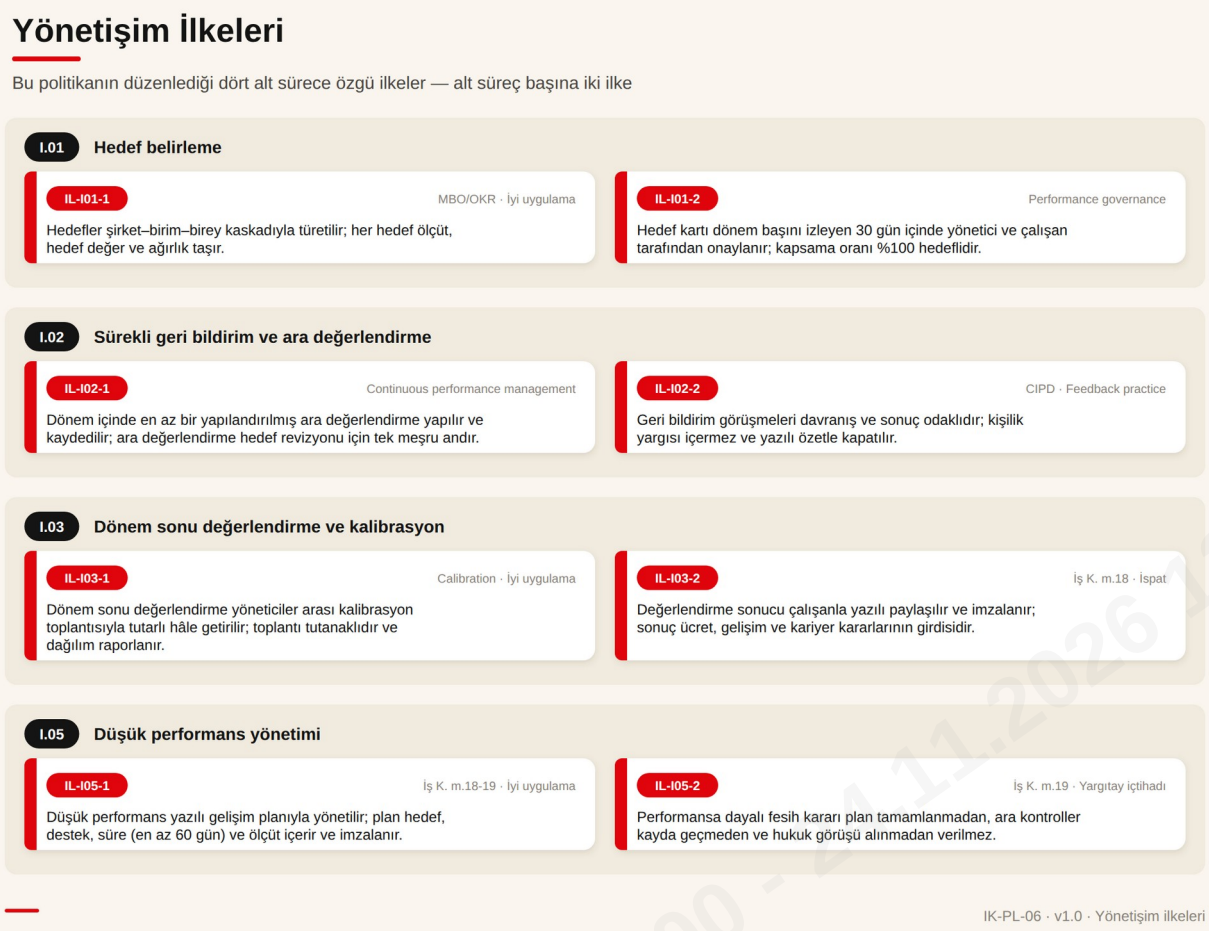
DOTEKS - 00000 - 24.11.2026 12:08



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08






**Şekil 8** *Alt süreç ilkeleri — dört alt süreç, sekiz ilke*

Hedefler kaskadla türer ve otuz gün içinde onaylanır; dönem içinde en az bir ara değerlendirme yapılır ve hedef revizyonu yalnızca bu anda mümkündür; dönem sonu sonuçları kalibrasyonla tutarlı hâle getirilir, çalışanla imza karşılığı paylaşılır ve ücret, gelişim ve kariyer kararlarının girdisidir; düşük performans en az altmış günlük imzalı gelişim planıyla yönetilir ve fesih plan tamamlanmadan verilmez.

## 6 Roller ve sorumluluklar

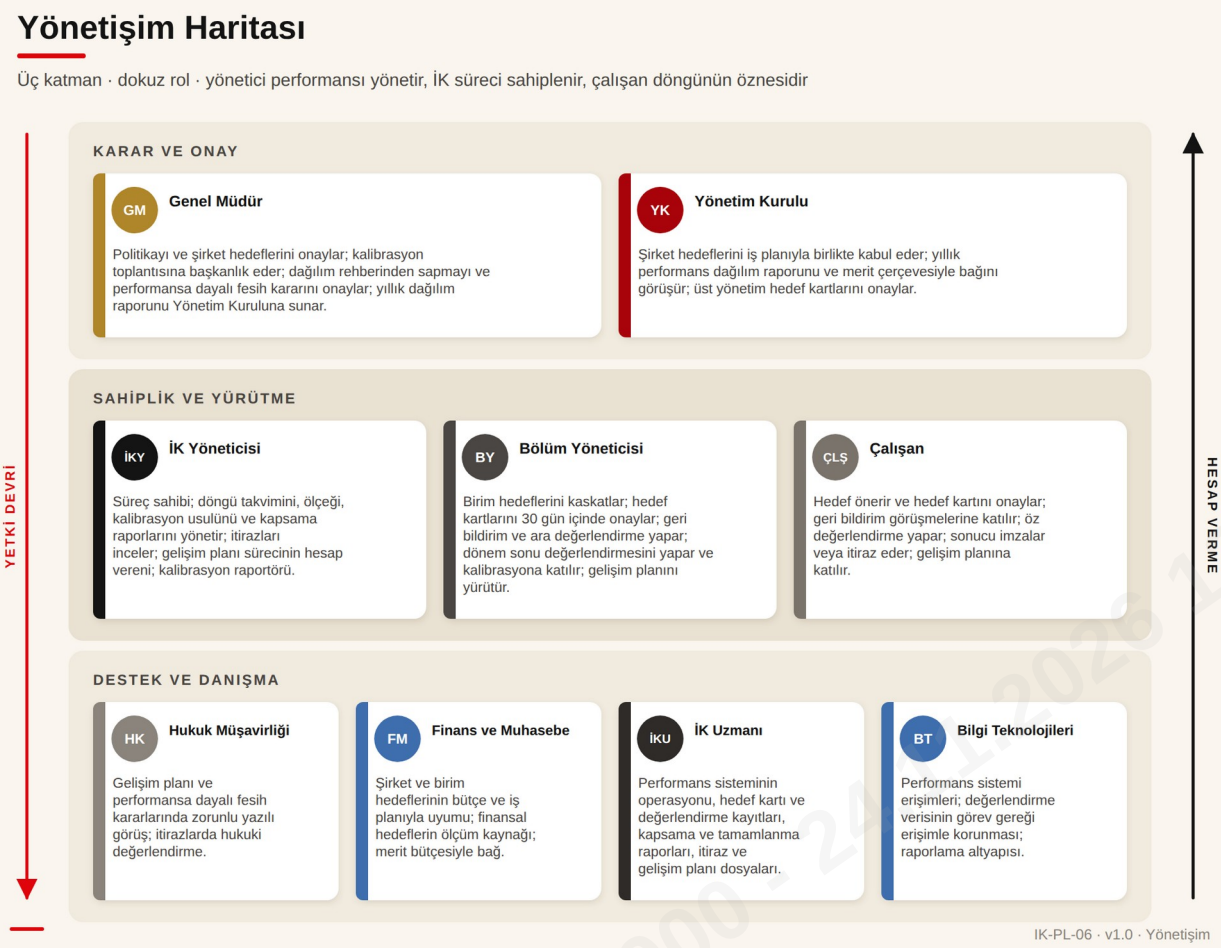
Performans yönetişimi IK-PL-01'deki üç katmanlı yapıyı izler; ancak bu politikada ağırlık merkezi yöneticidir: yönetici performansı yönetir, İK süreci sahiplenir ve ölçeği korur, çalışan döngünün öznesidir. Genel Müdür şirket hedeflerinin sahibi ve kalibrasyon toplantısının başkanıdır; Yönetim Kurulu şirket hedeflerini iş planıyla kabul eder ve yıllık dağılım raporunu görüşür.



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08






**Şekil 9** *Yönetişim haritası — üç katman, dokuz rol ve sorumluluk akışı*

Genel Müdür politikayı ve şirket hedeflerini onaylar; kalibrasyon toplantısına başkanlık eder; dağılım rehberinden sapmayı ve performansa dayalı fesih kararını onaylar; yıllık dağılım raporunu Yönetim Kuruluna sunar. Yönetim Kurulu şirket hedeflerini iş planıyla birlikte kabul eder, üst yönetim hedef kartlarını onaylar ve dağılım raporunun merit çerçevesiyle bağını görüşür. İK Yöneticisi süreç sahibidir: döngü takvimini, ölçeği, kalibrasyon usulünü ve kapsama raporlarını yönetir; itirazları inceler; gelişim planı sürecinin hesap verenidir; kalibrasyon raportörüdür.

Bölüm Yöneticisi birim hedeflerini kaskatlar, hedef kartlarını otuz gün içinde onaylar, çeyreklik geri bildirim ve ara değerlendirme yapar, dönem sonu değerlendirmesini ölçüm kaynağından doğrulayarak yapar, kalibrasyona katılır ve gelişim planını yürütür; bu görevler yöneticinin görev tanımının ve kendi hedef kartının parçasıdır. Çalışan hedef önerir ve kartını onaylar, geri bildirim görüşmelerine katılır, öz değerlendirme yapar, sonucu imzalar veya itiraz eder ve gelişim planına katılır.

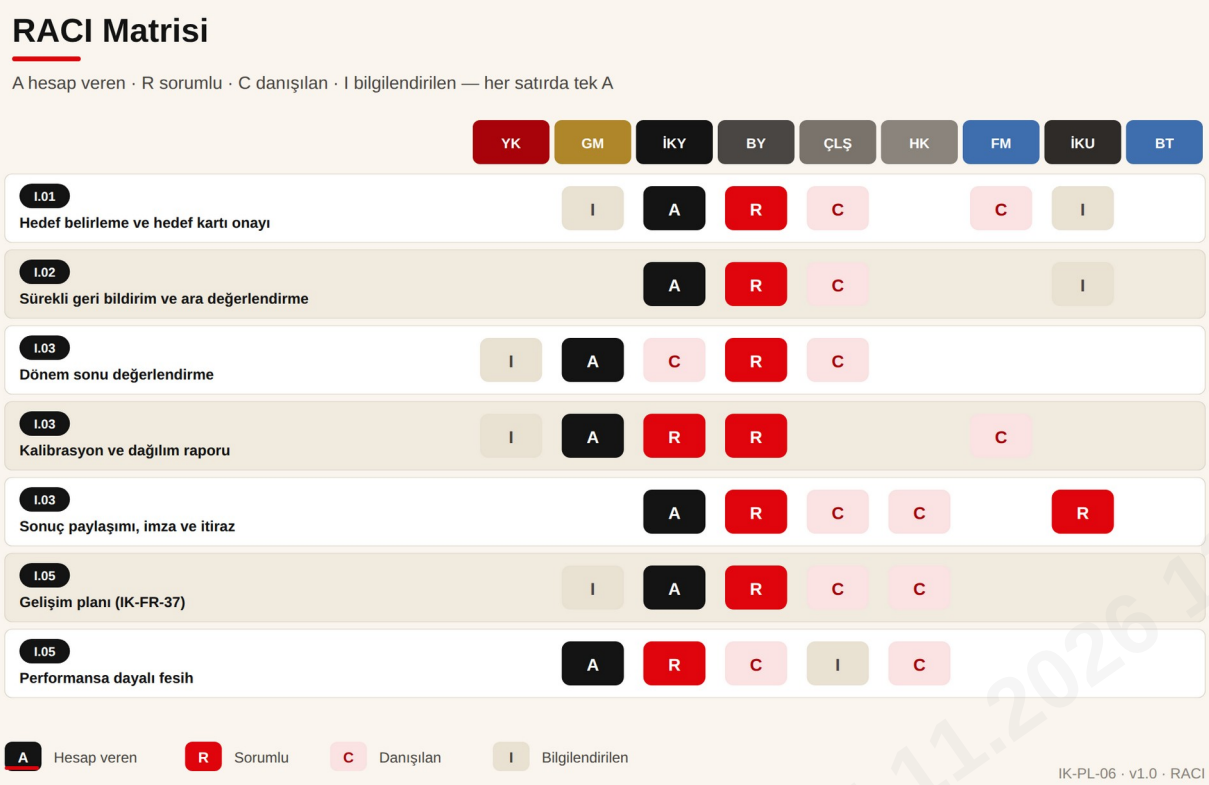
Hukuk Müşavirliği gelişim planı ve performansa dayalı fesih kararlarında zorunlu yazılı görüş verir ve itirazlarda hukuki değerlendirme yapar. Finans ve Muhasebe şirket ve birim hedeflerinin bütçe ve iş planıyla uyumunu sağlar ve finansal hedeflerin ölçüm kaynağıdır. İK Uzmanı performans sisteminin operasyonunu, kayıtları, kapsama ve tamamlanma raporlarını ve itiraz dosyalarını yürütür. Bilgi Teknolojileri performans sistemi erişimlerini ve değerlendirme verisinin görev gereği erişimle korunmasını sağlar.



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08






**Şekil 10** *RACI matrisi — hedef, geri bildirim, değerlendirme, kalibrasyon, paylaşım, gelişim planı ve fesih*

RACI matrisinde her satırda tek bir hesap veren (A) bulunur. Dönem sonu değerlendirme ve kalibrasyonda hesap veren Genel Müdürdür; Bölüm Yöneticisi ve İK Yöneticisi birlikte sorumludur. Performansa dayalı fesihte hesap veren Genel Müdür, sorumlu İK Yöneticisidir ve Hukuk Müşavirliği görüşü zorunludur. Adım düzeyindeki ayrıntı IK-PR-14'te yer alır; bu politikadaki matris yönetişim düzeyinde bağlayıcıdır.

## 7 Uygulama esasları

Uygulama esasları sekiz alt bölümde düzenlenir: hedef kaskadı, yıllık performans döngüsü, değerlendirme ölçeği ve dağılım rehberi, sonuç–davranış matrisi ve kalibrasyon, sonuç paylaşımı ve itiraz, düşük performans yönetimi, sonuçların kullanımı ile yıllık takvim, kontrol noktaları ve göstergeler. Esaslar, döngünün her yıl aynı takvim, aynı ölçek ve aynı usulle işlemesini sağlar.

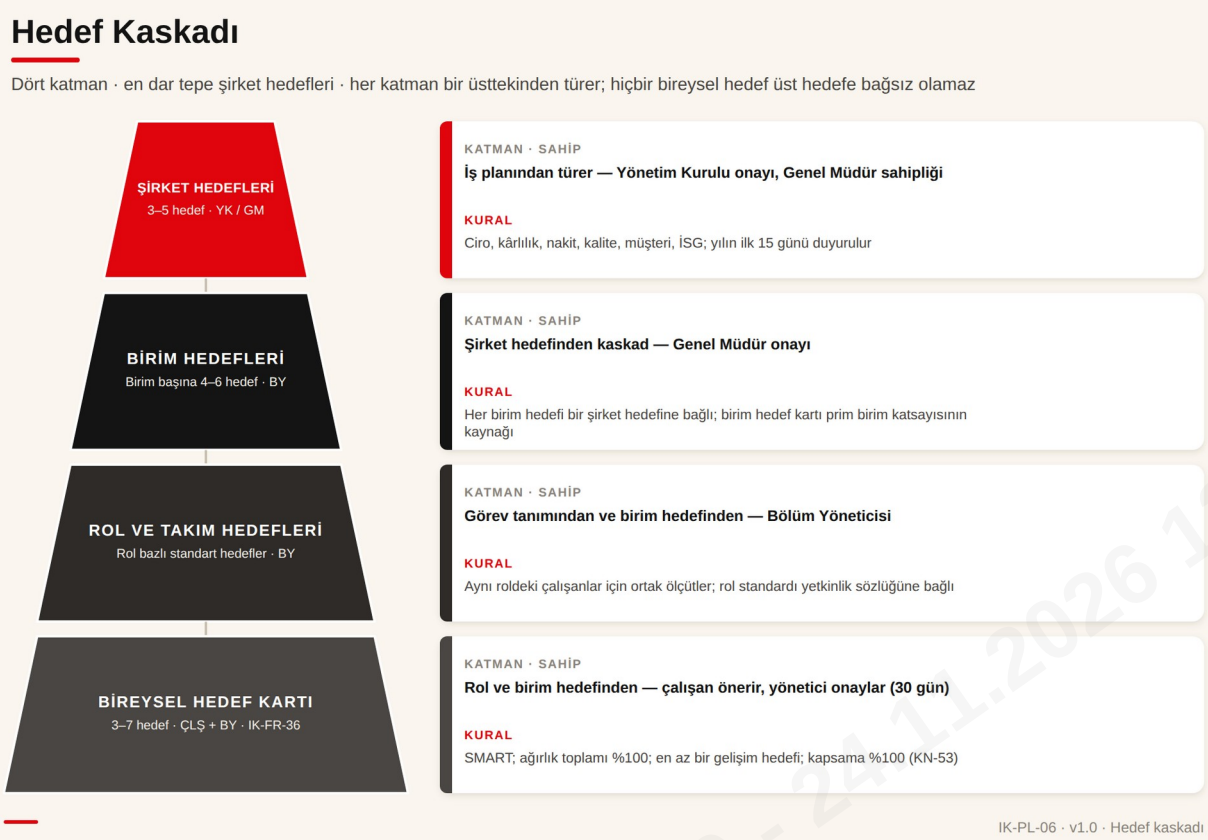


DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08



## 7.1 Hedef kaskadı




**Şekil 11** *Hedef kaskadı — dört katman, sahip ve kural*

Hedefler dört katmanda türetilir: şirket hedefleri (üç ila beş; iş planından; Yönetim Kurulu onayı; yılın ilk on beş gününde duyurulur), birim hedefleri (birim başına dört ila altı; Genel Müdür onayı; prim birim katsayısının kaynağı), rol ve takım hedefleri (aynı roldeki çalışanlar için ortak ölçütler; görev tanımına ve yetkinlik sözlüğüne bağlı) ve bireysel hedef kartı (üç ila yedi hedef; çalışan önerir, yönetici onaylar). Her bireysel hedef bir üst hedefe bağlıdır; bağsız hedef karta girmez.

Hedef kartı (IK-FR-36) her hedef için ölçütü, hedef değeri, ağırlığı ve ölçüm kaynağını içerir; ağırlıklar toplamı %100'dür; en az bir gelişim hedefi bulunur; hedefler SMART ölçütlerini karşılar. Kart, dönem başını izleyen otuz gün içinde yönetici ve çalışan tarafından onaylanır ve performans sistemine girer; kapsama oranı %100 hedeflidir ve otuz günün sonunda eksik listesiyle raporlanır (KN-53, KPI-36). Yeni işe giren için hedef kartı işe başlamayı izleyen otuz gün içinde düzenlenir.

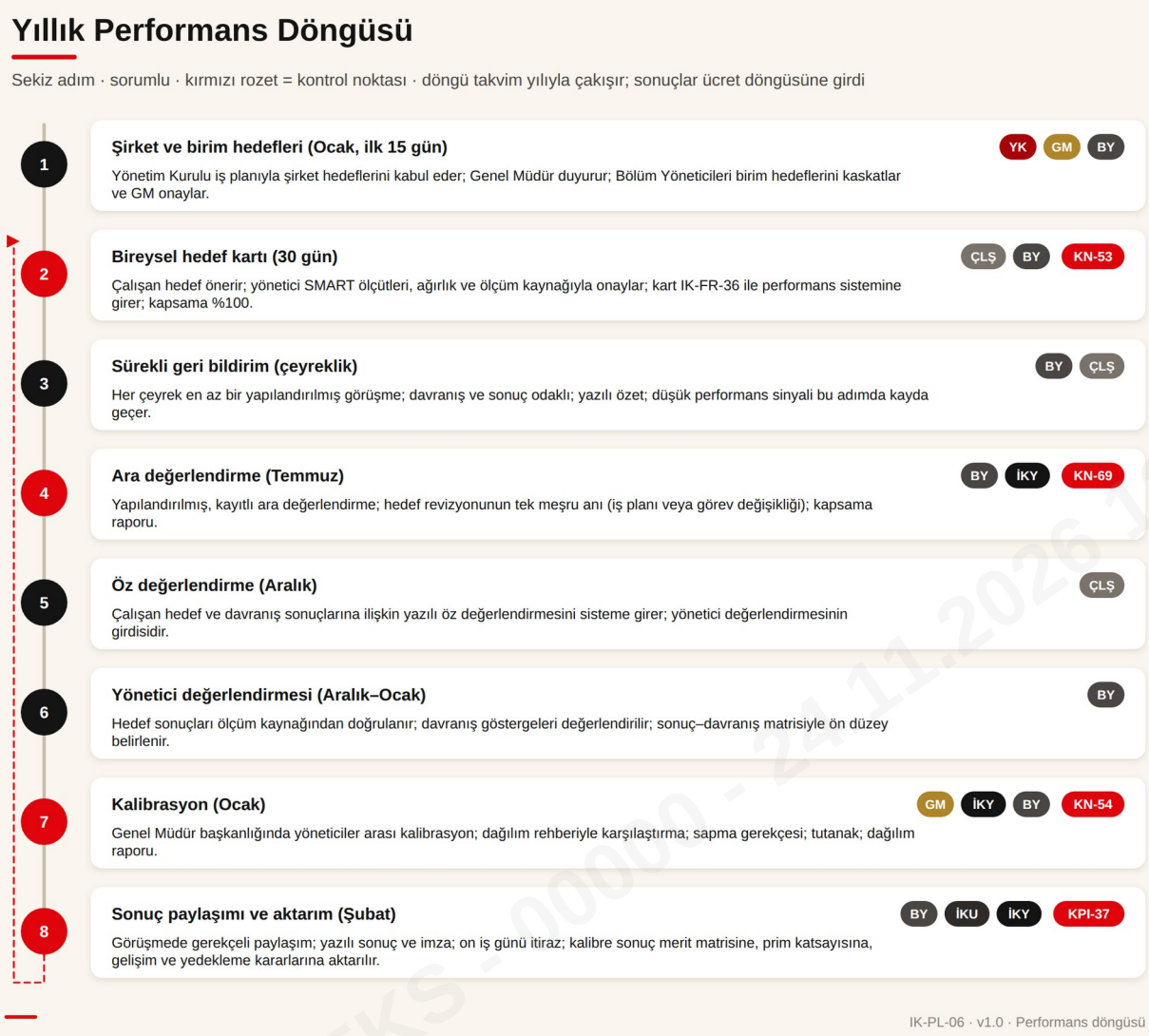


DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08



## 7.2 Yıllık performans döngüsü




**Şekil 12** *Yıllık performans döngüsü — sekiz adım, sorumlu ve kontrol noktası*

Döngü takvim yılıyla çakışır ve sekiz adımdan oluşur: şirket ve birim hedefleri, bireysel hedef kartı, çeyreklik sürekli geri bildirim, Temmuz ara değerlendirmesi, Aralık öz değerlendirmesi, yönetici değerlendirmesi, Ocak kalibrasyonu ve Şubat sonuç paylaşımı. Geri bildirim görüşmeleri davranış ve sonuç odaklıdır, kişilik yargısı içermez ve yazılı özetle kapatılır; düşük performans sinyali ilk kez dönem sonunda değil bu görüşmelerde kayda geçer. Ara değerlendirme kayıt altına alınır (KN-69) ve hedef revizyonunun tek meşru anıdır; iş planı veya görev değişikliği dışında hedef değiştirilmez.

**HÜKÜM**

Dönem sonunda ilk kez gündeme gelen düşük performans, yöneticinin usul eksikliğidir: çeyreklik geri bildirim özeti ve ara değerlendirme kaydı bulunmayan bir çalışan için 'karşılamıyor' sonucu kalibrasyona alınmaz ve önce gelişim planı açılır.



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08



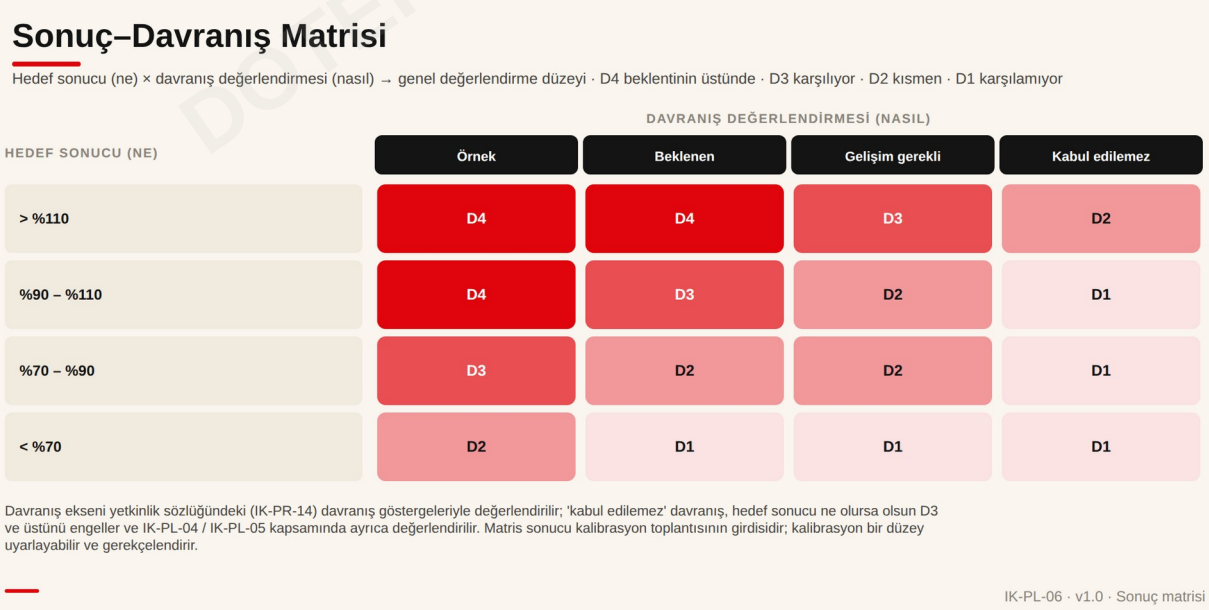
## 7.3 Değerlendirme ölçeği ve dağılım rehberi




**Şekil 13** *Değerlendirme ölçeği ve dağılım rehberi — dört düzey, tanım ve ücret bağı*

Değerlendirme ölçeği dört düzeylidir: beklentinin üstünde (D4), beklentiyi karşılıyor (D3), kısmen karşılıyor (D2) ve karşılamıyor (D1). Her düzeyin tanımı hedef gerçekleşme aralığı ve davranış göstergeleriyle yazılıdır ve IK-PL-02'deki merit matrisi satırına ve prim bireysel katsayısı aralığına bağlıdır. Dağılım rehberi kalibrasyonda referans alınan beklenen dağılımdır; zorunlu değildir, bireysel sonuçlar rehbere uydurmak için değiştirilemez; birim bazında sapma kalibrasyon tutanağında gerekçelendirilir.

## 7.4 Sonuç–davranış matrisi ve kalibrasyon




**Şekil 14** *Sonuç–davranış matrisi — hedef sonucu × davranış değerlendirmesi → genel düzey*

Genel değerlendirme düzeyi, hedef sonucu ('ne') ile davranış değerlendirmesinin ('nasıl') kesişiminde belirlenir; davranış ekseni yetkinlik sözlüğündeki göstergelerle değerlendirilir ve 'kabul edilemez' davranış,



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

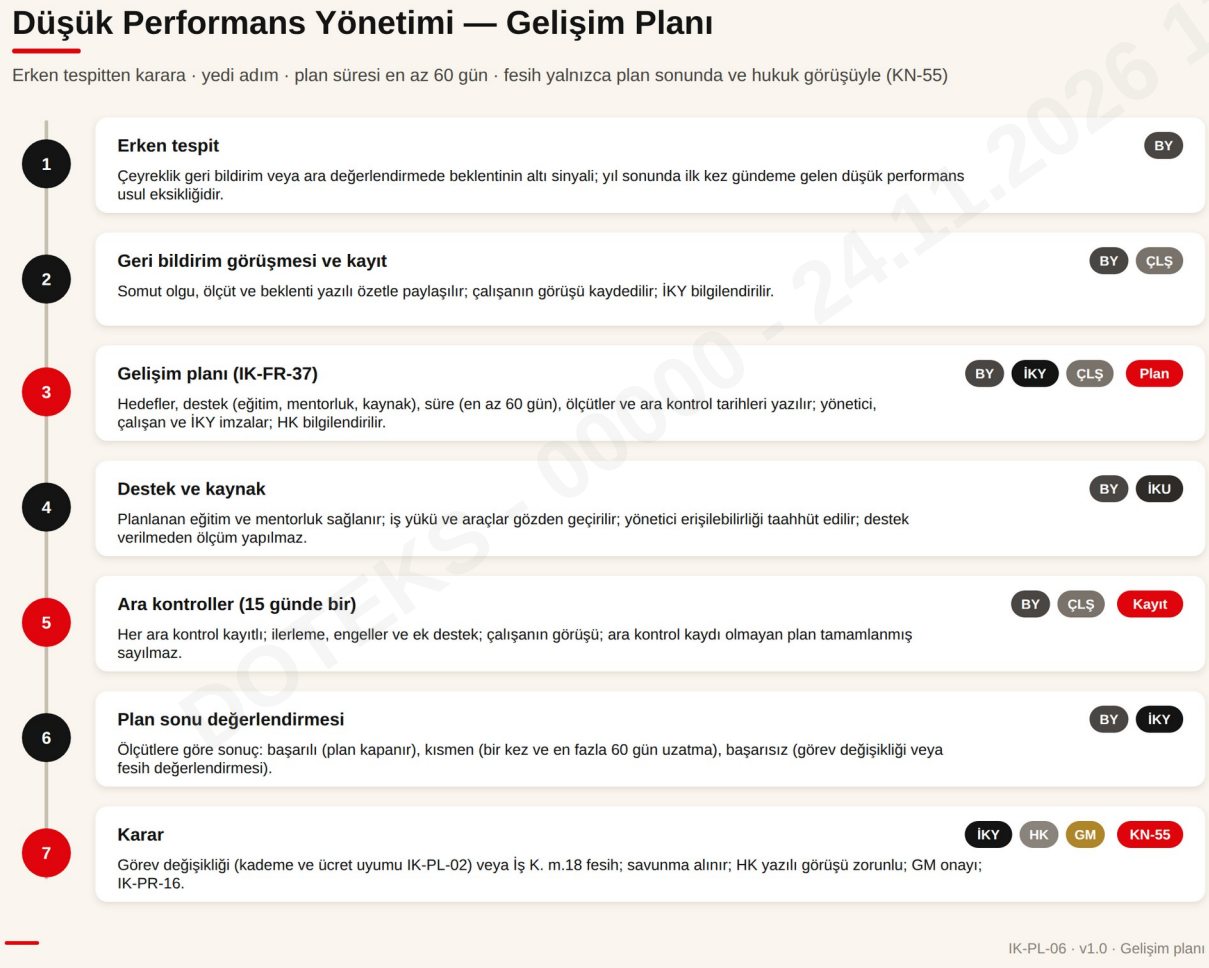


hedef sonucu ne olursa olsun D3 ve üstünü engeller. Matris sonucu kalibrasyonun girdisidir. Kalibrasyon toplantısı Ocak ayında Genel Müdür başkanlığında, İK Yöneticisi raportörlüğünde ve tüm Bölüm Yöneticilerinin katılımıyla yapılır; her yönetici kendi ekibinin sonuçlarını gerekçesiyle sunar; sonuçlar ortak ölçekte karşılaştırılır; dağılım rehberiyle fark görüşülür; kalibrasyon bir düzey uyarlayabilir ve gerekçelendirir; toplantı tutanaklıdır ve dağılım raporu hazırlanır (KN-54).

## 7.5 Sonuç paylaşımı ve itiraz

Kalibre edilmiş sonuç, Şubat ayında yönetici ile çalışan arasındaki görüşmede gerekçesiyle paylaşılır; yazılı değerlendirme formu çalışana verilir ve imzalanır; imzadan imtina tutanakla kaydedilir. Çalışan, paylaşımdan itibaren on iş günü içinde İK Yöneticisine gerekçeli itiraz edebilir; İK Yöneticisi on beş iş günü içinde inceler, gerekirse Hukuk Müşavirliği görüşü alır ve sonucu yazılı bildirir; itiraz sonucu değerlendirmeyi aleyhe değiştiremez. Değerlendirme kayıtları GİZLİ sınıfındadır ve görev gereği erişimle sınırlıdır (IK-PL-03).

## 7.6 Düşük performans yönetimi




**Şekil 15** *Düşük performans yönetimi — gelişim planı, yedi adım ve karar*

'Karşılamıyor' (D1) sonucu veya iki dönem üst üste 'kısmen karşılıyor' (D2) sonucu için gelişim planı zorunludur; plan dönem içinde çeyreklik geri bildirim veya ara değerlendirmedeki sinyalle de açılabilir. Gelişim planı (IK-FR-37) hedefleri, desteği (eğitim, mentorluk, kaynak), süreyi (en az altmış gün), ölçütleri ve ara kontrol tarihlerini içerir; yönetici, çalışan ve İK Yöneticisi imzalar; Hukuk Müşavirliği bilgilendirilir. Ara kontroller on beş günde bir yapılır ve kaydedilir; ara kontrol kaydı bulunmayan plan tamamlanmış sayılmaz.

Plan sonunda sonuç ölçütlere göre değerlendirilir: başarılı ise plan kapanır; kısmen başarılı ise plan bir kez ve en fazla altmış gün uzatılır; başarısız ise görev değişikliği (kademe ve ücret uyumu IK-PL-02'ye göre) veya İş Kanunu m.18 kapsamında bildirimli fesih değerlendirilir. Fesih kararı, plan tamamlanmadan, ara kontroller



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08



kayda geçmeden, savunma alınmadan ve Hukuk Müşavirliğinin yazılı görüşü olmadan verilemez (KN-55); karar Genel Müdür onayına tabidir ve IK-PR-16'ya göre uygulanır. Gelişim planlarının zamanında kapanış oranı üç ayda bir raporlanır (KPI-53).

## 7.7 Sonuçların kullanımı

Kalibre edilmiş sonuç tek kaynaktır ve dört karar alanını besler: ücret artışı (IK-PL-02 merit matrisi satırı), prim bireysel katsayısı (prim planı), gelişim (IK-PL-07 eğitim ihtiyaç analizi ve gelişim planı) ile kariyer ve yedekleme (IK-PR-14 yetenek haritası ve IK-PR-04 yedekleme matrisi). Kalibrasyon dışı bir sonuç veya sonradan değiştirilmiş bir değerlendirme bu kararlarda kullanılamaz; sonuçların ücret ve prime dönüşümü IK-PL-02'deki takvimle (Şubat–Mart) hizalanır. Sonuçlar birim ve kademe bazında, kişi bilgisi olmaksızın yıllık dağılım raporunda Yönetim Kuruluna sunulur.

## 7.8 Yıllık takvim, kontrol noktaları ve göstergeler

### Yıllık Performans Takvimi

Ay bazında sabit olaylar · sorumlu · kırmızı = Genel Müdür / kalibrasyon kararı

| | | |
|---|---|---|
| Oca | Şirket ve birim hedefleri; bireysel hedef kartları (30 gün); önceki dönem kalibrasyonu (KN-54) ve dağılım raporu | YK · GM · BY · İKY |
| Şub | Sonuç paylaşımı, imza ve itiraz süresi; sonuçların merit matrisine ve prim katsayısına aktarımı; politika yıllık gözden geçirmesi | BY · İKU · İKY |
| Mar | Hedef kartı kapsama raporu (KN-53, KPI-36); eksik listesinin kapatılması; yeni başlayanlar için hedef kartı | İKY · BY |
| Nis | Birinci çeyrek geri bildirim görüşmeleri; gelişim planı açılışları (D1 sonuçları); yöneticiler için değerlendirme eğitimi | BY · İKY |
| May | Yetenek haritası ve yedekleme girdisi (IK-PR-14 · IK-PR-04); açık gelişim planlarının ara kontrol takibi | İKY · GM |
| Haz | İkinci çeyrek geri bildirim; ara değerlendirme hazırlığı; şirket hedeflerinde iş planı revizyonu varsa duyuru | BY · GM |
| Tem | Ara değerlendirme (KN-69); hedef revizyonu (tek meşru an); ara değerlendirme kapsama raporu | BY · İKY |
| Ağu | Gelişim planı zamanında kapanış oranı (KPI-53) yarıyıl raporu; düşük performans dosyalarının HK ile gözden geçirilmesi | İKY · HK |
| Eyl | Üçüncü çeyrek geri bildirim; yöneticiler için kalibrasyon ve geri bildirim eğitimi | BY · İKY |
| Eki | Değerlendirme ölçeği ve dağılım rehberinin yıllık teyidi; performans sistemi erişim kontrolü | İKY · BT |
| Kas | Ücret bütçesi ve merit çerçevesiyle hizalama (IK-PL-02); dördüncü çeyrek geri bildirim; öz değerlendirme açılışı planı | GM · İKY · FM |
| Ara | Öz değerlendirme; yönetici değerlendirmesi başlangıcı; hedef sonuçlarının ölçüm kaynaklarından doğrulanması | ÇLŞ · BY · FM |

IK-PL-06 · v1.0 · Takvim

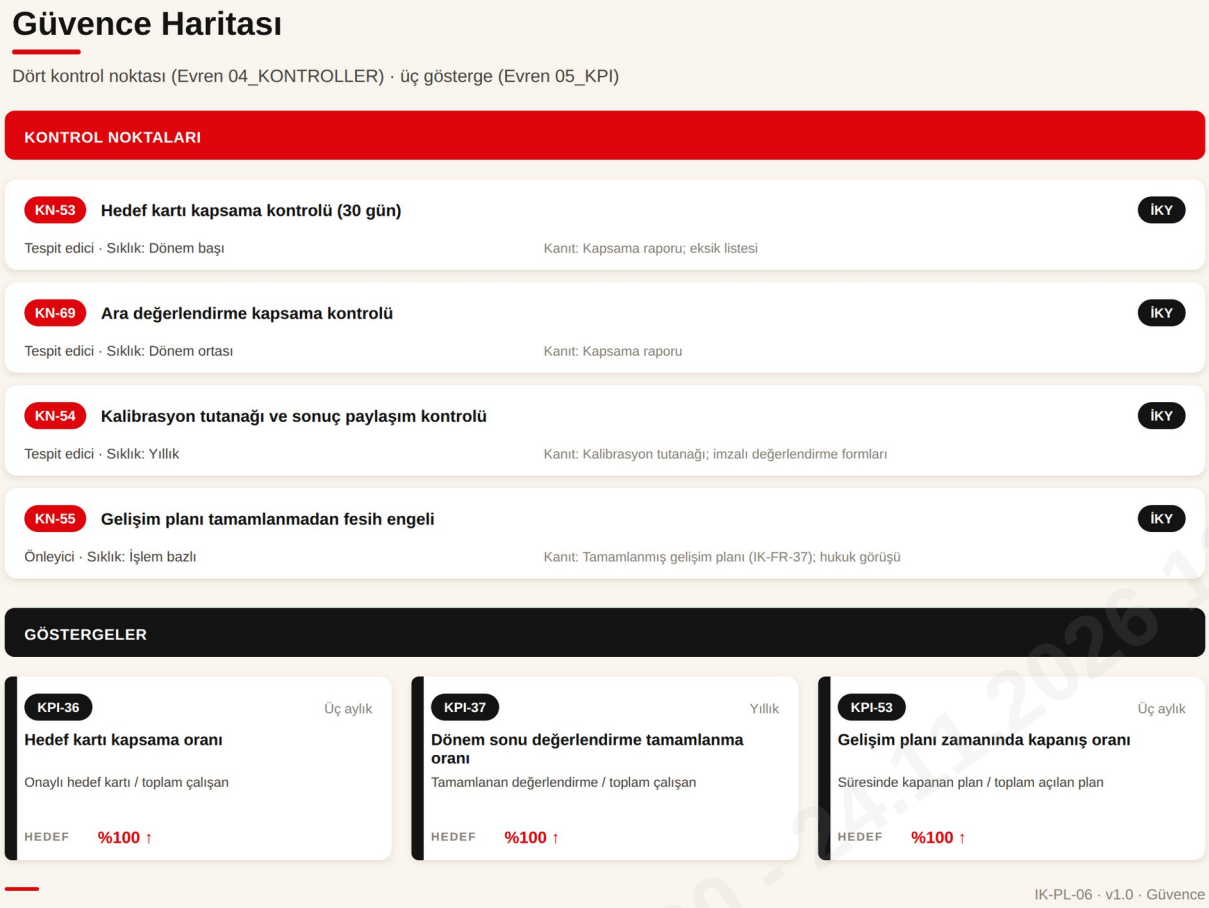
**Şekil 16** *Yıllık performans takvimi — ay bazında sabit olaylar ve sorumlular*



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08






**Şekil 17** *Güvence haritası — dört kontrol noktası ve üç gösterge*

Takvim, tek yıllık İK takviminin (IL-X-08) performans katmanıdır ve ücret döngüsüyle hizalanır; her olayın sahibi ve kanıtı vardır. Politikanın işletildiğinin kanıtı dört kontrol noktası ve üç göstergedir; tanım, sıklık ve kanıt Evren'in 04_KONTROLLER ve 05_KPI sekmelerinden değiştirilmeden alınır. Hedef kartı kapsama (KPI-36) ve değerlendirme tamamlanma (KPI-37) oranları %100 hedeflidir ve yönetici bazında raporlanır; hedefin tutturulamaması yöneticinin kendi performans değerlendirmesine yansır ve gözden geçirme tetikleyicisidir.

## 8 İstisna ve sapma

Performans ilkelerinden istisna yoktur. Bu bölümdeki istisna, döngü takviminden sapmaya (yeni işe giren, uzun izin, görev değişikliği), dağılım rehberinden gerekçeli sapmaya, döngü dışı değerlendirmeye ve gelişim planı süresinin bir kez uzatılmasına ilişkindir. İstisna üç kademede düzenlenir; kademe, sapmanın derinliğine göre belirlenir; her istisna yazılı ve kayıtlıdır.



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08






**Şekil 18** *İstisna merdiveni — üç kademe: makam, kapsam, süre ve kayıt*

- Performans ilkelerinden (P-01…P-10), özellikle gelişim planı ve hukuk görüşü olmadan fesih yasağından hiçbir makam istisna veremez.
- Yazılı olmayan istisna yoktur; hedef revizyonu ara değerlendirme dışında yalnızca yazılı iş planı veya görev değişikliği gerekçesiyle ve GM onayıyla yapılır.
- Dağılım rehberinden sapma yalnızca kalibrasyon tutanağıyla ve birim bazında gerekçeyle mümkündür; bireysel sonuçlar rehbere uydurmak için değiştirilemez.
- Gelişim planı süresi 60 günün altına indirilemez; uzatma bir kezdir.
- Açık istisnalar ve rehber sapmaları yıllık dağılım raporunun sabit bölümüdür.

**HÜKÜM**

Gelişim planı olmadan, ara kontroller kayda geçmeden ve Hukuk Müşavirliği görüşü alınmadan performansa dayalı fesih hiçbir gerekçeyle mümkün değildir. Bireysel sonuçlar dağılım rehberine uydurmak için değiştirilemez.

İstisna kaydı İK Yöneticisi tarafından tutulur; takvim uyarlamaları kapsama raporunda ayrı gösterilir; dağılım rehberinden sapmalar kalibrasyon tutanağında gerekçelendirilir ve yıllık dağılım raporunda Genel Müdür ve Yönetim Kuruluna sunulur.

## 9 İhlal ve yaptırım

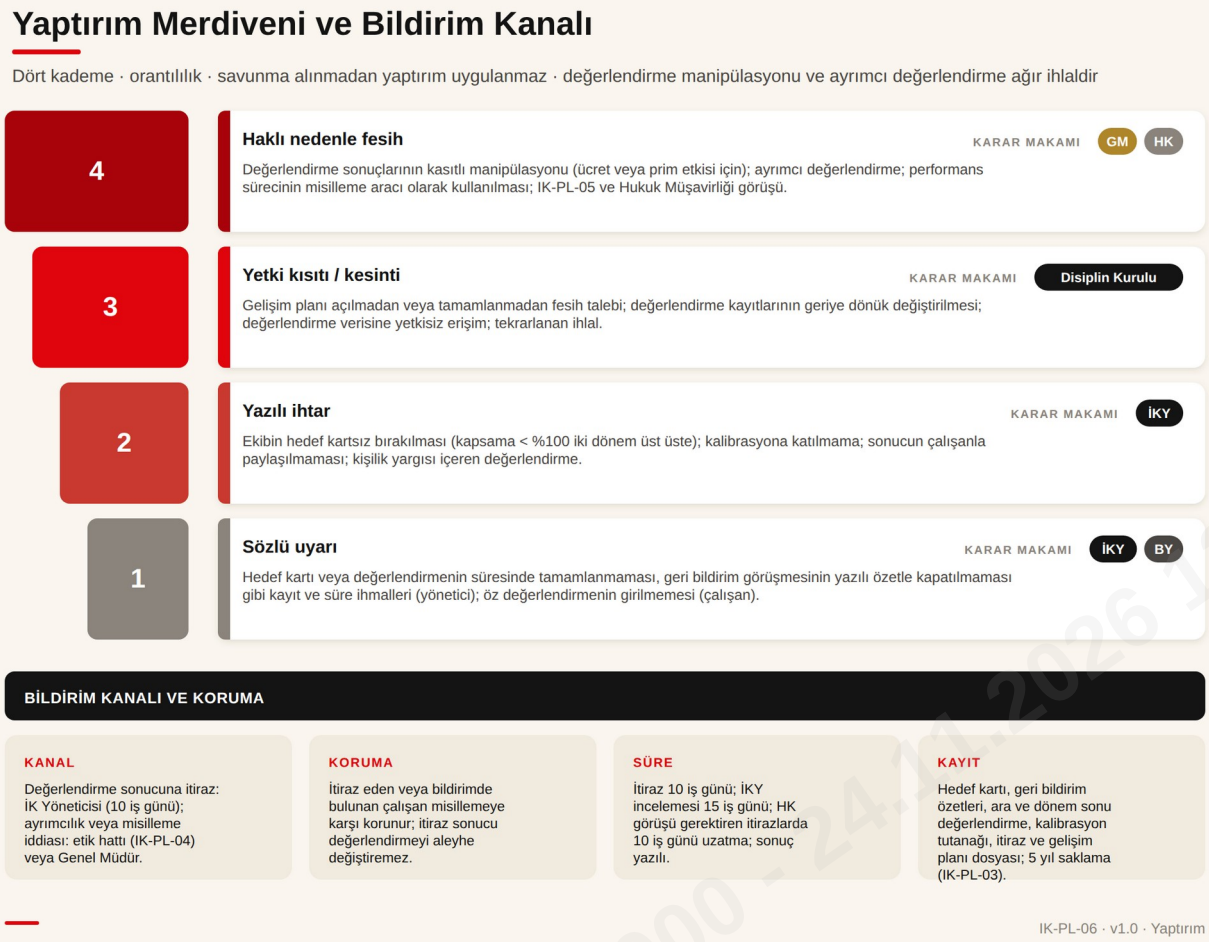
İhlal, politika hükmüne tanımlı bir istisna onayı bulunmaksızın aykırı davranılmasıdır. Bu politikada ihlalin öznesi çoğunlukla yöneticidir: hedef kartı vermemek, geri bildirim yapmamak, değerlendirmeyi süresinde tamamlamamak, kalibrasyona katılmamak, sonucu paylaşmamak ve gelişim planı olmadan fesih talep etmek yöneticinin ihlalidir. İhlalin incelenmesi ve yaptırım kararı IK-PL-05 ve IK-PR-15'e göre yürütülür; yaptırım orantılıdır ve savunma alınmadan uygulanmaz.



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08






**Şekil 19** *Yaptırım merdiveni ve bildirim kanalı — dört kademe, karar makamı ve koruma esasları*

Değerlendirme sonuçlarının ücret veya prim etkisi için kasıtlı manipülasyonu, ayrımcı değerlendirme ve performans sürecinin misilleme aracı olarak kullanılması ağır ihlaldir; Hukuk Müşavirliği görüşüyle haklı nedenle fesih kademesinde değerlendirilir. Yöneticinin usul ihlali kendi performans değerlendirmesine 'nasıl' ekseninde yansır ve tekrarında disiplin sürecine sevk edilir.

**HÜKÜM**

Değerlendirme sonucuna itiraz eden veya ayrımcılık bildiriminde bulunan çalışan misillemeye karşı korunur; itiraz veya bildirim nedeniyle sonucun, hedeflerin veya çalışma koşullarının aleyhe değiştirilmesi ağır ihlaldir ve Genel Müdür ile Hukuk Müşavirliğinin ortak incelemesine tabidir.

Performans kayıtları (hedef kartı, geri bildirim özetleri, değerlendirme formları, kalibrasyon tutanağı, itiraz ve gelişim planı dosyası) GİZLİ sınıfında kişisel veridir; görev gereği erişimle sınırlıdır ve beş yıl saklanır (IK-PL-03). Yıllık dağılım raporunda ihlal ve itiraz istatistiği kişi bilgisi olmaksızın sunulur.



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08



# 10 Gözden geçirme




**Şekil 20** *Gözden geçirme ve revizyon döngüsü — yıllık plan ve plansız tetikleyiciler*

Politika, her yıl Şubat ayında kalibrasyon sonuçları, dağılım raporu ve itiraz analiziyle birlikte İK Yöneticisi tarafından gözden geçirilir; Hukuk Müşavirliği mevzuat ve içtihat taramasını yapar; Kasım ayında ücret bütçesi ve merit çerçevesiyle hizalama (IK-PL-02) teyit edilir; revizyon ihtiyacı Genel Müdüre sunulur ve Yönetim Kurulu dağılım raporuyla bilgilendirilir. Gözden geçirme, değişiklik gerekmese dahi tutanakla kayda geçer. Aşağıdaki tetikleyicilerden herhangi biri plansız gözden geçirme başlatır:

- Mevzuat ve içtihat değişikliği: İş Kanunu m.18–19 veya performans kaynaklı fesih içtihadında değişiklik;
- İşe iade kararı: performans gerekçeli fesih nedeniyle Şirket aleyhine kesinleşen karar;
- Ücret politikası değişikliği: merit matrisi, prim planı veya bireysel katsayı yapısında değişiklik (IK-PL-02);
- Gösterge sapması: hedef kartı kapsama, değerlendirme tamamlanma veya gelişim planı kapanış oranının iki dönem üst üste hedefin altında kalması;
- Dağılım sapması: kalibrasyon sonrası dağılımın rehberden iki yıl üst üste belirgin sapması veya birimler arası açıklanamayan fark;
- Organizasyon değişikliği: yeniden yapılanma, yeni iş kolu veya rol yapısında değişiklik.

Döngü takviminin tarihlerinin ve dağılım rehberinin yıllık teyidi politika revizyonu değildir. Değerlendirme ölçeğinin, sonuç–davranış matrisinin, kalibrasyon usulünün, gelişim planı sürelerinin veya sonuçların ücretle bağının değişmesi yapısal revizyondur (v2.0) ve IK-PL-02 ile eşzamanlı yapılır; metin düzeltmesi ve hüküm eklemesi küçük revizyondur (v1.x). Her revizyon IK-PL-01 Bölüm 7.2'deki yaşam döngüsünden geçer ve yeni dönem başlamadan tebliğ edilir; dönem içinde ölçek veya usul değiştirilmez.

# 11 İlgili belgeler

Bu politika IK-PL-01 İnsan Kaynakları Politikası'nın üst çerçevesine tabidir; IK-PL-02 sonuçların ücret ve prime dönüşümünü, IK-PL-05 davranış ihlallerinin sınırını, IK-PL-07 gelişim ihtiyaçlarının eğitim planına

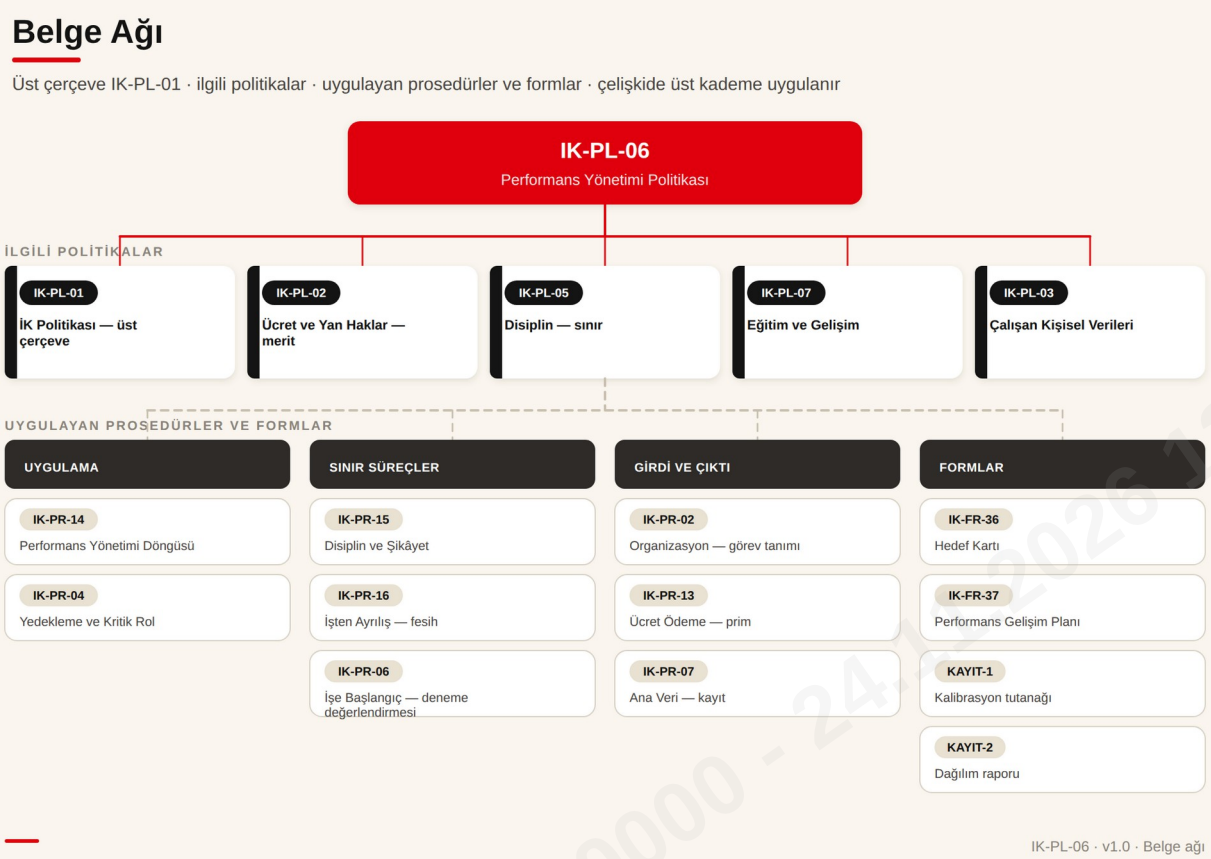


DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08



aktarımını düzenler; IK-PR-14 döngüyü adım ve form düzeyinde yürütür, IK-PR-04 yedekleme girdisini alır, IK-PR-16 performansa dayalı fesih işlemlerini uygular. IK-FR-36 Hedef Kartı ve IK-FR-37 Performans Gelişim Planı bu politikanın uygulama formlarıdır ve IK-PR-14 ile birlikte sürümlenir.




**Şekil 21** *Belge ağı — üst çerçeve, ilgili politikalar, uygulayan prosedürler ve formlar*

Belgeler arasında çelişki hâlinde üst kademe belge uygulanır; bu politika ile IK-PL-02 arasında sonucun ücrete dönüşümüne ilişkin çelişkide IK-PL-02, sonucun belirlenmesine ilişkin çelişkide bu politika uygulanır ve çelişki bir sonraki gözden geçirmede giderilir. Değerlendirme ölçeği ve dağılım rehberi bu politikayla birlikte sürümlenir; hedef kartı ve gelişim planı formları prosedürle sürümlenir.

## 12 Revizyon ve onay

Belge kimliği ve revizyon çizgisi belge kontrol sayfasında yer alır. Politika, aşağıdaki onay yolunun tamamlanmasıyla yürürlüğe girer; yürürlük tarihi Genel Müdür onay tarihidir; Yönetim Kurulu şirket hedefleri ve dağılım raporu bağlamında bilgilendirilir. Politika tüm çalışanlara ve yöneticilere 30 gün içinde tebliğ edilir; yöneticiler tebliğle birlikte değerlendirme ve geri bildirim eğitimini tamamlar; yeni dönem tebliğ tamamlanmadan başlatılmaz.



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08






**Şekil 22** *Onay yolu — hazırlayan, kontrol edenler, onaylayan, bilgilendirme ve tebliğ*

İmzalı asıl nüsha İK belge yönetim alanında saklanır; elektronik kopya belge ana listesine bağlı olarak yayımlanır. Politikanın İngilizce ayna sürümü aynı sürüm numarasını taşır ve Türkçe metinle birlikte onaylanır; yorum uyuşmazlığında Türkçe metin esastır.

DOTEKS - 00000 - 24.11.2026 12:08



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08

DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08



# HAZIRLAYAN · KONTROL EDEN · ONAYLAYAN

Bu belge, aşağıdaki imzaların tamamlanmasıyla yürürlüğe girer. İmzalı asıl nüsha İK belge yönetim alanında saklanır; yürürlükten kalkan sürüm arşivlenir.

| Rol | Ad Soyad | Unvan | Tarih | İmza |
|---|---|---|---|---|
| **Hazırlayan** | | İK Yöneticisi | | |
| **Kontrol eden** | | Hukuk Müşaviri | | |
| **Kontrol eden** | | Finans ve Muhasebe Yöneticisi | | |
| **Onaylayan** | | Genel Müdür | | |

DOTEKS - 00000 - 24.11.2026 12:08



DOTEKS IK ISLETIM PLATFORMU * LISANSLI NUKHA: MISAFIR KULLANICI (00000) * TARIH: 24.11.2026 12:08