

PERFORMANS DEĞERLENDİRME AMİRLERİ TABLOSU

Ünvanı	Birinci Değerlendirme Amiri	İkinci Değerlendirme Amiri
Başkana bağlı birimlerde genel müdür, başdanışman, başekonomist	Başkan	
Başkan yardımcısına bağlı birimlerde genel müdür	Bağlı bulunduğu başkan yardımcısı	Başkan
Genel müdür yardımcısı	Genel müdür	Başkan yardımcısı (Başkana bağlı birimlerde Başkan)
Müdür	Bağlı bulunduğu birim genel müdür yardımcısı	Genel müdür
Şube müdürü	Şubelerin bağlı bulunduğu birim genel müdürü	Başkan yardımcısı
Şube müdür yardımcısı	Şube müdürü	Şubelerin bağlı bulunduğu birim genel müdürü
Temsilci, temsilci yardımcısı	Bağlı bulunduğu birim genel müdür yardımcısı	Genel müdür
Bir müdürlüğe bağlı olarak çalışan personel	Müdür	Genel müdür yardımcısı veya bulunmadığı durumda genel müdür
Bir müdürlüğe bağlı olmaksızın çalışan personel	Bağlı bulunduğu birim genel müdür yardımcısı	Genel müdür
Şube personeli	Bağlı bulunduğu şube müdür yardımcısı	Şube müdürü
Bir birime bağlı olmayan danışman	İnsan kaynakları genel müdür yardımcısı	İnsan Kaynakları Genel Müdürü
Bir birime bağlı olmayan diğer personel	Başkanlık Ofisi Genel Müdürü	Başkan

PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMLARI

Form A

Değerlendirme Kriteri	Açıklama	Ağırlık
Birim ve Yönetici Hedefleri	Bankanın orta ve uzun vadeli amaçlarına, hedef ve önceliklerine ulaşılması ve bu süreçte sarf edilen çabanın ölçülmesi amacıyla belirlenen hedeflerdir.	50%
Yetkinlikler	Tüm personelin sahip olması gereken Banka kültürünü ve değerlerini yansıtan temel yetkinlikler ile organizasyon yapısı, ünvanlar ve görev-sorumluluklara bağlı olarak farklılık gösteren yetkinliklerden oluşmaktadır.	40%
Yönetici Gelişim Hedefleri	Nitelikli insan kaynakları yapısının oluşturulması amacıyla yöneticilerden beklenen ve ilgili yöneticilere bağlı personeller tarafından değerlendirilen hedeflerdir.	10%

Form B

Değerlendirme Kriteri	Açıklama	Ağırlık
Personel Hedefleri	Bankanın orta ve uzun vadeli amaçlarına, hedef ve önceliklerine ulaşılması ve bu süreçte sarf edilen çabanın ölçülmesi amacıyla belirlenen hedeflerdir.	50%
Yetkinlikler	Tüm personelin sahip olması gereken Banka kültürünü ve değerlerini yansıtan temel yetkinlikler ile organizasyon yapısı, ünvanlar ve görev-sorumluluklara bağlı olarak farklılık gösteren yetkinliklerden oluşmaktadır.	50%

Form C

Değerlendirme Kriteri	Açıklama	Ağırlık
Yetkinlikler	Tüm personelin sahip olması gereken Banka kültürünü ve değerlerini yansıtan temel yetkinlikler ile organizasyon yapısı, ünvanlar ve görev-sorumluluklara bağlı olarak farklılık gösteren yetkinliklerden oluşmaktadır.	100%

Görüş ve Değerlendirme Formu

Personelinizin performansına, gelişimine veya motivasyonunun artırılmasına ilişkin görüş ve önerilerinizi belirtiniz.	
Personelin "Yetersiz" olarak değerlendirilmesine esas oluşturan somut bilgi, belge veya olaylara dayanan gerekçelerinizi belirtiniz.	