

PSM

PAYMENT SYSTEMS MAGAZINE

NİSAN 2022

Sayı: 132 / Fiyatı: 20 TL



WBUZZ 2022
KADIN LİDERLER
FARK YARATTI



METVERSE
GÜVENLİĞİ İÇİN
YERLİ ÇÖZÜM

smartawards
BAŞVURU İÇİN SON
TARİH: 30 NİSAN 2022



DİJİTAL
BANKACILIKTA
YENİ DÖNEM

Sipay Genel Müdürü Semih Muşabak

Walletgate ile her sektörden her marka FinTek olabilecek!

ISSN: 2148-8983



9 772148 898306

“ PayFix’le
paranızı
zaman
ve mekan
sınırı olmadan,
7/24 yönetebilme
konforunu yaşayın.

PayFix

Yeni Nesil Ödeme

f payfixdijitalcuzdan

ig payfix_cuzdan

www.payfix.com.tr

payfix_cuzdan

in payfixcuzdan

0850 455 11 11



Abdullah Çetin
acetin@psmmag.com

Esnafın temassız hevesini kırmayalım!

Yüksek devalüasyon-yüksek enflasyon sarmalı geçim sıkıntısının yanı sıra birçok alanda gelişimi tehdit ediyor. Çok değil birkaç ay önce en ücra yerdeki bakkal bile kartlı ve temassız ödemeyi tereddütsüz kabul ediyor, hatta salgın nedeniyle özellikle teşvik ediyordu. Şimdi ise ısrar etmeseler de mümkünse nakit ödeme yapılmasını istiyorlar. Keza taksitli satışlar, kampanyalar da hiç olmadığı kadar azalmış durumda...

PSM olarak "nakitsiz toplum" vizyonuna katkı sağlamak için elimizden geleni ardımıza koymuyoruz. Bu doğrultuda yürütülen çalışmalara, geliştirilen projelere katkı sağlamaya çalışıyoruz. Salgın sürecinde kartlı ödemelerin artması ve temassız işlemlerin yaygınlaşması bu hedefe ulaşma konusunda iyimserliğimizi artırmıştı. Ancak ekonomik sıkıntılar her alanda olduğu gibi bu vizyona da sekte vuracak gibi görünüyor. Bu açıdan, başta bankalar olmak üzere ödeme hizmet sağlayıcılarının komisyon oranları, kampanyalar konusunda özellikle küçük esnafı teşvik edecek uygulamaları sürdürmesinde yarar var...

Bu sayımızda iki önemli etkinliğe yer verdik. Tülin (Çakmak) bu ay fazla mesai yaptı:) Kendisine buradan teşekkür etmek istiyorum. Hatırlanacağı gibi "Dijital Bankaların Faaliyet Esasları ile Servis Modeli Bankacılığı Hakkında Yönetmelik" 1 Ocak 2022 itibarıyla yürürlüğe girdi. Peki bu yeni düzenleme Türkiye finans ekosistemi için ne anlama geliyor? Bankalar, FinTek'ler, FinTek alanında yatırım yapmak isteyen girişimciler için nasıl bir potansiyel söz konusu? Kullanıcıları, tüketicileri, müşterileri nasıl

bir gelecek bekliyor? Tülin'in de katkılarıyla YASAD (Yazılım Sanayicileri Derneği), 17 Mart'ta bir panel düzenleyerek bu sorulara yanıt aradı. Ayrıntılarını ilerleyen sayfalarda bulabilirsiniz...

Tülin'in tatlı yorgunluğunun asıl nedeni ise Wbuzz 2022 etkinliği oldu. Klasik mart buluşmalarının bu yılki ayağına kimi ulusal ve uluslararası şirkette üst düzey yöneticilik yapan, kimi de kendi girişimini kuran 22 kadın lider katıldı.

"İş dünyasında eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet" temasıyla düzenlediğimiz toplantıda kadın liderlere şu soruları yönelttik:

- Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?
 - Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?
 - Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?
 - İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?
- Günü anlamlı kılan ise katılımcıların KızCode sosyal girişimini, geleceğe ışık tutacak kız çocuklarının eğitimini desteklemesiydi... Keyifli okumalar.



www.psmmag.com

Erişim Medya Radyo Televizyon ve Dergi Yayıncılık A.Ş. adına
İMTİYAZ SAHİBİ VE GENEL YAYIN YÖNETMENİ

Kayhan Öztürk
kozturk@psmmag.com

GENEL KOORDİNATÖR

Bariş Bekar
bbekar@akilliyasamdergisi.com

YAYIN DANIŞMANI

Abdullah Çetin
acetin@psmmag.com

EDITÖRLER

E. Esin Gedik

esin.gedik@gmail.com

Berrin Vildan Uyanık Bekar

buyanik@akilliyasamdergisi.com

Özlem Bayburs

ozlemkbayburs@gmail.com

MUHABİR

Afife Kaya

akaya@psmmag.com

MARKA VE PROJE YÖNETİMİ

Tülin Çakmak

tcakmak@psmmag.com

REKLAM & REZERVASYON

bbekar@akilliyasamdergisi.com

GÖRSEL TASARIM

Yücel Asırlık

yucelasirlik@gmail.com

YAYINCI ŞİRKET

Şirket Ünvanı

Erişim Medya Radyo Televizyon ve Dergi Yayıncılık A.Ş.
Osmanağa Mah. Hasırcabaşı Cad. Hasırcabaşı Apt.
No:15/3 Kadıköy/İstanbul Tel: 0216 550 10 61/62

BASKI

PLUSONE Basım Matbaa Ambalaj ve Reklam San. Tic. Ltd.
Maltepe Mah. Litros Yolu 2. Matbaacılar Sit. ZF3 34025
Zeytinburnu - İstanbul Tel: 0212 544 58 20
www.plusonebasim.com

YAYIN TÜRÜ

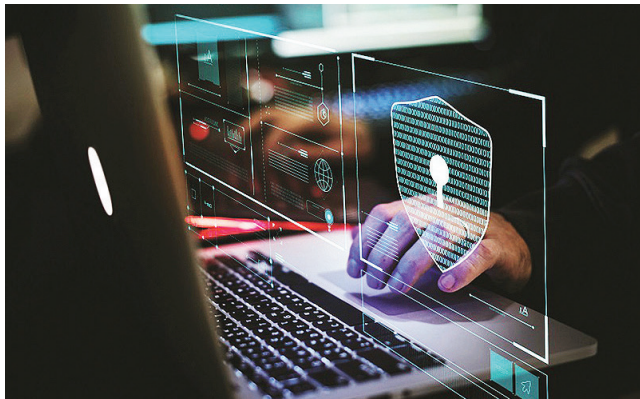
AYLIK - YAYGIN - TÜRKÇE (EKONOMİ - HABER DERGİSİ)

PSM, T.C. Yasalarına uygun olarak yayımlanmaktadır.
Dergide yayımlanan yazı, fotoğraf, harita, illüstrasyon ve konuların her hakkı saklıdır. Kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz. Köşe yazıları yazarlarının sorumluluğundadır.

iÇİNDEKİLER

PAYMENT SYSTEMS MAGAZINE • NİSAN 2022

- 6** İş Bankası ve DenizBank da KAD-SİS'e katıldı
- 8** Walletgate ile her sektörden her marka FinTek olabilecek!
- 12** PayCore DO ile kasa kuyrukları erimeye başlayacak!
- 16** Param, BKM TechPOS platformuna dahil olan ilk FinTek oldu
- 18** Metaverse hayatı nasıl şekillendirecek?
- 20** Kara liste ve yaptırım listeleri taramasında en güncel gelişmeler
- 24** "Veri nehrinin önüne baraj kurup strateji üretiyoruz"
- 26** "3 bin 574 üye işyerinde 226 bin siber güvenlik açığını kapattık"



38

WBUZZ 2022: Umut ve çaba hala en güçlü silah

- 28** Dijital bankacılıkta da öncü olacak güce sahibiz!
- 36** Yurt dışında şirket açarak işinizi globale taşımak ister misiniz?
- 68** Yönetim kurulları için 5 önemli siber güvenlik konusu
- 70** Teknolojik birleşme ve devralmalar da artık Rekabet Kurulu iznine tabi
- 72** Sigorta şirketleri ve InsurTech'ler neden Smart-i Awards'a katılmalı?



TOPLAM

**BONUS'TAN
RAMAZAN BEREKETİ**

200 TL BONUS!

**BonusFlaş'tan
Hemen
Katılın!**



8 Mayıs'a kadar Bonus üyesi marketlerden yapacağınız her ikinci 200 TL ve üzeri alışverişlerde 30 TL, toplam 150 TL; üstelik GarantiPay'e özel ekstra 10 TL, toplam 200 TL bonus fırsatı, BonusFlaş'ta!

Kampanyaya katılmak için ilk harcamadan önce BonusFlaş'tan "Hemen Katıl" butonunu tıklayın ya da KAZAN yazıp 3340'a SMS gönderin.

**15 MİLYON
BONUSLU VAR!
SİZDE
YOK MU?**

bonus.com.tr

Bu kampanya 29 Mart-8 Mayıs 2022 tarihleri arasında geçerlidir. Garanti Bonus kartları, Money Bonus, Flexi, Paracard Bonus, Bonus Business, Bonus Business American Express ve Easy dahildir. Aynı gün aynı işyerinden yapılan harcamaların sadece ilki kampanyaya dahildir. Kazanılan bonus 11 Mayıs-11 Haziran 2022 tarihleri arasında kullanılabilir. 11 Haziran 2022'ye kadar kullanılmayan bonus geri alınacaktır. Kampanya müşteri bazındadır. Bir müşteri en fazla 200 TL bonus kazanabilir. Garanti Bonus kartları, diğer banka Bonus kartları ve Money Bonus'la katılan müşteriler Bonus Flexi, Bonus Genç ve Flexi'yle de ayrıca kampanyaya katılarak, en fazla 200 TL olmak üzere, ikinci defa bonus kazanabilirler. Bonus Flexi, Flexi ve Bonus Genç sahiplerinin kampanyaya katılabilmeleri için ilk harcamadan önce EVET KAZAN yazdıktan sonra bir boşluk bırakarak kartlarının son 6 hanesini ekleyip 3340'a SMS göndermeleri gerekmektedir (bu kartlar için kampanya katılım ücreti 9,99 TL'dir). Kampanyaya Bonus sanal kartlar, internette yapılan harcamalar, MoTo (mail order, telephone order), temassız işlemler, yurtiçinde yapılan peşin ve taksitli işlemler dahildir. Market sektöründe gıda dışı harcamalar kampanyaya dahil değildir. Kampanyaya düzenli ödeme talimatı, otomatik ödemeler, bonus kullanımları, fatura ödemeleri ve farklı ürün kategorilerinde satış yapan sanal mağazalardan yapılacak işlemler kampanyaya dahil değildir. İade ve iptal işlemleri dikkate alınacaktır. BonusFlaş'la katılım sadece şahıs şirketi sahibi müşterilerin ticari kartlarıyla sağlanabilir. Tüzel müşteriler sadece SMS ile kampanyaya katılabilirler. Tüzel müşterilerin ilgili tüm kartlarıyla kampanyaya katılabilmeleri için, şirket yetkilisinin Garanti BBVA sistemine kayıtlı cep telefonundan başvuru yapmaları gerekmektedir. Garanti BBVA sistemine kayıtlı cep telefonundan gönderilen katılım SMS'inden sonraki işlemler dikkate alınır. Kampanyaya katılım SMS ücreti, KDV ve ÖİV dahil, Türk Telekom ve Turkcell için 1 TL, Vodafone için 0,48 TL'dir. Geri dönüş SMS'leri Garanti BBVA tarafından karşılanır. Ayrıntılı bilgi bonus.com.tr'de.

► İş Bankası ve DenizBank da KAD-SİS'e katıldı

İstanbul Altın Rafinerisi, Renaissance Polat İstanbul Hotel Yeşilköy'de "KAD-SİS Paydaş Buluşması" etkinliği düzenledi. Altın Değerleme Noktası (ADN) olarak seçilmiş kuyumcuların yanı sıra ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticilerinin bir araya geldiği etkinlikte, sistemde bulunan bankalara ilk kez iki özel bankanın da dahil olduğu açıklanarak İş Bankası ve DenizBank ile protokol imzalandı. İstanbul Altın Rafinerisi CEO'su Aysen Esen, konuyla ilgili "Bizim için özel bankaların katılması çok önemli. Bugün burada bizimle ilk protokollere imza atan, sisteme inanıp öncülük etme hususunda inisiyatif alarak, hızla



entegrasyon sürecini tamamlayan İş Bankası ve DenizBank'a ayrıca teşekkür ediyorum" değerlendirmesini yaptı. İş Bankası Genel Müdürü Hakan Aran da özetle şu açıklamayı yaptı: "Bazı illerimiz, ilçelerimiz ve bölgelerimizde bir banka şubesine ya da banka

müdüründen daha çok o bölgenin kuyumcusuna güven duyuluyor. Dolayısıyla aslında kuyumcular da bir güven müessesesi. Bugün burada bu anlaşmaya imza atarak kuyumcularla birlikte aynı sistemin paydaşı olmaktan son derece mutluyuz." DenizBank Genel Müdür Yardımcısı Engin Eskiduman ise "DenizBank olarak KAD-SİS paydaşlarıyla birlikte olmaktan büyük mutluluk ve heyecan duyuyoruz. Aslında biz sisteme girmek için altyapımızı 2 yıl kadar önce hazır hale getirmiş ve heyecanla bugünü bekliyorduk. Şimdi sistemin içinde yer alarak ülkemize katkı sağlamaya devam edeceğiz" ifadelerini kullandı.

Rain, kripto yatırımda güvenilir yol arkadaşı olmak istiyor

Küresel kripto varlık platformu Rain, Türkiye pazarına girişini bir reklam kampanyasıyla duyurdu. Yeni kampanyasını "Bu Bir İşaret" sloganıyla hayata geçiren Rain, kripto dünyasına adım atmak isteyen ancak aklında soru işaretleri olanlara sesleniyor. Kendi sektöründe daha önce olmayan bir hikaye anlatımıyla öne çıkan kampanyanın reklam filmleri, 4 farklı mekanda ve hikayede hayat buluyor. İnsanların kripto yolculuğunda güvenilir bir yol arkadaşı olmayı amaçlayan Rain, reklam kampanyasında da bunu vurguluyor. Kullanıcıların çekincelerini giderip onlara çözüm sunmayı vaat ediyor. Öte yandan



Rain Türkiye, Beşiktaş'ın yeni ana sponsoru oluyor. 2023'te 120'nci yaşını kutlayacak olan Beşiktaş JK, gelecek sezondan başlayarak 2

yıllığına forma göğüs sponsorunun Rain olacağını duyurdu. Rain, bu sezondan itibaren de Beşiktaş'ın tribün sponsorluğunu üstlenecek.

► Enqura'ya deneyimli CCO

Enqura'da Ticari Faaliyetlerden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı (CCO) görevine ödeme sektörünün deneyimli ismi Hasan Emre Özgür getirildi. Özgür, Enqura'nın ulusal ve uluslararası alandaki genişleme stratejisinin uygulanmasına liderlik edecek. İstanbul Üniversitesi İngilizce İktisat Bölümü mezunu Hasan Emre Özgür, kariyerine 2003 yılında Yapı Kredi'de başladı. Sonrasında Akbank, CPP Türkiye ve ING'de

çalıştı. 2018'de FinTek ekosistemine geçiş yaparak Fintegre, KOBİL ve Barakatech'te üst düzey yöneticilik yaptı. Bu dönemde kazandığı siber güvenlik, super app, blokzinciri uygulamaları, dijital cüzdan ve dijital kimlik tecrübeleriyle geleceğin teknolojileri konusunda vizyonunu geliştiren Özgür, tecrübelerini Enqura'nın unicorn olma stratejisini hayata geçirmek için kullanacak.



Hasan Emre
Özgür

POS-MODERN TEKNOLOJİ

Yeni nesil ödeme yöntemlerinin mucidi
PAYSTEIN P90 Android POS, güvenli ödeme altyapısı,
yüksek performansı ve ergonomik yapısıyla
sizi bir adım öne çıkarıyor.

First Data
CERTIFIED

PCI PA-DSS
VALIDATED



Güvenli

- PCI PA-DSS v3.2, PCI PTS 5.1, EMV L1/L2, EMV CONTACTLESS PayPas, PayWave, ExpressPay, D-PAS, INTERAC, UnionPay, TROY
- Temaslı, temassız kartlar, QR kod, mobil ve e-cüzdan ödemelerini destekler



Hızlı

- Yüksek performansı, tam dokunmatik ekranı, uzun ömürlü bataryası ile kesintisiz hizmet



Uyumlu

- Açık sistem ANDROID altyapısı
- Web Servis API entegrasyon
- ISO 8583 / SPDH / APACS



Kartlı Ödeme Çözümleri



Dijital Ödeme Çözümleri



POS Yazılım ve Entegrasyonu



Sahtekârlık Önleme ve İzleme Sistemi



Sadakat Kart Uygulamaları



Kart Basım ve Kişiselleştirme Çözümleri



Ödeme Donanım Çözümleri

verisoft

sales@verisoft.com | 0212 483 72 72
verisoft.com

Walletgate ile her sektörden her marka FinTek olabilecek!

FinTek olmak, ödeme ve elektronik para hizmeti vermek için Merkez Bankası'ndan lisans almak zorunda değilsiniz. Sipay, dijital cüzdan çözümü Walletgate ile sadece finans değil her sektörden girişimciye kendi markasıyla FinTek hizmeti sunma imkanı sağlıyor. Yakında bir super app oluşturmayı planlayan Sipay, isteyen müşterilerine super app altyapısı sağlamaya da hazır...



Sipay Genel Müdürü Semih Muşabak

2018 yılında kurulan ve 2019'da lisans alan Sipay Elektronik Para ve Ödeme Hizmetleri; Sanal POS temini, link ile ödeme alma, dijital cüzdan altyapısı gibi ürün ve hizmetleriyle kısa sürede hızla büyüyerek dikkat çekti. 360 derece, uçtan uca ve anahtar teslimi hizmetleriyle öne çıkan şirket, yeni çözümü Walletgate ile ise sektörde yeni bir dönemin kapılarını açıyor.

Sipay Genel Müdürü Semih Muşabak ile Walletgate çözümünün ayrıntılarını ve şirketin gelecek planlarını konuştuk...

Önce kısaca Sipay'in müşterilerine sunduğu ürün ve hizmetleri anlatabilir misiniz?

Sipay olarak dijital cüzdan, sanal POS, link ile ödeme alma gibi yeni nesil ödeme sistemlerini tek bir çatı altında buluşturuyoruz.

Sanal POS tarafında, bankalarla anlaşma sağlayarak onlardan aldığımız POS'ları tek bir uygulama üzerinden üye iş yerlerine veriyoruz. Bu sayede üye iş yerleri, bankalarla tek tek uğraşmak yerine sadece Sipay ile anlaşarak ödemelerini kolaylıkla alabiliyor. Bu onlar için hem zaman hem de maliyet açısından fayla sağlıyor. Sipay olarak toplumun tüm kesimlerine minimum maliyetlerle, herhangi bir şubeye gitmeksizin, kolay ve hızlı bir şekilde hizmet vermek istiyoruz. Sağladığımız uygun komisyon oranlarıyla kârlılıklarını artırabiliyorlar. Bu noktada müşterilerimizle bir partner gibi hareket ediyoruz. İş modellerine göre onlara doğru entegrasyonları sağlamakla kalmıyor, gerekli danışmanlık ve eğitimlerini de beraber yürütüyoruz. Yani sadece sanal POS'u sağlayıp sonrasında gerekli oryantasyondan kaçınan FinTek'lerden değiliz. Potansiyel müşterilerimize, nasıl daha kolay ödeme alabilecekleri, hangi ürüne ihtiyaçları olduğu, sistemlerinin nasıl çalışması gerektiği gibi konularda yönlendirmeler de yapıyoruz.

Bir diğer hizmetimiz de Sipay "link ile ödeme alma". Bu hizmetimizle beraber bir e-ticaret siteniz olmadan, örneğin yalnızca Instagram ya da diğer sosyal medya platformları üzerinden satış yapmak isteyen müşterilerimiz için

seçenek sunuyoruz. Link ile ödeme alma sayesinde, satış yapılacak ürün için bir link oluşturup SMS, WhatsApp veya e-mail yoluyla müşterilerinize göndererek güvenli bir şekilde ödeme alabiliyorsunuz.

Cüzdan tarafında ise son kullanıcılar istedikleri zaman istedikleri yerde hesap açabiliyor. Sipay Cüzdan ile hesaplarına para yükleyebiliyor, çekebiliyor veya para transferi yapabiliyorlar. Yine cüzdan hesaplarını alışverişlerinde güvenle kullanabiliyorlar. Kurumsal firmalar ise uygun bir şekilde ödeme alabiliyor veya alt kullanıcılarına ödeme yapabiliyor.

Bir parantez de “super app” (süper uygulama) tarafına açmak gerekiyor. Artık kullanıcılar merkezi bir uygulama üzerinden tüm ihtiyaçlarını gidermek istiyor, yani bir super app ihtiyacı ortaya çıkıyor. Günümüzde artık her markanın her fonksiyonun ayrı bir uygulaması var ve telefonumuz uygulamalarla doluyor. Ancak kullanıcıların asıl istediği hem bankacılık, hem sosyal medya hem de alışveriş gibi temel ihtiyaçlarını tek bir potada eritebilecek uygulamalar oluyor. Biz de bu kapsamda super app olma vizyonuna sahip müşterilerimize dijital cüzdan altyapısını sağlayarak en azından finansal ve bankacılık hizmetlerinin sağlanması tarafındaki iş ortakları oluyoruz.

Kendi uygulamamızda da bu vizyonu benimseyip kullanıcılarımıza finansal ihtiyaçlarına ek olarak diğer ihtiyaçlarını da karşılayabilecekleri bir super app oluşturmaya çalışıyoruz.

“Sipay Walletgate dijital cüzdan servisi altyapısıyla sadece finans değil, her sektörden marka artık gelecek birkaç yıl içinde FinTek şirketi gibi hareket edebilecek.”

Sipay, TCMB'den ödeme ve e-para kuruluşu lisansı almanın zorlaştığı bu dönemde bu tür FinTek hizmetleri sunmak isteyen girişimcilere hangi olanakları, kolaylıkları sağlıyor?

Bu noktada Sipay, markaların da müşterilerine FinTek hizmeti verebilecekleri bir hizmet geliştirdi. Sadece finans değil, her sektörden marka artık gelecek birkaç yıl içinde FinTek şirketi gibi hareket edecek. Şirketler kendi cüzdan yapılarını, kendi ön ödemeli kartlarını ve kendi sadakat programlarını oluşturarak müşterilerine, iş ortaklarına ve çalışanlarına FinTek hizmeti verecek. Biz de buradaki ihtiyacı görerek Sipay altyapısıyla Walletgate dijital cüzdan servisini sunmaya başladık.

Sipay Walletgate ile markaların inovasyonun getirdiği gereksinimlere entegre ediyoruz. Bu noktada markaları zaman, maliyet ve regülasyon süreçlerine maruz bırakmadan; elektronik para yatırıp çekme, kendi kartını çıkarma, sadakat programı gibi tüm özelliklere sahip mobil cüzdanlarını sıfırdan başlayarak tamamen işlevsel bir platform haline getiriyoruz.

Sipay Walletgate, markaların kendi mobil cüzdanını oluşturup müşterilerine anında FinTek hizmeti vermeyi mümkün kılıyor. Ayrıca müşteriler veya iş ortaklarına, QR ile



ödeme ve 7/24 para transferi yapabilecekleri cüzdan altyapısını Sipay güvencesiyle sağlıyoruz. Tüm bu hizmetleri sunarken markalar kendi ismini kullanıyor ve tamamen Sipay altyapısıyla kendi dijital cüzdan altyapısını müşterilerine sağlamış oluyor. Hayata geçirdiğimiz Walletgate cüzdan hizmetimizle birlikte, artık kurumsal firmaları lisans alma zorunluluğu olmadan bizim gibi hareket edebileceği bir sisteme dahil ediyoruz. İsteyen tüm müşterilerimizi, son kullanıcılara hizmet verebilecek bir FinTek şirketine dönüştürme gibi bir niyetimiz var.

YENİ TEKNOLOJİ ÜSSÜMÜZLE HIZLI BÜYÜMENİN GÜÇLÜ TEMELİNİ ATTIK

Salgın ödeme yöntemlerini, tüketici davranışlarını nasıl etkiledi? Sektör ve Sipay açısından bu süreci değerlendirebilir misiniz?

Müşteri deneyimi ve talebi bizim için oldukça önemli. Özellikle yeni jenerasyonunun dünya genelinde, salgının da etkisiyle finansal teknolojilerden beklentileri artık tamamen değişti ve biz de bu duruma entegre olarak beklentilere cevap vermek için sürekli olarak inovasyon odaklı hizmetlerimizi geliştiriyoruz. Yeniliğe adapte olmak ve çözümler üretmek başarıyı da beraberinde getiriyor.

Son 5 yıldır Türkiye’de dijitalleşmeyi konuşuyorduk. “Nasıl dijitalleşebiliriz”, “Müşterilerimize dijitalleşerek nasıl daha iyi hizmetler verebiliriz”, “Müşteri deneyimleri ile dijitalleşmeyi nasıl keşiftirebiliriz” gibi sorulara cevap arıyorduk. 5 yılda dijitalleşmede gidemediğimiz yolu salgınla birlikte kısa zamanda aldık. Ancak hala gitmemiz gereken çok yol var. Bizim gibi FinTek’lerin dijitalleşmeye ayak uydurması daha kolay ve daha hızlı olsa da hala birçok kurumsal şirketin dijitalleşme yolunda atması gereken çok

fazla adım mevcut. Ne yazık ki uzaktan çalışma kararının alınması “dijitalleştim” demek için yeterli değil. Sipay olarak strateji adımlarımızdan biri de insanların ödeme alışkanlıklarını değiştirebilmektir. Nakitsiz topluma geçiş kapsamındaki bu hedeflerin orta vadede yerine gelmesini bekliyorduk ama salgının da etkisiyle birlikte bu süreç kendiliğinden doğal ve hızlı bir şekilde gerçekleşti. Salgın döneminde son kullanıcıların ödeme tercihlerinde büyük değişimler oldu, finansal teknoloji hızlı büyüyerek güç kazandı. Sipay olarak bu hızlı büyümeyi kontrollü bir şekilde sağlayarak bazı stratejik kararlar aldık. Hedefleri ve beklentileri yerine getirebilmek adına FinTek firmamızın teknoloji kısmını ayrılarak İTÜ Teknokent’te konumlanmayı tercih ettik. Buradaki hedefimiz teknolojimizi yönetecek hızlı ve dinamik bir organizasyon yapısı oluşturmaktır. 2021’in ilk aylarında attığımız bu adımla birlikte güçlü bir teknolojik üsse sahip olduk. Hızlı büyümenin güçlü temelini atmış olduk.

İnsanlar FinTek sektörünün hızlı büyüme döneminde ciddi bir dijital ödeme alışkanlığı kazandı. Bunun yanı sıra artık inovatif çözümler bekleyen toplum kesimlerinin varlığından söz edebiliriz. Salgın öncesinde müşterilerimizi bizler yönlendirirken, oluşan yeni ihtiyaçlar sonucu müşterilerimizin bizi yönlendirdiği bir döneme geçtik. Sipay olarak bu ihtiyaçlara cevap vermek için inovasyonlarımıza teknoloji üssümüzdeki çalışmalarla devam ediyoruz.

SIPAY ÖN ÖDEMELİ KARTLARIMIZI MÜŞTERİLERİMİZLE BULUŞTURACAĞIZ

Önümüzdeki döneme ilişkin hedef ve beklentileriniz neler? Sipay’ın gündeminde iş birlikleri, ortaklık, satın alma, yurt dışına açılma gibi planlar var mı?

İnovasyona ve getirdiği yeniliklere oldukça önem veriyoruz. 2022 yılı için önceliğimiz, dijital cüzdan altyapısı sağlayan Walletgate ürünümüzle müşteri portföyümüzü genişletmek. Bu kapsamda hali hazırda geniş müşteri kitlelerine erişen ya da sahip olan markalara cüzdan altyapısı sağlayarak sektörde büyümek istiyoruz. Bu konuya odaklanmamızın asıl sebebi yaptığımız pazar araştırmaları. Özellikle Türkiye’de birçok marka kendi hali hazırdaki uygulamalarına ya da super app vizyonlarına dijital cüzdan fonksiyonunu da eklemek istiyor. Ancak normal şartlarda bu konuda faaliyet göstermek için TCMB’den lisans almaları gerekiyor ve bu hem uzun hem de maliyetli bir süreç. Burada biz devreye giriyoruz ve müşterilerimize anında, “time to market” dönemini kaçırmadan dijital cüzdan tarafında altyapı sağlayabiliyoruz. Böylece hem maliyet hem de zamandan tasarruf edebiliyorlar. Aynı zamanda Türkiye’de sektörün bu dikeyinde bizim gibi faaliyet gösteren fazla elektronik para kuruluşu bulunmadığı için bu hizmet yaklaşımımıza çok büyük bir talep var. Sipay Walletgate ürünümüzle yurt içi ve yurt dışı projelerde sıklıkla yer alacağız.

Geçen yıl olduğu gibi yurt dışı iş birliklerimize hız kesmeden devam edeceğiz. Gelenekselden dijitale dönüşümün hakim olacağı önümüzdeki dönemde nakitsiz ödeme daha da önem kazanacak. Biz de fiziki mağazalarda ve online

platformlarda Sipay ön ödemeli kartlarını müşterilerimizle buluşturup piyasanın beklentisini karşılayacağız. Kullanıcılarımıza sunacağımız indirim ve avantajlarla kullanıcı memnuniyetini üst düzeye çıkarmayı hedefliyoruz. Hedeflerimizi sürekli gelişen dünyaya göre güncelleyerek emin adımlarla ilerlemeyi planlıyoruz.

“ Yeni dönemde insanların mutluluğuna yatırım yapan, Y ve özellikle Z kuşağını anlayan, onlarla empati yapan şirketler rekabette öne çıkacak. Artık yeni jenerasyonlara sadece inovatif markalar yön verebilir. ”

İNSANLARIN MUTLULUĞU İÇİN YATIRIM YAPANLAR ÖNE ÇIKACAK

Yakın gelecekte bizleri nasıl bir ödemeler dünyası bekliyor? Şirket olarak bu döneme nasıl hazırlanıyorsunuz?

Dijital bankacılığın yeni bir boyut kazanması ve artan talepler, FinTek sektöründe yaşanan gelişmeleri de doğru oranda şekillendiriyor. Finansal teknoloji alanındaki gelişmeler, finans kavramını bankaların tekelinden alıp daha yaygın hale getirmeye başladı. Bu doğrultuda önümüzdeki dönemde finans alanında faaliyet gösteren birçok şirketin, sektördeki inovatif teknolojilere uyum sağlayarak yükselen trendin üyeleri olmasını bekliyoruz.

Bu yıl hem yurt içi ve hem de yurt dışı yatırımlar hız kazanacak. Ortaklıkların giderek önemli bir iş modeli haline geldiği bir sürece girdik. FinTek sektörü dünyada ve özellikle ülkemizde henüz bir doyumluğa ulaşmadı ve kısa vadede de ulaşacağını söylemek zor. FinTek’lerin sunduğu ürün çeşitliliğini artıracakları sürecin daha başındayız diyebiliriz. Biz de Sipay olarak sektörde yer alan yurt içi ve yurt dışı yeniliklerin takipçisi olmakla beraber yine sektöre yön verebilmek, müşterilerin tercih ve beklentilerine çözüm üretebilmek adına çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Biz hep şunu söylüyoruz: Yeni dönemde insanların mutluluğuna yatırım yapan, Y ve özellikle Z kuşağını anlayan, onlarla empati yapan şirketler rekabette öne çıkacak. Öyle bir kullanıcı deneyimi evresine geldik ki artık yeni jenerasyonlara sadece inovatif markalar yön verebilir diyebiliriz. Çünkü yeni neslin finansal teknolojilerden beklentisi tamamen değişti. Yeni nesil kendilerini anlayan, minimal çözümler üreten ve kullanıcı odaklı markalara ilgi duyuyor. Bu markaların tanımı ne dersiniz; tabuları yıkan, hızlı ve dijital, kullanıcı deneyimine önem verenler diyebiliriz. Yani inovasyon odaklı markalar. “Peki inovasyona ağırlık veren bu markalara kimler yön verecek” dersiniz, bunun cevabı büyük oranda FinTek şirketleri. Çünkü hem ülkemizde hem de küresel çapta inovasyon odaklı her firmamızın yolu finans ve teknolojiye geçiyor. Sipay olarak tüm bu süreçlerde altyapımıza ve ekibimize oldukça güveniyoruz. Kendimizi sürekli olarak geliştiriyor ve yeniliklere hızlıca entegre oluyoruz. ☺



MAXIMILES BLACK. BENİM DÜNYAM *başka bi'dünya.*

Yüksek mil kazandıran Maximiles Black'e
hemen başvurun.

Başvuru için:



Ayrıntılı bilgi için:
maximiles.com.tr



PayCore DO ile kasa kuyrukları erimeye başlayacak

PayCore, reyonda ödeme özelliğiyle mağazalarda kasa kuyruğunu ortadan kaldıran “Dijital Ortak” çözümünü, Türkiye’nin en büyük mağaza zincirlerinden birinden başlayarak kullanıma sunuyor. Soft POS veya Android POS üzerinden çalışabilen bu çözümde mobil ödeme işlemi chip & pin’li olarak gerçekleşiyor. Proje bu yönüyle de Türkiye’de bir ilk...



PayCore Satış Genel Müdür Yardımcısı Bartu Ülgür

E. ESİN GEDİK

PayCore, 2001 yılından bu yana başta finans olmak üzere birçok sektöre yönelik kart ve kartlı ödeme yazılımları, EMV geçişi ve uyumu, dijital ödeme altyapıları, akıllı şehir ulaşım uygulamaları, güvenli donanım tedariki gibi ürün, çözüm ve hizmetler sunuyor. Perakendecilik de uzun süredir PayCore’un odağında olan bir sektör. Şirket, salgınla birlikte değişen müşteri talepleri doğrultusunda bu sektöre yönelik iddialı bir çözümü kullanıma sundu.

“PayCore Dijital Ortak” (PayCore DO) adı verilen bu çözüm, mağazalardaki kronik kasa kuyruklarını ortadan kaldırıyor. Aynı zamanda sadakat programları, kampanyalar, elektronik belge gibi uygulamaları tek bir platform

üzerinden kullanıcılarına sağlayarak bir “Dijital Ortak” görevi üstleniyor.

Bu yeni çözümü ve şirketin hedeflerini PayCore Satış Genel Müdür Yardımcısı Bartu Ülgür ile konuştuk...

Önce kısaca PayCore’un kuruluş hikayesini hatırlatabilir misiniz? Hangi alanlarda faaliyet gösteriyorsunuz?

PayCore, 2001 yılında ödeme sistemleri alanındaki yazılım ihtiyacını karşılamak amacıyla kuruldu. Türkiye’de kartlarda EMV geçişinin başlamasıyla kısa zamanda ödeme sistemleri konusunda derin bir know-how’a sahip olduk. Ürettiğimiz teknolojilerle başta Avrupa, Kuzey Amerika, Ortadoğu ve Hindistan olmak üzere farklı

bölgelerde 20'den fazla küresel ilke imza attık. PayCore'un başarıları arasında ilk temassız kredi kartı, kol saati üzerinden ödeme, ilk display kredi kartı, ulaşımda ilk temassız kredi kartı uygulaması, akıllı kimlik ve ödeme özelliklerini NFC teknolojisiyle birleştiren ulusal mobil cüzdan, mobil cihazlar üzerinden PIN'li ve PIN'siz ilk ödeme kabulü gibi projeleri sayabiliriz. PayCore olarak bugün yüzde 80'i mühendislerden oluşan 450'ye yakın profesyonelimizle Türkiye'nin lider ödeme sistemleri şirketlerinden biriyiz. Dünya çapında da ödeme sistemleri alanında teknoloji hizmeti sunuyoruz.

"Konu ödemeler dünyası ise yetkin ve uzman 450'ye yakın çalışanımızla uçtan uca her türlü teknoloji ve donanımı sunabilecek güçteyiz. Bugün 150'yi aşkın kurumun çözüm ortağıyız ve 35'ten fazla ülkeye teknoloji ihraç ediyoruz. Geniş ürün gamımızla bu yayılım hızla devam edecek."

Biraz da ürün ve çözümlerinizi söz edebilir misiniz? Ürün gamınızda son dönemde POS ile ilgili çözümlere odaklandığınızı görüyoruz? Neden özel olarak bu alana odaklanmayı seçtiniz?

Ödeme sistemleri alanında kart yazılım paketleri, dijital ödeme çözümleri, akıllı şehir ulaşım uygulamaları, EMV çözümleri ve güvenli donanım hizmetleri olmak üzere finansal ödeme teknolojileri alanında yenilikçi ve uçtan uca çözümler sunuyoruz. Hizmet ettiğimiz sektör gamımız da günden güne genişleyip çeşitleniyor. Bugüne kadar bankacılık, ödeme hizmet sağlayıcıları, e-para kuruluşları, kart kişiselleştirme büroları ve ulaşım olan sektör odağımızı yeni dönemde perakendeye çeşitlendiriyoruz. Her alanda olduğu gibi perakende dünyasında da dijitalleşmenin başlamasıyla birlikte inovasyon, ödemeyi görünmez hale getiren entegre çözümler odağına kaydı. Mobil telefonların POS cihazına dönüştüğü Soft POS çözümümüz ve perakendecilerin birçok farklı uygulamayı tek bir cihaz üzerinde toplamasını sağlayan Android POS çözümlerimiz Türkiye ve dünyada yaygınlaşarak ses getirdi. Dünyada yaptığımız anlaşmalar, Türkiye'de ise en büyük perakende zincirlerinden biriyle başladığımız ve çok yakında yaygınlaşacak projelerimiz var.

Son dönemde salgının da hızlandığı "ödemelerin görünmez olması" vizyonu dijital kart kabul alanına yoğunlaşsak da ödemeler zincirinin her alanında teknoloji geliştiren, birlikte çalıştığımız müşterilerimizin ihtiyaçlarına göre şekillenebilen bir şirket olma özelliğimizi kaybetmeyeceğiz. Konu ödemeler dünyası ise yetkin ve uzman 450'ye yakın çalışanımızla uçtan uca her türlü teknoloji ve donanımı sunabilecek güçteyiz. Bugün 150'yi aşkın kurumun çözüm ortağıyız ve 35'ten fazla ülkeye teknoloji ihraç ediyoruz. Geniş ürün gamımızla bu yayılım hızla devam edecek.



DIŞ HİZMET SAĞLAYICILIĞI ALANINDA DA BÜYÜMEK İSTİYORUZ

Hizmetlerinizle müşterilerinize ne gibi kolaylıklar ve avantajlar sağlıyorsunuz? Bir başka deyişle şirketler neden sizi tercih etmeli?

Temel ödeme çözümleri, processing ve donanım olmak üzere üç ana işkolumuz var. Temel ödemeler alanında amiral gemimiz kart yönetim paketi "Ocean 2.0" bugün Türkiye'de önde gelen bankalar tarafından kullanılıyor. Bu çözümü sadeleştirip modüler hale getirerek yurtdışında daha yaygın satılabilir seviyeye getirmek önemli hedeflerimizden biri. Çözüm; yenilikçi, güvenli ve sürdürülebilir bir platform olarak öne çıkıyor. Günümüz teknolojileriyle geliştirilen platform, veritabanı ve uygulama sunucusundan bağımsız olarak çalışarak şirketlerin mevcut altyapılarına da hızlı bir şekilde uyum sağlıyor. Ocean 2.0, rekabet gücünü artırmak isteyen kurumlar için ana bilgisayardan açık sisteme geçişi sağlarken makine ve yazılım bakım masraflarını azalttığı gibi, yeni nesil yazılım ortamlarıyla Z kuşağı yazılımcılara daha fazla hitap eden bir geliştirme ortamı sağlıyor. Bu çözümü yurtiçi ve yurtdışı müşterilerimizin ihtiyaçları doğrultusunda geliştirip, platform bağımsız ve mikro servis mimarisinde bulut uyumlu hale getirdik. Ocean 2.0'ı lisanslama ve processing modelleriyle küresel pazara sunmak için hazırız.

Processing yani dış hizmet sağlayıcılığı da büyüme istediğimiz bir diğer stratejik bir alan. Gelecek birkaç yıl içinde bu konuda da yakın bölgenin lider şirketlerinden biri olmak istiyoruz. Bu alanları güvenli donanım ürünlerimizle destekleyerek ödeme sistemleri alanında uçtan uca hizmet sunuyoruz.

Akıllı telefonların hayatın her alanına girmesi, ödeme sistemlerinde PayCore'un da öncülerinden olduğu yeni bir





alan yarattı. Akıllı telefonlar, mobil uygulamalar sayesinde POS cihazına dönüşebiliyor. Bu yöntem, POS maliyetine ve karmaşık banka süreçlerine girmeden, hem kendi işini yapan küçük esnaf ve KOBİ'lerin hem de büyük perakencilerin kart ve temassız ödeme kabulünü artırıyor. Temassız ödemelerin daha da artmasıyla akıllı telefonların POS olarak kullanıldığına çok daha fazla tanıklık edeceğiz. Salgın sonrası tüm perakendeciliğin yeni bir boyut kazanmasıyla farklı modellerin ortaya çıktığını gözlemliyoruz. Biz de bugüne kadar ağırlıklı finansal kurumlarla çalışan bir şirketken, odağımızı perakende dünyasıyla çeşitlendiriyoruz. Çözüm ortaklarımızla beraber, Türkiye'nin en büyük perakende zincirlerinden biriyle Türkiye'nin ilk fiziksel uçtan uca çoklu kanal (omni-channel) reyon satış uygulamasını "PayCore Dijital Ortak" markasıyla sahaya indirdik.

KART SAHİBİNİN DE İŞLEMİN DE GÜVENLİĞİNİ SAĞLIYOR

PayCore Dijital Ortak ürünüyle ilgili daha fazla ayrıntı verebilir misiniz?

Perakende dünyasında devrim yaratan yeni nesil ödeme platformumuz PayCore DO, müşterilerin kasaya gitmesine ya da kasa kuyruğuna girmesine gerek kalmadan, mağaza içinde istediği noktalarda hızlı, konforlu ve güvenli bir şekilde ödeme yapabildiğini sağlıyor. Bu sayede müşteriler, kasada yaşadıkları deneyimi sıra beklemeden, satın alma kararı verdikleri anda reyonda da yaşayabiliyor.

İhtiyaca göre Android POS veya Soft POS olarak tasarlanan PayCore DO; satış, sadakat, kampanya ve elektronik belge yönetimi gibi tüm uygulamaları da tek bir çatı altında toplayarak uçtan uca ve güvenli bir ödeme deneyimi sağlıyor. Bu süreçler hem yerel regülasyonlarla

uyumlu hem de uluslararası kural koyucuların tariflediği şekilde gerçekleşiyor.

Müşterilerimizin tercihlerine ve iş modellerine göre Soft POS veya Android POS üzerinden çalışabilen bu teknoloji sayesinde, mobil ödeme işlemi chip & pin'li olarak gerçekleşiyor. Proje, bu yönüyle Türkiye'de bir ilk. Her türlü kötü niyetli kullanımların, kart kopyalamasının ve kart bilgilerinin sanal POS akışlarında olduğu manuel veya bir araç aracılığıyla cihaza girilmesi durumunda oluşan risklerin önüne geçen bu sistem sayesinde kart sahibinin ve işlemin güvenliği en üst seviyede temin ediliyor. PayCore DO'yu yalnızca mağazalar gibi perakende noktalarında değil sahada da kullanmayı hedefliyoruz. Özellikle sahada sıcak ya da soğuk satış yapan distribütör veya bayi ağı aracılığı ile ürünlerini sahaya ulaştıran şirketlere, B2B süreçlerine uygun, ERP programlarıyla haberleşebilen ve tüm iş istasyonlarını Android POS veya SoftPOS ile tek cihaz üzerinden çok kanallı bir şekilde yönetebilecekleri bir platform sunuyoruz.



"İŞ ORTAKLIKLARI VE ŞİRKET ALIMLARIYLA BÜYÜYECEĞİZ"

Salgın döneminde FinTek'lerin hızlı büyümesine tanık olduk. Batu Ülgür, PayCore özelinde yaşanan süreci ve bu yıla dönük hedeflerini de şöyle anlatıyor:

"Salgınla birlikte dijitalleşmenin hızlanmasına paralel e-ödeme çözümleri ve temassız ödemelere talep arttı. Çok hızlı kullanıma giren e-ticaret platformları, dijital müşteri hizmetleri kanalları, e-cüzdanlar müşteri davranışını kökten değiştirdi. Perakenciler de hızla büyüyen bu platformlara karşı kendi omni-channel çözümlerini devreye aldı. Üçüncü dönüşümse bankaların kendi dijital bankalarını kurmaya başlamasıyla yaşandı. Bu yeni platformlarda ödeme sistemleri oldukça önemli bir rol oynuyor.

2019 yılında geliştirdiğimiz Soft POS

çözümümüz, temassız ödeme ihtiyacını karşılayan önemli bir teknoloji olarak ön plana çıktı. Bu sayede her ölçekten işletme temassız kartlar, mobil cüzdanlar veya giyilebilir cihazlar üzerinden, miktar ne olursa olsun kendi kişisel mobil cihazlarıyla ödeme kabul edebiliyor. Şimdi Soft-POS bu yolculuğunu PayCore'dan spin-off eden yeni bir yapıyla 'Yazara' markası adı altında ABD'de sürdürüyor. Bir anlamda Soft POS, parlak bir fikirken büyüüp gelişti ve şimdi ayrı bir şirket haline gelerek dünyaya açıldı. Bu yeni yapılanmayla özellikle yüksek temassız ödeme penetrasyonu olan ülkelere odaklanarak küresel yayılımı hızlandırmayı hedefliyoruz. Hem organik hem iş ortaklıkları ve şirket alımlarıyla iş hacmimizi ve müşteri bazımızı artırarak büyümeyi hedefliyoruz.

2022 ilk çeyreğinde öncelikle Avrupa, Ortadoğu ve Afrika'ya açıyoruz. Bu pazarlardaki ekonomik, siyasi ve regülatif konjonktürü, ihtiyaçları net olarak anlayıp ürün ve hizmet portföyümüzü bu doğrultuda geliştireceğiz. Önümüzdeki dönemde öncelikli olarak ele aldığımız konuların başında, Soft POS teknolojiyi spin-off'lara yenilerini eklemek ve yeni geliştireceğimiz çözüm ve teknolojilerimizle PayCore içinden dünyaya açılacak yeni şirketler çıkarmak geliyor. Benzer şekilde processing alanında da birkaç yıl içinde yakın bölgenin lider şirketlerinden biri olmak istiyoruz. Türkiye pazarında uzun yıllardır önde gelen bankalar tarafından kullanılan kart ve üye işyeri yönetim çözümümüz Ocean 2.0'yi de küresel pazara sunmak için hazırız."

BU RAMAZAN ÇALIŞAN MARKET YARDIMLARI MULTIGIFT'LE BEREKETLİ!

Kurumsal hediye kartı MultiGift,
çalışanlara sevilen marketlerde ihtiyacını seçme özgürlüğü,
firmalara ise Ramazan kolilerinin operasyon yükünü
kaldırarak kolaylık sağlar.



 ALİ PEHLİVANOĞLU

Daha İyi için
altunbilekler

 çağrı

 FURPA
kalitede önder, fiyatta lider

 Happy Center

 MOPAS

444 87 36
multinet.com.tr



Detaylı bilgi için.

 multigift

Param, BKM TechPOS platformuna dahil olan ilk FinTek oldu!

Türkiye'nin lider FinTek markası Param, BKM TechPOS platformuna dahil olarak müşterilerine fiziki POS'larla tahsilat imkanı da sunmaya başladı. Param Kurucusu Emin Can Yılmaz, "Bankaya gerek duymadan çevrimiçi tahsilat çözümleri sunan markamızın POS ödemelerinde kart kabulüne başlamasının sektörde daha rekabetçi bir yapı sağlayacağına inanıyoruz" diyor...



Geçen ay mobil uygulaması üzerinden TR Karekod teknolojisiyle ATM'lerden para çekme ve tüm POS cihazları üzerinden hızlı ve güvenli bir şekilde ödeme yapmaya başlayan Param, bu ay itibarıyla bir başka önemli ilke daha imza attı.

Hatırlanacağı gibi Param, daha önce 5464 sayılı "Banka Kartları ve Kredi Kartları Kanunu" kapsamında aldığı lisansla bankalar dışında kart kabul (acquirer) lisansı alan ilk elektronik para ve ödeme kuruluşu olmuştu. Şimdi Param, BKM TechPOS platformuna dahil olarak fiziki POS'lar üzerinden kartlarla yüz yüze ödeme de kabul etmeye başladı.

Bir TURK Elektronik Para A.Ş. markası olan Param'ın BKM TechPOS platformuna katılması, Türkiye finans sektörü açısından da bir ilk oluşturuyor. BKM TechPOS daha önce sistemde bulunan 14

PARAM

bankaya hizmet verirken, şimdi bir finansal teknoloji kuruluşu olan Param ile kullanıcı kitlesini daha da genişletmiş olacak.

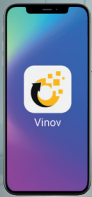
Sanaldaki güç fiziki ortama da taşınacak

Hali hazırda Türkiye'nin en çok tercih edilen sanal POS çözümlerinden biri olan ParamPOS'un fiziki cihazlarının da piyasaya sunulmasıyla birlikte sektördeki iddiasını güçlendirmesi bekleniyor. Param Kurucusu Emin Can Yılmaz, "Bankaya gerek duymadan çevrimiçi tahsilat çözümleri sunan markamızın POS ödemelerinde kart kabulüne başlamasının sektörde daha rekabetçi bir yapı sağlayacağına inanıyoruz" diyor. ☺

Bir sonraki bankacılık için Vinov çağı başlıyor!

Bankacılığa yeni bir boyut kazandıran hızlı, dijital
ve yepyeni finansal ekosistem Vinov, bir sonraki bankacılık için sizi bekliyor.

VakıfBank, daima seninle.



Vinov, bir VakıfBank inovasyonudur. Vinov uygulamasını indirmek için karekodu okutunuz.
Android 5.0 ve sonrası, iOS 11.0 ve sonrası sürümleri gerektirir.

444 0 724 | vakifbank.com.tr

VakıfBank
Burası Sizin Yeriniz

 /vakifbank

METAVERSE HAYATI NASIL ŞEKİLLENDİRECEK?**“ProCrypt ile şirketleri geleceğe hazırlıyoruz”**

Donanımsal güvenlik modüllerimizle Metaverse dünyasında da şirketlerin ve kişilerin dijital ortamdaki özel verilerini korumayı, kurumlar veya kişiler arası iletişimde kullanılan verilerin, finansal işlemlerin doğrulanmasını sağlamayı hedefliyoruz. Bütüncül güvenlik yaklaşımımız doğrultusunda dijital kimlikleri uçtan uca koruyarak bu alanda sağlam adımlarla ilerliyoruz. Procenne olarak, Metaverse çağında da 360 derece güvenlik sunacağız...



Procenne CEO'su
Resul Yeşilyurt

Metaverse'ün hayatın birçok alanını etkilemesi; sanal meslekleri ortaya çıkarması, kendi içinde bir ekonomi yaratması ve farklı sektörlerde dönüşümlere yol açması bekleniyor.

Bu sanal ve artırılmış gerçeklik dünyası, doğru bir şekilde tasarlandığı ve kullanıcıların kolayca yararlanabilecekleri şekilde geliştirildiği takdirde, alışverişten iş hayatına kadar birçok alanda köklü değişiklikler oluşturabilme potansiyeline sahip. Önümüzdeki dönemde Metaverse'ün insanların etkileşimlerine dayalı, devasa bir ekonomi oluşturması bekleniyor.

Gündemi şimdiden zorlayan Metaverse'ün yakın gelecekte günlük hayatımızın içinde olacağı kaçınılmaz bir gerçek. Bugün online ekranlardan yaptığımız toplantıları yarı ofise gitmeden ofisteymiş gibi yapacak, bankadaki hesabımızı çok rahat başka bir bankaya taşıyarak, müşteri temsilcisinin önerdiği yeni finansal araçları deneyimleyebileceğiz. Evimizden çıkmadan buzdolabımızdaki ihtiyaçlarımızı karşılayacak, alışverişimizi tamamlayabileceğiz. İnsanların dijital avatarlarla temsil edildiği bu dünyada gerçeğe çok yakın bir deneyim yaşamak mümkün olacak.

Kullanıcıları ve varlıklarını güvende tutmak çok önemli

Tüm bu anlattıklarımızı bulut platformlarında sunulan ürün ve hizmetler sayesinde hayata geçiyor, geçmeye devam edecek. Bu evrende insanların gerçek kimliklerini doğrulamak, kullanıcıların sanal varlıklarını korumak ve güvende olmalarını sağlamaksa büyük önem taşıyacak. Verinin güvenliği tüm sektörler için önemini daha da artırırken GDPR (Genel Veri Koruma Yönetmeliği), KVKK (Kişisel Verilerin Korunması Kanunu) gibi regülatif uygulamalar şirketleri daha da zorlayacak. Dolayısıyla bu yeni evrende atılacak her adımın, finansal işlemin, kişisel verinin korunması ve gizliliği gibi bütüncül konular önümüzdeki dönemin en önemli gündem maddelerinden biri olacak.

Metaverse dünyasındaki insan sayısının artmasına, alışkanlıkların değişmesine bağlı olarak e-ticaret sektörünün önünde çok farklı bir yol açılacak, finansal işlem hacimleri büyüyecek.

İşte Procenne ProCrypt HSM de değişen alışkanlıklar karşısında olası risklere karşı güvenliği sağlamak için önemli bir noktada yer alacak.



ProCrypt HSM, Metaverse dünyasında da etkin koruma sağlayacak

Procenne tarafından tamamen yerli ve milli imkânlarla geliştirilen ProCrypt HSM, bugüne kadar dijital güvenlik alanında pek çok sektörde farklı kurum ve kuruluşlar tarafından tercih edildi. Ürünün yüksek performansı ve veri güvenliğinde önemli bir konumda bulunması, Metaverse dünyasında da önemli bir yere sahip olacağının göstergesi durumunda. Procenne, dijital güvenlik alanında da zamanın ötesindeki dijital çağların sürdürülebilirliği konusunda Metaverse dünyası için hazırlıklarına başladı.

Metaverse'ü basitçe "fiziksel dünyanın tüm unsurlarıyla dijital ortama taşınması" olarak düşündüğümüzde, oradaki ihtiyaçları da fiziksel dünyadaki ihtiyaçların dijitalleştirilmiş yansıması olarak görebiliriz. Günümüzde fiziksel ve dijital güvenlik önlemleri kullanılıyor. Konu metaverse olduğunda ise bireylerin o dünyada sahip olduğu çeşitli varlıklarının (kimlik başta olmak üzere) korunması, güvenliğinin sağlanması en önemli gündem maddesi olacak. Birden fazla önlemin gerekeceği dijital dünyada ProCrypt HSM de önemli bir yere sahip olacak. Ürünün fiziksel dünyadaki dijital varlıkların korunmasında ne denli işlevsel olduğunu dikkate alırsak Metaverse dünyasının da korunmasında çok daha işlevsel olacağı görülecektir.

Fiziksel dünyadaki dijital varlıkların güvenliği özellikle salgınla değişimi hız kazanan alışkanlıklarla günlük hayatımızda daha da fazla yer kaplamaya başladı. Dijitalleşmenin dijital bir evrene doğru yol aldığı

proCenne
DIGITAL SECURITY

günümüzde Metaverse, bu dijital varlıkları kapsayan, bunlara ek olarak çok daha fazla varlığın bu dünyaya katılmasıyla güvenliği ve varlıkların korunmasını çok daha önemli hale getiriyor. ProCrypt HSM'in oynadığı rolü baz aldığımızda ürüne olan ihtiyaç Metaverse dünyasında çok daha yüksek olacak. Bu ürün belki de hem bireylerin hem de kurum ve kuruluşların varlıklarını korumak için bir can yeleği görevi üstlenecek.

Metaverse çağında da 360 derece güvenlik vaat ediyoruz

Procenne olarak Metaverse dünyasında hedefimiz; şirketlerin ve kişilerin dijital ortamda özel ve/veya kişisel verilerini korumak, kurumlar veya kişiler arası iletişimde kullanılan verilerin, finansal işlemlerin doğrulanmasını sağlamak. Yalnızca HSM alanında değil aynı zamanda mobil uygulamalar vasıtasıyla ulaşılan Metaverse'ün güvenlik katmanındaki sıkılaştırma, tespit ve aksiyon alma yeteneklerini EndCrypt ürünüyle de sunacağız. Bütüncül güvenlik yaklaşımıyla dijital kimlikleri uçtan uca koruyan ve bu alanda sağlam adımlarla ilerleyen Procenne, Metaverse çağında da 360 derece güvenlik sunmayı vaat ediyor.



Kara liste ve yaptırım listeleri taramasında en güncel gelişmeler

Rusya, Ukrayna ile savaşırken finansal sistemin oyuncuları da kara para aklamalarının önlenmesi için savaş veriyor. Bu savaşın perde arkası kahramanlarından biri de Fineksus... Fineksus CEO'su Ahmet Vefik Dinçer, "Finansal transfer akışının aksamaması adına 7 gün 24 saat ve eş zamanlı olarak kara liste ve yaptırım listesi sorguluyoruz. Bu şekilde günde 30 milyon finansal işlemi tarayarak bankalar ve FinTek'lerin risklerini minimize ediyoruz" diyor...



*Fineksus
CEO'su Ahmet
Vefik Dinçer*

Ukrayna ile Rusya arasında yaşanan savaş ve diğer bölgelere de yansıyan politik gerginlikler finansal piyasaları olumsuz etkiliyor. Yaptırımların ardı arkası kesilmiyor. Her geçen gün yeni bir ticari ambargo haberi alıyoruz. Bu noktada kara para aklamayı mücadele, kara liste, yaptırımlar listesi gibi kavramların önemi daha da arttı. Finans sektöründe her büyüklükteki işletmenin bu konuda bilgi sahibi olması, önlem alması artık bir zorunluluk. Biz de bu noktada kara para aklamalarının önlenmesi (AML) ve uyum süreçleri konusunda bir uzmana danışmaya karar verdik. Kara liste ve yaptırım listelerini anlık olarak sorgulayıp müşterilerinin riskini minimize eden Fineksus'un CEO'su

Ahmet Vefik Dinçer, bu konuda bilinmesi gerekenleri, alınması gereken önlemleri PSM okurları için anlattı...

Ahmet Bey nedir bu kara listeler, yaptırım listeleri? Son günlerde neden daha fazla gündeme gelmeye başladı?

Yaptırım listeleri; küresel düzeyde ulusal çıkarların korunması, suç gelirlerinin önlenmesi ve terörün finansmanı ile mücadele etmek adına farklı ülke, organizasyon ve şahıslara uygulanan kararlar doğrultusunda belirleniyor. Yakın zamanda Rusya-Ukrayna savaşının başlamasıyla da şahit olduğumuz üzere Rusya'ya uygulanan ticari, ekonomik ve finansal yaptırımlar, tüm bankalar ve FinTek'ler dahil küresel finansal ekosistemini yakından ilgilendiren bir durum.

2022 yılına girdiğimizde Doğu Avrupa'da başlayan bu politik gerginlik savaşın ateşini fütüleyerek tüm dünyayı sarsan; ekonomik, finansal ve sosyal anlamda etkileyen bir süreci başlattı. G7 ve bazı NATO üyesi ülkelerinin durumu kontrol altına almak amacıyla başlattığı ve her gün yeni-si eklenen yaptırım listeleri, uygulanan ticari ambargolar tüm dünyanın gündemini oluşturmaya devam ediyor. Sizlerin de bildiği gibi küresel ekonomi, farklı ülkeler arasında yapılan ticari anlaşmalarla birbirini dengelediği ve beslediği çarklardan oluşuyor. Yani her ülkenin diğer ülkelere ve bölgelere yaptığı ticaret sayesinde bugünkü küresel ekonomi sistemi işliyor. Bu yüzden de savaş nedeniyle Rusya'ya uygulanan yaptırımlar sadece o bölgeyi değil, tüm dünya ekonomisini ve finansal piyasalarını etkiliyor.

Sizce bu yaptırımlar küresel finans ekosistemini daha ne kadar etkileyebilir?

Finans ekosistemini ve hangi ülke/bölgeleri ne derecede etkileyeceğini öngörmek bu aşamada epey güç. Ancak negatif bir etki olacağı kesin. Örneğin, Rusya'nın uluslararası ödeme sistemi SWIFT'ten bloke edilmesi, sadece bu ülkedeki bankaları değil bölgesel ticareti, ithalat/ihracat dengesini ve Rusya'nın ekonomik olarak iş birliği içerisinde olduğu ülkelerle alışverişini olumsuz etkileyecektir. Hatırlanacağı gibi ABD, Avrupa Birliği ve İngiltere eş zamanlı olarak Rusya'yı SWIFT'ten bloke ederek, Rusya Merkez Bankası, Rusya Devleti Finans ve Maliye Bakanlığı ile yine devlete ait Varlık Fonu'nun ilgili ülkelerin para birimiyle karşılıklı olarak finansal işlem yapmasını yasakladı. Yine finansal ekosistemi etkileyen ek yaptırımlar uygulanarak, lüks tüketim ürünleri ve çelik gibi emtiaların Rusya'dan ithal ve ihraç edilmesi bazı ülkeler tarafından yasaklandı. Tüm bu yaptırımların sadece 1 ay gibi kısa sürede gerçekleşmesi ve savaşın devam etmesiyle artan belirsizlik finansal kuruluşlar için öngörülemez riskler oluşturuyor.

“Geçen yılın sadece ilk yarısında AML uyum süreçlerini efektif uygulayamamaktan kaynaklı, aralarında NatWest, Deutsche Bank, HSBC UK gibi küresel bankaların da bulunduğu kuruluşlara toplamda 1.13 milyar dolara yakın para cezası uygulandı.”

7 GÜN 24 SAAT VE EŞ ZAMANLI SORGULAMA

Peki özellikle bankalar ve FinTek'ler bu tür risklerle karşılaşmamak adına ne gibi önlemler alabilir? Şirketinizin bu konudaki çözümlerini anlatabilir misiniz?

Finexsus olarak bu noktada, kara liste ve yaptırım listelerindeki en güncel detayları finansal müşterilerimize sunmak için hem kamusal hem de özel olarak yayınlanan listeleri yazılımlarımıza entegre ediyoruz. Finansal transfer akışının aksamaması adına 7 gün 24 saat ve eş zamanlı



olarak kara liste ve yaptırım listelerini sorgulayarak bankaların ve FinTek'lerin risklerini minimize ediyoruz.

Özellikle son günlerde bankalar ve FinTek'lerden yaptırımlar ve kara liste güncellemeleriyle ilgili olağanüstü bir talep alıyoruz. Bu süreci yönetirken en önemli konu şeffaflık ve hız. Bu yoğun ilgiye, yine olağan dışı bir şekilde ortaya çıkan savaş koşulları ve uygulanan acil yaptırımlar sebep oldu. Fakat olağan zamanlarda da bankalar, FinTek'ler ve diğer finansal kuruluşların kara liste ve yaptırım listesi sorgulama süreçlerini efektif ve sürekli bir şekilde AML uyum programının önemli bir parçası olarak yönetmesi gerekiyor.

Geçen yılın sadece ilk yarısında, AML uyum süreçlerini efektif uygulayamamaktan kaynaklı, aralarında NatWest, Deutsche Bank, HSBC UK gibi global bankaların da bulunduğu kuruluşlara toplamda 1.13 milyar dolara yakın para cezası uygulandı. Bu kuruluşların itibar kaybı ise göz ardı edilemeyecek seviyede.

Para cezası ve daha da önemlisi itibar kayıplarını önlemek için tüm finansal kuruluşların kara para aklamanın önlenmesi ve uyum sürecini yönetmek adına efektif ve sürdürülebilir bir altyapı kurması gerekiyor. Kara liste ve yaptırım listeleri taraması bu yapının sadece bir parçası. Evet önemli bir parçası ama 360 derece entegre bir AML çözümü için “müşteri kabulü” olarak adlandırdığımız başlangıç ve şüpheli işlem takibi olarak devam eden analiz süreci de ihmal edilmemeli.

Kara para aklamanın engellenmesi ve ilgili kanuna uyum süreçleri için olmazsa olmaz teknolojiler neler?

Bu süreci 4 ana başlıkta şöyle ele alabiliriz:

■ **Müşterini tanı:** Bu süreç fiziksel ve uzaktan müşteri kabulüyle başlar. Bu süreçte uzaktan müşteri edinme teknolojileri devreye girmesine rağmen akıştaki adımlar nettir; ilgili müşterinin isim kontrolü, “negatif medya kontrolü” (adverse media screening) ile başlar süreç. Akabinde müşterinin risk profili anlık olarak tanımlanır ve risk seviyesi yüksek hesaplanan durumlarda EDD olarak adlandırdığımız “detaylı müşteri durum tespiti” yapılır.

■ **Kara liste ve yaptırım listesi sorgulama:** Finansal kuruluşlar için hem müşteri kabulü hem de işlem takibi sırasında zorunlu olarak uygulanması gereken, olmazsa olmaz ve tüm risk faktörlerini içerisinde barındır





arak ilgili kuruluşa anlık alarmlar iletebilecek seviyede olmalıdır. Sadece bölgesel olarak bile sıklıkla güncellenen kamuya açık özel kara liste ve yaptırım listelerinin 7 gün 24 saat boyunca güvenilir bir uygulamayla taranıyor olması günümüz şartlarında idealdir. Elbette bu uygulamanın metinlerde kontrolleri aşmak için yapılacak istemli ve kötü niyetli değişimleri de anlayacak ve gereğinden fazla sonuç üretmeyi engelleyecek kapasitede olması gerekir. Ki en önemli nokta da burasıdır.

■ **Şüpheli finansal işlem takibi ve analizi:** Kara para aklamanın önlenmesi uyum süreçlerinin en güçlü ve sürekli devam eden bir parçasını oluşturur. Şüpheli işlem tespit edildiği takdirde, ilgili finansal kuruluşun ülkedeki yetkili regülatör ve denetleyici kuruluşa bu işlemi raporlamasıyla sonuçlanan bir süreçtir. AML çözümleri söz konusu olunca Fineksus olarak en önemli Ar-Ge ve teknoloji yatırımlarını bu alanda yaptığımızı söyleyebilirim. Çünkü bankalar ve FinTek'ler de AML sürecindeki darboğaza sebep olan ve "yanlış pozitif sonuç" olarak bilinen raporlamaların yaklaşık yüzde 90'ına tekabül eden bir data havuzundan bahsediyoruz. Burada her yanlış pozitif sonuç için işlem takibi başlatıp yönetmek bankalar ve FinTek'ler için hem zaman hem de maliyet kaybına neden oluyor. Bu sebeple yapay zekâ ve makine öğrenmesi teknolojilerinden faydalanarak AML çözümlerimizde yanlış pozitif tespit sayısını en aza indirip finansal kuruluşların iş yüklerini azaltmayı ve müşteri memnuniyeti açısından performansı artırmayı hedefliyoruz.

■ **Risk yönetimi:** Yukarıdaki 3 sürecin entegre biçimde çalışmasıyla ortaya çıkan datadan elde edilen müşteri risk puanıdır. Bu sürecin de dinamik bir yapıda düzenli olarak takip edilmesi gerekir. Müşterinin demografik bilgileri ve gelir seviyesine göre davranış profillemesi, düzensiz işlem takibi ve örüntü takibi düzenli olarak yapılır. Bu süreç için de yapay zekâ ve makine öğrenmesinin farklı senaryo tipleri oluşturması ve normal görünen ama olağan dışı olan finansal davranışları analiz edebilmesi bankalar ve FinTek'ler için önemli bir avantaj sağlar.

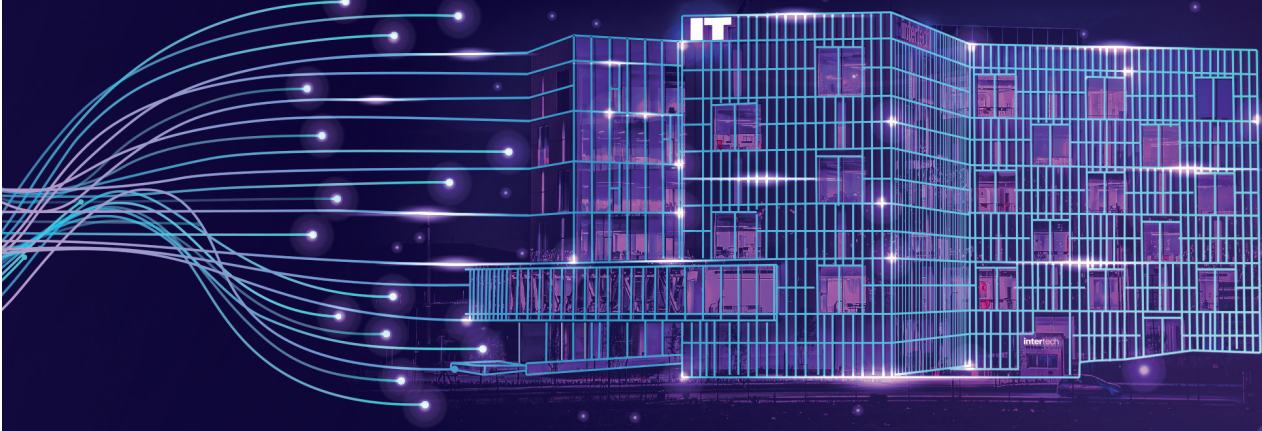
FARKLI COĞRAFYALARDA YENİ PROJELERİMİZ OLACAK

Bankaların ve FinTek'lerin AML uyum sürecine yaptığı yatırımlar, ayırdığı insan kaynağı ve teknoloji maliyeti epey meşakkatli görünse de belirttiğiniz parasal cezalar ve itibar kaybının önüne geçilebilmesi için dikkatli ve sürdürülebilir uygulanması gereken bir süreç. Siz bu sürecin hangi aşamasında finansal kuruluşlara destek oluyorsunuz?

Fineksus olarak alanlarında uzmanı kadromuzla yaygın bir coğrafyada bankalar, FinTek'ler ve diğer finansal kuruluşlara uluslararası finansal mesajlaşma altyapısı ve AML uyum konularında hizmet sağlayarak sektörde 20'nci yılımızı doldurduk. Ulusal ve bölgesel bankalar, FinTek'ler ve regülatörlerle sürekli iletişim halindeyiz. Pazarın dinamizmine göre hem yazılım uygulamalarımızı hem de kullandığımız teknolojileri sürekli geliştiriyoruz. İşlem hacmi, yaptığımız işteki uzmanlığı belirleyen en önemli kistas diyebiliriz. Günde ortalama 30 milyon finansal işlemi on-prem veya cloud (bulut) üzerinde kara paranın önlenmesi için tarayıp analiz ediyoruz. Burada sayı kadar işlem çeşitliği de önemli. Bir startup FinTek için günde 100 işlem çok kritikken, küresel bankalarda milyon adetlerle işlem incelenmesi ve uzmanlıkların harmonize edilmesi fark yarattığımız bir nokta. Bu başarının en önemli destekleyicisi ise ikinci iş kolumuz olan, uluslararası finansal mesajlaşma ve bulut altyapısı sağlamamız. Tüm uygulamalarımızı pazarın talebine uygun olarak geliştiriyor, yeni teknolojileri uygulamak için teknoloji lideri ülkelerden bilgi birikimi alıyor, iş birliği içerisinde partner yapılar kuruyoruz. Yakın zamanda farklı coğrafyalarda ve çeşitlenen ödeme sistemleri üzerinde de projelerimiz olacak. Elbette buralarda edinilen tecrübeler kara para savaşta önemli silahlarımız olma-ya devam edecek.

İnovatif İş Ortağınız

Intertech



intertech
IT
BİLGİ TEKNOLOJİLERİ

📷 intertechteyasam 📺 IntertechIT 🐦 IntertechIT 📌 INTERTECH

www.intertech.com.tr | +90 216 664 20 00

#SeniTechGeçerim

“Veri nehrinin önüne baraj kurup strateji üretiyoruz”

Kamuya açık veriler ile diğer verileri birleştirerek risk ve satış çözümleri geliştiren Crede, finansal veriye odaklanan klasik risk modellerinin aksine açık verilerden davranış analizi yapıyor. Bu sayede de klasik sistemlerin görmediği tehlikeleri erkenden saptayabiliyor. Şirketin ortakları Nilgün Yenice ve Ahmet Kocamaz, “Önümüzden bir veri nehri akıyor. Önemli olan bu bilgiyi nasıl kullanacağımız. Biz bu nehrin önüne baraj kurup veriden strateji üretiyoruz” diyor...



Ahmet Kocamaz



Nilgün Yenice

2011 yılında faaliyete başlayan Crede Veri Servisleri'nin kurucuları için aslında “bugünü çok önceden görmüşler” diyebiliriz. Risk yönetimi ve güvenliğin tüm sektörlerin önceliği haline geleceği yaklaşımdan yola çıkan Crede, bugün birçok sektörden kurum ve kuruluşlar için çözüm üretiyor. Şirketin ortakları Ahmet Kocamaz ve Nilgün Yenice ile bu çözümlerin yanı sıra artan risk güvenliği ve veri analitiğinin getirdiği faydaları konuştuk...

Öncelikle sizleri ve şirketinizi tanıyabilir miyiz?

■ **Nilgün Yenice:** HSBC, Advantage, Salesforce ve Aspire Lifestyles gibi yabancı şirketlerde üst düzey yöneticilik yaptım. Finans, teknoloji ve sadakat sektörlerinde yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi için Türkiye’de birçok startup şirket kurdum. 2021 yılında Crede ekibine iş geliştirme ve büyümeden sorumlu ortak olarak katıldım. Yıllardır çalıştığım kurumlarda ve profesyonel hayatta

kadını güçlendirmeye yönelik platformlarda mentorluk, iletişim inşiyatifi liderliği yaparak kız kardeşlik kavramına destek oluyorum.

■ **Ahmet Kocamaz:** 2001 yılında Bilkent Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği Bölümü'nden mezun olduktan sonra Chicago'da MBA yaptım ve bir finans yazılımı şirketinde çalıştım. Garanti Teknoloji, Finansbank, National Bank of Greece, Vojvodjanska Banka ve Akbank'ta analitik görevlerde yer aldım. 2011 yılında ise Crede'yi kurdum. Crede'yi 2011 yılında sektördeki analitik deneyimlerimizi veri servislerine dönüştürme vizyonuyla kurduk. İki temel hedefimiz vardı: Makine öğrenmesi ve analitik bakış açısını finans ve finans dışındaki sektörlerde yaygınlaştırmak; veri servisleriyle tüm sektörlerde yenilik getirmek.

Yıllar içinde şirketinizin geçirdiği değişim ve dönüşümü anlatabilir misiniz?

■ **Kocamaz:** 2018 yılına kadar proje yaklaşımıyla veri servisleri beraber ilerledi. Verinin ve verinin yarattığı bilginin teslim edildiği tüm servislere "veri servisi" diyebiliriz. Bu bazen bir sayı da olabilir, bazen uzun bir liste de. Bu yaklaşımda tüm önyüz yazılımları veriyi kullanıcılara ulaştıran birer araca dönüştü. 2018'de aldığımız yatırımın etkisiyle hızlı bir ürünleşme sürecine girdik. 2019 itibarıyla da CredIS 1.0 versiyonu lanse ettik. Bugün ürün ailemizde data-as-a-service (veri servisleri) yaklaşımıyla çalışan amiral gemi çözümümüz CredIS başta olmak üzere 6 farklı ürünümüz var.

Şu anda hangi alanlarda faaliyet gösteriyorsunuz, ürünleriniz hakkında bilgi verebilir misiniz?

■ **Yenice:** Biz risk yönetimi ve pazarlama/satış odaklı veri analitiği servisleri ve çözümleri sunuyoruz. Lider çözümümüz CredIS tamamen açık veriye odaklanarak, makine öğrenmesiyle "dijital istihbarat ve erken uyarı" platformu olarak risk yönetimi süreçlerinin mükemmelleşmesini sağlıyor. Türkiye'nin önemli bankaları, sigorta şirketleri, FinTek'ler, varlık yönetimi, faktoring şirketleri ve finans dışında enerji, otomotiv, üretim sanayi gibi farklı sektörlerin lider kurum ve kuruluşlarıyla çalışıyoruz.

Müşterilerinizin hangi ihtiyaçlarına yanıt veriyor, hangi riskleri bertaraf ediyorsunuz?

■ **Kocamaz:** Kamuya açık veri ile diğer verileri birleştirerek risk ve satış çözümleri üretiyoruz. Önümüzden gözle değerlendiremeyeceğimiz kadar yüksek miktarda veri akıyor. Bunu bir nehir gibi düşünürsek bizler baraj inşa ediyoruz. Klasik risk modelleri finansal veriye odaklı çalışıyor. Bizse açık verilerden elde edilen davranış baz alıyoruz. Bu yaklaşım farklı bir açıdan bakışı için klasik sistemlerin görmediği tehlikeleri işaret edebiliyor. Bu veriyi nasıl yararlı hale getirebileceğimize bakıyoruz. Bir firmanın kardeş şirketi konkordato ilan ediyorsa, vergi borçlusuyla ya da daha önce iflas eden şirketlerle benzer davranışlar göstermeye başladıysa onun için uyarı bayrakları kaldırıyoruz. Tabii davranış dediğimizde de makine öğrenmesi devreye giriyor. Ekibimiz finans kurumlarında modelleme yapma konusunda oldukça deneyimli. Bu deneyimi açık veriyle geliştirdiğimiz davranış modellerine aktarıyorlar.



Yüzde 100 kendi yazılımlarımızla hizmet veriyoruz. Boğaziçi Üniversitesi Teknokent'te faaliyet gösteren ekibimizle yazılım ve makine öğrenmesi çözümlerine odaklı Ar-Ge projeleri yapıyoruz. Açık kaynak teknolojileri kullanmaya öncelik veriyoruz.

Bugün itibarıyla ulaştığınız seviyeyi de anlatabilir misiniz?

■ **Yenice:** Finans ve finans dışı çalıştığımız 30 müşterimiz var. Bu kurumlarda çözümlerimizi kullanan binlerce profesyonelle ulaştık. Sunduğumuz servisler, müşterilerimizin hiçbir teknoloji yatırımı yapmasını gerektirmiyor. Kullandıkları kadar ödüyor ve fayda sağlamaya hemen başlıyorlar. Bu gibi güçlü özelliklerimiz sayesinde bir FinTek olarak çözümlerimiz tercih ediliyor, hızlı büyüyor ve farklı sektörlerde fayda yaratıyoruz.

Yaptığımız işin özünde açık veri kaynaklarını taramak olduğu için IT operasyonları işimizin çok önemli bölümünü oluşturuyor. Teknoloji geliştirme ekibimiz işimizin kalbinde yer alıyor. Crede olarak yalnız bir yönetim organizasyonumuz var. Türkiye ve küresel düzeyde önemli ve deneyimli iş insanlarının yer aldığı bir danışma kurulumuz da bizi faaliyetlerimizde destekliyor. Dijitalleşme dönüşümünü desteklediğimiz müşterilerimizle büyümemize paralel olarak ekibimiz de büyümeye devam ediyor.

Pazarda iddialı olduğunuz ürün ve hizmetleriniz hangileri?

■ **Yenice:** Dijital istihbarat ve erken uyarı sistemimiz CredIS ile çeşitli sektörlerdeki kurumsal müşterilerimize hizmet veriyoruz. Açık veriyi okumadaki uzmanlığımız, sürekli yeni kanallar ekleyebilmemiz ve makine öğrenmesi deneyimimizi bu alana yansıtmanın en güçlü kaslarımız olduğunu düşünüyoruz. Risk alanında getirdiğimiz farklı bakış açısı, pek çok kurumun riskleri çok erken safhada görmesini sağlıyor.

2022, HIZLI BÜYÜME VE AÇILIM YILI OLACAK

2022, Crede açısından "büyüme yılı" olarak planlandı. Ahmet Kocamaz, "Bu yıla kadar hem teknolojik altyapımız hem de referanslar anlamında çok güçlü temeller attık. Bu yıl ise Türkiye'de hızlı büyürken yurt dışına açılma konusunda da ilk adımı atmak istiyoruz" diyor.

Nilgün Yenice de "Türkiye'deki çalışmalarımıza paralel olarak yakın gelecekte Avrupa ülkelerinde açık veriden risk analizi yapma yaklaşımımızı yaygınlaştırmayı hedefliyoruz" sözleriyle küreselleşme yolunda adım atacaklarının sinyalini veriyor.



“3 bin 574 üye işyerinde 226 BİN siber güvenlik açığını kapattık”

Salgınla birlikte şirketler hızla e-ticarete yöneldi. Bu da beraberinde siber güvenlik açıklarını getirdi. Bu doğrultudaki talepleri karşılamak, süreci kolaylaştırmak için yeni ürün ve çözümlere odaklandıklarını söyleyen PCI Checklist Kurucu Ortağı ve CEO’su Kıvanç Harputlu, “2021’de ödeme sağlayıcıların sanal POS üye işyeri edindirme süresinin 5 dakikaya indirilmesini sağladık. Türkiye’de 13 binden fazla üye işyerinin siber güvenlik ve uyumluluk risklerini banka ve ödeme kuruluşları adına kontrol etmeye başladık” diyor...



PCI Checklist Kurucu Ortağı
ve CEO’su Kıvanç Harputlu

Kovid-19 salgını dijital dönüşümü hızlandırmakla kalmadı, yaşam ve tüketici alışkanlıklarıyla birlikte iş ve çalışma hayatının dinamiklerini de kökten değiştirdi. Kısıtlamalar nedeniyle evde kaldığımız dönemlerde internet üzerinden yapılan alışverişlerin artmasıyla online ödeme hızla büyüdü ve perakende sektörünün e-ticarete yönelimi beklentilerin ötesine geçti. Bu süreçte e-ticaret sektörüne birçok yeni oyuncu girdi. Bir yandan da şirket kuruluşundan e-ticaret sitesini oluşturmaya kadar olan süreçler hızlandı, müşteri alışkanlıkları değişti.

PCI Checklist Kurucu Ortağı ve CEO’su Kıvanç Harputlu, tüm bu gelişmelerin online ödeme sağlayıcıları için büyük bir fırsat oluşturduğunu vurguluyor. “Şirketler artık kendilerine sunulan hizmetleri en iyi kalitede ve en hızlı şekilde talep ediyor. Bu kapsamda sanal POS sağlayıcılarının yeni üye işyeri başvurularındaki siber güvenlik ve regülasyon kontrollerini de hızlandırması zorunlu bir ihtiyaç haline geldi” diyen Harputlu, sözlerini şöyle sürdürüyor:



“Bu kontroller daha önce manuel olarak yapıyor ve operasyonel yükte birlikte bir haftayı bulabiliyordu. 2021 yılında çıkardığımız üye işyeri edinim modülümüzle bu süreyi sadece 5 dakikaya indirip otomatik olarak gerçekleşmesini sağladık. Böylece çalıştığımız ödeme sağlayıcı şirketler, edinim süresini yüzde 99 azaltmayı, başvurudaki müşteri kazanımını ise yüzde 65 artırmayı başardı. Aynı zamanda MASAK, BDDK ve PCI-DSS’in ilgili kriterleri için de uyumluluk sağlanmış oldu.”

13 binden fazla şirketin risk analizleri yapıldı

Online alışverişteki artış, fırsatların yanı sıra riskleri de beraberinde getiriyor. Bu risklerin başında da siber saldırılar geliyor. Özellikle hızlı bir şekilde pazara girmek için güvenle ilgili önlemleri göz ardı eden çok sayıda şirket ve platform siber saldırganların hedefi oldu. Harputlu, 2021 yılında siber saldırıların dünya ekonomisine verdiği zararın 6 trilyon doları geçtiğine vurgu yaparak e-ticaret sitelerine yönelik saldırıların yüzde 99’unun finansal verilere ulaşma amaçlı olduğuna dikkat çekiyor. İşte PCI Checklist de bu doğrultuda banka ve online ödeme kuruluşlarının üye işyerleri risklerini minimize etmeyi hedefliyor. Harputlu, “Bu hedef doğrultusunda 2021 yılında, üye işyeri güvenlik riski yönetiminde banka ve ödeme kuruluşu müşterileriyle birlikte online ödeme ekosisteminin güvenliğini artırmak için 13 binden fazla üye işyerinin siber güvenlik ve uyumluluk riski analizlerini yaptık” diyor.

“Yüzde 30 iyileşme sağladık, Türkiye’nin e-ticaret güvenlik skorunu artırdık”

Kıvanç Harputlu, geçen yıl 11 bin 78 üye işyerinin ilk kez siber güvenlik risk analizinden geçtiğini ve bir siber güvenlik raporuyla tanıştığını belirtiyor. Bu sonucu Türkiye’de siber güvenliğin demokratikleşmesi ve en zayıf halka olarak görülen firmaların riskini azaltmak için önemli bir kırılma noktası olarak nitelendiren Harputlu, bu alanda sağladıkları katkıyı şöyle özetliyor:

“E-ticaret firmalarına sunduğumuz özelleştirilmiş çözüm önerileri sayesinde 3 bin 574 üye işyeri siber güvenlik durumunu iyileştirdi ve toplam kapatılan açık sayısı 226 bin olarak kayıtlara geçti. Bunların yaklaşık 50 bini yüksek şiddetli yani doğrudan kişisel verilerin, kart verilerinin çalınmasına sebebiyet verebilecek açıklardı. Elimizdeki veriler, 2021 yılında çalıştığımız kurumların portföyünde



yüzde 30 iyileşme sağladığımızı ortaya koyuyor. Bu aynı zamanda Türkiye’nin e-ticaret güvenlik skorunda da artış anlamına geliyor.”

Online ödemelerde en güvenli sektör: Finans

PCI Checklist’in yaptığı analizler, finansın online ödemelerde en yüksek güvenlik puanına sahip sektör olduğunu ortaya koyuyor. Harputlu, bunun gerekçesini de şöyle açıklıyor: “Bankalar ve ödeme kuruluşları, BDDK ve Merkez Bankası mevzuatlarının yanı sıra yüksek iç denetim mekanizmaları olan regüle bir piyasa. Dolayısıyla bu alandaki firmaların siber güvenlik duruşları da diğer sektörlerin bir adım ilerisinde. Bir diğer konu da siber güvenlik alanına yönelik yatırımlar ve personel istihdamı. Türkiye online ödeme güvenliği skorlarına göre finans tabii ikinci sırada perakende, üçüncü sırada ise moda sektörü yer alıyor. Salgının başlangıcıyla beraber çevrimiçi alışveriş perakende ve moda sektöründeki satışları artırdı. Online satışlarla beraber artan ciro etkisiyle bu sektörde yer alan şirketler, müşterisine güvenli bir ekosistem oluşturmak adına adımlar attı. Bunun sonucunda da perakende yüzde 20, moda sektörü ise yüzde 17 oranında siber güvenlik skorunu yükseltti.”

“AVRUPA’NIN EN GÜVENLİ E-TİCARET EKOSİSTEMİ OLMAYI HEDEFLİYORUZ”



Kıvanç Harputlu, Türkiye’de 2019’dan bu yana e-ticaret ekosisteminin siber güvenlik puanının her yıl yüzde 2 gerilediğini hatırlatıyor ve PCI Checklist’in 2021 yılında ekosisteme dahil olmasıyla birlikte bu trendin tersine döndüğüne dikkat çekiyor: “Geçen yıldan bu yana müşterimiz olan banka ve ödeme kuruluşlarının

üye işyerlerinin siber güvenlik skorunda yüzde 12 artış sağladık. Üye işyeri portföy skorlarını küresel ortalamanın üstüne çıkardık. Bu sonuç Türkiye’nin e-ticaret güvenlik skorunu da yükseltti ve ilk kez küresel ortalamanın yüzde 1.5 üstüne çıkmayı başardık. Bu puan artışıyla aynı zamanda yaklaşık 3 milyon dolarlık potansiyel

zararın önlenmesini sağladık. PCI Checklist olarak çalışmalarımıza hız kesmeden devam ediyoruz. 2023 hedefimiz, Türkiye’yi Avrupa’nın en güvenli e-ticaret ekosistemi haline getirmek. Bu kapsamda sadece banka ve ödeme kuruluşlarıyla değil e-ticaret sektöründen pek çok şirketle de güvenliği iyileştirici çalışmalar yürütüyoruz.”

Dijital bankacılıkta da öncü olacak güce sahibiz!

Dijital Bankaların Faaliyet Esasları ile Servis Modeli Bankacılığı Hakkında Yönetmelik' 29 Aralık 2021 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı ve 1 Ocak 2022 itibarıyla yürürlüğe girdi. Peki bu yeni düzenleme Türkiye finans ekosistemi için ne anlama geliyor? Bankalar, FinTek'ler, FinTek alanında yatırım yapmak isteyen girişimciler için nasıl bir potansiyel söz konusu? Kullanıcıları, tüketicileri, müşterileri nasıl bir gelecek bekliyor? YASAD (Yazılım Sanayicileri Derneği), 17 Mart'ta bir panel düzenleyerek bu sorulara yanıt aradı. YASAD Yönetim Kurulu Yedek Üyesi ve PayCore Hibeler, Teşvikler Müdürü Sinem Altuncu'nun moderatörlüğündeki etkinlikte, FinTek sektörünün önde gelen temsilcileri yeni yönetmeliği değerlendirirken şirketlerinin bu yeni döneme nasıl hazırlandığını da anlattı...



Gönül Kamalı

YASAD Başkanı

“TEMEL OYUNCULAR YİNE YAZILIM ŞİRKETLERİMİZ OLACAK”

Yazılım Sanayicileri Derneği olarak temel misyonlarımızdan biri de yazılım dünyasını etkileyen temel regülasyon değişiklikleri konusunda sektörümüzü hazırlamak. Fiziksel şubeler olmaksızın sadece dijital kanallar üzerinden hizmet verecek bankaların faaliyette bulunmasına imkan tanıyan yeni bankacılık dünyasında elbette temel oyuncular yazılım şirketlerimiz olacak.

Bu etkinliğimizde, yakın gelecekte hayatımızda çok önemli bir kaplayacağına inandığımız dijital bankacılık sektöründe yerli oyuncularımızın kimler olduğu ve neler sunduklarına dair yanıtlar aradık. FinTek sektöründe faaliyet gösteren yazılım firmalarımıza ait hizmetleri, çözümleri tanıtop uzun süredir beklenen dijital bankacılık yönetmeliğinin ülkemize getirdiklerini, Türkiye bankacılık altyapısı, riskler ve atılması gereken adımları ele aldık. Katılımcılarımıza teşekkür ediyorum.



Dijital Bankacılık Yönetmeliği ülkemize ve FinTek sektörüne neler getirecek? Şirket olarak bu yeni döneme nasıl hazırlanıyorsunuz, çözümlerinizi ve planlarınızı anlatabilir misiniz?

Fırat Doğan

Intertech Mobil ve Dijital Bankacılık Genel Müdür Yardımcısı

“KÜÇÜK - BÜYÜK BANKA FARKI ORTADAN KALKACAK”

Mobil iletişim dönemiyle birlikte teknik imkânların artık cebimize sığar hale gelmesi, bankaları da cebimizde taşınabilir hale getirdi. Dijital bankacılık yönetmeliği banka hesabı açmayı ve mobil uygulamalara erişimi çok kolay ve hızlı hale getiriyor. Birçok bankacılık işlem ve hizmeti artık şubeye gitmeye gerek kalmadan, dijital olarak gerçekleştirilebiliyor. Dolayısıyla önümüzdeki dönemde kullanıcıların birden fazla bankadan servis aldığı ve çok daha hızlı banka değiştirdiğini görebileceğiz. Hizmet maliyetlerinde sağlanan düşüşlerle büyük ve küçük bankalar arasındaki farkların ortadan kalkacağını göreceğimiz bir döneme adım attık. Intertech olarak, 2000’li yılların başında dijitalleşmenin etkilerini hissetmeye başladığımızda, inter-Vision entegre finans platformumuzun ilk tasarımlarını da şekillendirmeye başladık. “Her yerden her zaman bankacılık yapmaya” imkân verecek dijital kanalları oluşturduk. Mimarimizi yeniden tanımlayarak, bu mimaride hizmet kanallarını en öne koyduk. Geldiğimiz noktada ise müşterilerimizin self-servis (kendi kendilerine) hizmet alabildikleri ürünlerimiz sektörde lider. Dijitalleşmeyi merkeze alan çözümlerimiz, 6 farklı departmanda 20’den fazla ürünle sektörde fark yaratmaya devam ediyor. Bu bakış açısıyla değerlendirdiğimizde MobilDeniz, DenizKartım, İnternet Bankacılığı, POSum Cep-te ve Dijital Onaylar amiral uygulamalarımız arasında sayılabilir. MobilDeniz 250’den fazla bankacılık işlemine ulaşmanızı sağlıyor, internet bankacılığımız özellikle kurumsal müşterilerimizin ihtiyaç duyduğu işlemleri yapabilmelerine imkân tanıyor. DenizKartım bir loyalty uygulaması olarak hem tüm kartlarınızı yönetme-



nizi hem de kampanyalardan haberdar olmanızı sağlayan birden çok hizmete ulaşmanızı destekliyor. POSum Cep-te ile de artık fiziksel POS cihazlarına ihtiyaç duymadan tüm ödeme işlemlerini temassız, karekod okutarak veya dijital cüzdanla gerçekleştirebiliyoruz.

“KULLANICI DENEYİMİNİ İYİLEŞTİRİP MÜŞTERİ BAĞLILIĞINI ARTIRIYORUZ”

Rakipler arasında öne geçmenin yolu ancak farklı uygulamalar, kalite odaklı yöntemler ve teknolojik üstünlüklerle mümkün hale gelecek. Bu anlamda teknolojik gelişmelere yönelik yatırımlarımızı daha da artırdık. Örneğin, dijital ürünlerimizden “MobilDeniz” modern orkestrasyon araçları (kubernetes) üzerinde çalıştırılabilir. Container bileşenlerin yaygınlaştırmasına izin verilen bu teknolojiyle A/B testleri, kesintisiz güncelleme yapmak, yüke bağlı olarak ölçeklenen ve hataya karşı dirençli bileşenler oluşturabiliyoruz. Dijital uygulamalar kullanıcıların ihtiyaçları ve deneyimleriyle şekilleniyor. Kullanıcı deneyimi için bu konuda uzman-

laşmış firmalarla yoğun iş birlikleri, Figma gibi araçlarla UX çalışmaları yapıyoruz. Ayrıca neredeyse tüm dijital uygulamalarımız için sayfa görüntüleme gibi event’ler, kullanıcı davranışları analitik işleme platformlarına gerçek zamanlı yükleniyor. Bu veriler üzerinde segmentasyon yapıp, müşteri gruplarına özel push, SMS ve uygulama içi kampanyalar çıkabiliyoruz. Müşteri bağlılığı ve daha geniş ürün yelpazesi sunmak da diğer odak konularımız arasında. Nitekim bir müşterinin sizi terk etmesi artık 8 dakikanın altında. Sezgisel özellikler ve veri işleme çalışmalarımızla müşterilerimizin dijital bankacılık deneyimlerini iyileştiriyor ve bağlılıklarını her geçen gün artırıyoruz.



Dijital Bankacılık Yönetmeliği ülkemize ve FinTek sektörüne neler getirecek? Şirket olarak bu yeni döneme nasıl hazırlanıyorsunuz, çözümlerinizi ve planlarınızı anlatabilir misiniz?

Hürkan Şahin

İnnova Kıdemli Ürün Yöneticisi

“REKABETLE BİRLİKTE HİZMET KALİTESİ DE YÜKSELECEK”



Dijital bankacılığın yasal dayanaklarını sağlamlaştıran ve çalışma kapsamını tesis eden dijital bankacılık yönetmeliğinin hali hazırda birçok gelişmiş ülkeden ileri olan finans sistemimizi daha da geliştireceğine inanıyoruz. Fiziksel destek ofisi kurma, belgelendirme zorunluluğu ve dağıtım kanallarının yüzde 99.8 süreklilik taahhüdü esası gibi maddeler müşteriye koruyacak olumlu adımlar. Dijital banka ve servis modeli bankacılık tanımlarının netleşmesi, çok daha inovatif bir döneme girdiğimizi gösteriyor. Dijital bankaların sayısı artarken, ortaya çıkacak rekabetle hizmet kalitesinin de yükseleceği düşünülüyor. Yeni dönemde FinTek alanındaki yenilikçi yaklaşımların finansal çözümlerde büyük bir dönüşüm yaratmasını bekliyoruz.

“ÜRÜN VE HİZMET ÇEŞİTLİLİĞİNİ ARTIRMAYA DEVAM EDECEĞİZ”

Türk Telekom'un bilgi teknolojileri çözüm sağlayıcı şirketi Innova Bilişim Çözümleri olarak, günümüzün yoğun rekabet koşullarında sürekli bir değişim süreci yaşayan kuruluşlara, en güçlü stratejik destek aracı olan bilişim ihtiyaçlarını etkin biçimde karşılayacak uçtan uca çözüm ve hizmetler sunuyoruz. Geniş bilişim çözümleri yelpazesıyla şirketlerin dijital dönüşümlerine katkı sağlarken, Türkiye'nin yerli ve milli teknoloji hareketini de destekliyoruz. FinTek çözümleri markamız PayFlex bünyesinde yer

alan e-Defter, e-Arşiv, e-Fatura gibi e-Dönüşüm uygulamalarının yanı sıra Ortak Banka Platformu, Ortak Kredi Platformu, VPOS ve saha ödeme sistemleri gibi ürünlerle kurumların ödeme ve tahsilat yönetimi, bankacılık işlemleri gibi tüm süreçlerine uçtan uca çözümler üretiyor; aynı zamanda süreçlerine güvenlik, hız ve inovasyon katıyoruz.

Yeni dönemde de ürün ve hizmetlerimizi çeşitlendirmeye, ülkemizde olduğu gibi dünyada da adından söz ettiren çözümler ortaya koymaya devam edeceğiz.



Dijital Bankacılık Yönetmeliği ülkemize ve FinTek sektörüne neler getirecek? Şirket olarak bu yeni döneme nasıl hazırlanıyorsunuz, çözümlerinizi ve planlarınızı anlatabilir misiniz?

Şenay Demirel

Architech Ürün Yöneticisi

“DİJİTAL BANKACILIKTA Kİ ÖNCÜ YATIRIMLARIN HAYATA GEÇMESİNİ BEKLİYORUZ”

Yeni yönetmelikle birlikte 2022'nin hareketli bir yıl olmasını bekliyoruz. Yasal düzenleme, dünya genelinde çok başarılı örneklerini gördüğümüz, 10 yıldan fazla bir geçmişi olan yenilikçi bir bankacılık iş modelinin ülkemizde de artık hayata geçmesine olanak sağlayacak. Biliyorsunuz, dijital bankacılığa başta bankalar olmak üzere telekom, perakende, FinTek gibi birçok sektör ilgi gösteriyor. Aslında sektör oyuncularını bir süredir Türkiye’de dijital bankalar için pazar büyüklüğü ne kadar, doğru iş modeli nasıl olmalı, hedef kitleler, doğru ürün bileşenleri gibi temel konularda strateji çalışmalarını zaten yürütüyor. “dijital bankacılık” ve “servis bankacılığı” regülasyonunun netleşmesiyle birlikte çok yakında bu alandaki öncü yatırımların hayata geçtiğini göreceğiz. Son kullanıcılarının bankacılık hizmetlerine hızlı ve kolay erişimi, dijital bankaların rekabetçi ürün ve hizmet sunabilme potansiyeli ve düşük işletme maliyetleri rekabetin artacağını gösteriyor. Bu alanda yatırım yapmak isteyen firmalara önerimiz, bankacılık konusunda uzman bir ekip, sağlam bir yazılım ve güçlü IT altyapısı ile yola çıkmaları olur.



“DİJİTAL BANKACILIK VE SERVİS BANKACILIĞI ÜRÜNLERİMİZLE YENİ DÖNEME HAZIRIZ”

Bildiğiniz gibi Architech, uçtan uca bankacılık yazılımına sahip ender teknoloji şirketlerinden biri. Son dönemde yeni kurulan birçok banka ve finans kuruluşu için bankacılık altyapısını hazırlayan ve oldukça kısa sürelerde canlıya alan bir şirketiz. Takdir edersiniz ki bu muazzam bir bilgi birikimi ve tecrübe demek. Dijital bankacılık için de bu iş modeline çok önceden hazırlanmaya başladık, yeni kurulacak dijital bankaların ihtiyaç duyacağı tüm bankacılık altyapısını karşılayacak şekilde çalışmalarımızı hızlandırdık ve “BOA Dijital Bankacılık” platformunu hazırladık. Şu anda dijital banka kurmayı düşünen farklı kuruluşlarla

görüşmelerimiz devam ediyor ve bu konuda lisans alma sürecinde olan birçok kuruluş ürünümüzle yakından ilgileniyor.

Ayrıca servis bankacılığı da bizim özel gündemimiz. Açık bankacılık konusunda, Türkiye’de ürün geliştirmeye başlayan ilk teknoloji şirketlerinden biriyiz. Ürünümüz, yurtdışında Berlin Group Standartları ve UK Open Banking standartlarıyla yüzde 100 uyumlu. Şu anda da TCMB standartlarını geliştiriyoruz. Servis bankacılığı için de gerekli tüm ihtiyaçları ve ilave fonksiyonları ürünümüze ekliyor ve servis bankası olarak hizmet vermek isteyen bankalar için de kullanılabilir hale getiriyoruz.



Dijital Bankacılık Yönetmeliği ülkemize ve FinTek sektörüne neler getirecek? Şirket olarak bu yeni döneme nasıl hazırlanyorsunuz, çözümlerinizi ve planlarınızı anlatabilir misiniz?

Tunç Akyurt

Tmob CEO'su

“TELEKOM OPERATÖRLERİ VE E-TİCARET OYUNCULARI DA FİNTEK'E GİRECEK”

2022 yılıyla hayatımıza giren yönetmelik, sermaye yeterliliğini karşılayan birçok yeni grup ve e-para lisansı almış şirkete Türkiye’de dijital bankacılık faaliyetleri yürütmeye başlama fırsatı yaratıyor. Tmob olarak yaptığımız pazar araştırmaları da gösteriyor ki Türkiye’de bankacılık hizmetleriyle çeşitli nedenlerden ötürü henüz tanışmamız 15-18 milyon civarında büyük bir kitle mevcut. Yeni yönetmelik, dijital bankacılık hizmeti vermek isteyen ve gerekli lisansı almaya hak kazanacak gruplara bu



kitleye erişmeleri ve bankacılıkla tanışabilmeleri için ciddi bir fırsat doğuruyor. Gelecek trendlerini incelediğimizde önümüzdeki dönemde mobilin ana kanal haline geleceğini ve şubelerin yerini alacağını da çok açık bir şekilde görebiliyoruz. Son kullanıcı tüm bankacılık işlemlerini kolay ve hızlı şekilde cep telefonundan yapabilmeyi istiyor. Çok yakın gelecekte mobil uygulamalarıyla ön plana çıkan birçok yeni FinTek şirketi görmeyi bekliyoruz.

Bilindiği gibi açık bankacılık 2015 yılında Avrupa Birliği Ödeme Hizmetleri Direktifi 2 (PSD2) ile ortaya çıktı. İngiltere merkezli 9 büyük banka, Açık Bankacılık Uygulama Kurumu (OBEI) çatısı altında bir araya geldi. İngiltere’deki bankacılık sektörünün son dönemdeki dönüşümü bizler için çok önemli bir vaka çalışması haline geldi. BDDK tarafından yapılan son düzenleme, ülkemizdeki bu dönüşüme ciddi anlamda ivme kazanacaktır.

“Hizmet olarak bankacılık” (banking as a service) modeli sayesinde bankacılık lisansına sahip olmayan ancak yeterlilikleri karşılayan şirket ve girişimler de kendi finansal çözümlerini oluşturabilecek ve son kullanıcılarına bu hizmetleri sunabilecek.

Tüm bu gelişmeler paralelinde şunu çok rahatlıkla söyleyebiliriz ki finansal hizmetler artık sadece bankaların domine ettiği bir sektör olmaktan çıkacak. Gerek e-para lisansına sahip İstanbulkart (Belbim) gibi milyonlarca tekel müşteriye sahip büyük oyuncuların, gerek yeni dijital bankacılık lisansı alacak yepyeni oyuncuların ve grupların gerekse kendi lisansı olmasa bile “banking as a service” olarak alacağı hizmetle kendi müşteri tabanlarına bankacılık ve finansal hizmetler alanında hizmet verecek birçok oyuncu devreye girecektir. Örneğin milyonlarca müşterisi olan telekom operatörleri veya e-ticaret oyuncuları da artık kendi FinTek dünyalarını oluşturma ve müşterilerine finansal hizmetler sunma şansına sahip olacaktır.

“İNGİLTERE’DEKİ NEOBANK DENEYİMİMİZ BİZE AVANTAJ SAĞLAYACAK”

Özellikle dijital bankacılığın ve açık bankacılığın amiral gemisi olan İngiltere gibi bir ülkede müşterilerimize uzun süredir hizmet veriyor olmamız, gelecek trendlerini takip eden değil, bu trendleri yaratan bir şirket haline dönüşmemizdeki en önemli etkenlerden biri. Tmob olarak İngiltere’de bir neobank’a tamamen dijital bankacılık ve açık bankacılık iş modeli çerçevesinde tüm yazılım ve tasarım ihtiyaçlarını karşıla-

arak vermiş olduğumuz uçtan uca anahtar teslim projemiz bunun en açık örneği. Bu projede banka müşterimizin platformuna 30’un üzerinde farklı FinTek hizmet sağlayıcısıyla entegrasyon yapmamız da bize farklı bir tecrübe ve güç kattı.

Mobil ödeme sistemleri (MFS), dijital bankacılık ve FinTek hizmetlerimizle 250 milyondan fazla aktif son kullanıcıya hizmet veriyoruz. Bu alandaki 13 yıllık tecrübemiz

ve küresel vizyonumuz sayesinde sadece Türkiye'nin önde gelen kuruluşlarının finansal hizmetleri kendi iş modellerine dahil etmelerine destek olmakla kalmıyor, İngiltere pazarında da bir açık banka kurarak küresel pazarlara Türk mühendisler tarafından geliştirilen finansal teknolojileri ihraç ederek ülkemize katma değer sağlamaya devam ediyoruz.

Kuruluşumuzdan bu yana Türkiye bankacılık sektörünün dijital dönüşümünü sağlayan şirketlerin başında geliyoruz. Geçmiş dönemde ülkemizin önde gelen bankalarıyla hayata geçirdiğimiz QR ödeme sistemleri ve mobil cüzdanlar sayesinde Tmob olarak herkesin hayatına dokunuyoruz. Daha mobil bankacılığın ülkemizde yeni yeni ortaya çıktığı emekleme dönemlerinde Tmob olarak Türkiye'nin en büyük 4 özel bankasından biriyle yapmış olduğumuz dijital cüzdan ve QR bazlı ödeme projesi bunun en somut kanıtı.

Yine Türkiye'nin en büyük telekom operatörlerinin müşterilerine sunduğu dijital ödemeler platformu da Tmob'un MFS ismini verdiği mobil finansal servisler ismindeki lisanslanabilir hazır ürünü sayesinde ortaya çıkmış bir pro-

je. En son geçen yılın sonunda lansmanı yapılan İstanbulkart mobil uygulaması ve web hizmetleri de Tmob'un ürün ve tasarım hizmetlerinin bir sonucu olarak ortaya çıktı. Bu proje sayesinde 16 milyon İstanbullunun her gün kullandığı İstanbulkart'ı tamamen cepten kullanabilen bir ulaştırma uygulaması ve ödeme cüzdanı haline getirmekten gurur duyuyoruz.

Tmob olarak yeni dönemde de farklı ürün ve hizmetleri kendi içimizde geliştirmeye ve buna ciddi bir yatırım yapmaya devam edeceğiz. Ar-Ge'ye çok önem veren stratejimiz sayesinde yeni dönemde fark yaratacak FinTek çözümleri üzerinde çalışmalarımız devam ediyor. Hem açık bankacılık hem de dijital bankacılık sektörlerinde fark yaratacak ürün ve hizmetlerimizde önümüzdeki dönemde de hem Türkiye'de hem de uluslararası arenada söz sahibi olmaya devam edeceğiz. Bu alanlarda iddialı olduğumuz bir diğer hizmetimiz de UX/UI bazlı tasarım hizmetimiz. Shape ismini verdiğimiz bu hizmetle son kullanıcıların en mükemmel müşteri deneyimine sahip olması amacıyla üstün tasarımlar geliştiriyor ve bu tasarımların en optimum akışlarla son kullanıcıyla buluşmasını sağlıyoruz.

Dijital Bankacılık Yönetmeliği ülkemize ve FinTek sektörüne neler getirecek? Şirket olarak bu yeni döneme nasıl hazırlanıyorsunuz, çözümlerinizi ve planlarınızı anlatabilir misiniz?

Onur Alver

Verisoft CEO'su

“AÇIK BANKACILIK, YENİDEN ŞEKİLLENEN BİR EKOSİSTEMİ İFADE EDİYOR”

Bu soruyu yanıtlamak için önce İngiltere'de ve Uzakdoğu'da oldukça iddialı bir pazar payına erişen açık bankacılıktan bahsetmek gerekir. Açık bankacılık ödeme hizmetleri alanında başlasa da artık sadece ödeme dünyasındaki taraflar arasındaki ilişkiyi değil, yeniden şekillenen bir ekosistemi ifade ediyor. Bankalar ve müşterileri arasındaki ilişkinin niteliğini yeniden belirleyen ve ilişkiyi dinamikleştiren açık bankacılık uygulamaları, finansal hizmetler sektöründeki tüm oyuncuların kendi aralarında çoklu ilişkiler kurduğu yeni bir döneme de işaret ediyor.

Açık bankacılık trendinin yükselmesiyle birlikte, yasa koyucuların da bu alana ilgisi arttı ve dünyanın farklı noktalarında ve ülkemizde açık bankacılık regülasyonları oluşmaya başladı. Hatırlanacağı gibi AB, PSD'yi 2007'de yayınlamış ve 2009'da tüm üye ülkelerde uygulamaya girmişti. Bunu, 2015'te yayınlanan ve geçiş dönemi için 2 yıllık bir süre öngörülen ikinci Ödeme Hizmetleri Direktifi (PSD2) izledi. Açık bankacılık kavramını AB sınırları içinde kurumların bir inisiyatifi olmaktan çıkıp çerçevesi kanunlarla belirlenmiş mecburi bir statüye kavuşturmayı hedefleyen PSD2 ile onayı alınan banka müşterilerinin finansal bilgilerinin banka dışı diğer hizmet sağlayıcılarının erişimine açılması zorunluluk haline geldi.

Peki hukuksal denetim ve zorunluluklara neden gerek var? Cevabı kısaca şöyle verebiliriz: Açık bankacılık standartları; verilerinize kimin eriştiği, verilerinizin hangi kısımlarının



üçüncü şahıslar tarafından nasıl görülebileceği, üçüncü şahısların nasıl doğrulanacağı gibi konularda katı kurallar uygulayarak veri güvenliği ihlali riskini en aza indirecek...

Açık bankacılık, yerleşik bankaların ve FinTek'lerin müşterilerine vereceği hizmetleri çeşitlendirmesi açısından birçok fırsat barındırıyor. Bankaların çoğu, sistemi mevcut haliyle yürütmekle meşgul ve müşterilere yardımcı olmak için yeni bir çözüm oluşturmak için zamanları yok. Ayrıca bankalar tam anlamıyla bir IT şirketi de değil, bu nedenle tüm müşterileri işlemlerini mevcut bir şekilde yönetme ve aynı zamanda müşterilere yardımcı olmak için teknoloji odaklı uygulamalar geliştirme kapasitesine sahip değiller. Türk bankaları bu

konuda istisna sayılacak kadar yenilikçi olsa da bizimkiler için de aynı durum söz konusu demek yanlış olmaz. Ancak açık bankacılık sayesinde bankaların artık müşterilerin finansal hayatını kolaylaştırmak için yeni uygulama geliştirme konusunda endişelenmesine gerek kalmadı. FinTek'ler de bankaların mevcut müşterilerine çözümlerini sağlaması mümkün hale geldiği için bir müşteri tabanı bulma konusunda endişelenmek zorunda değiller.

Kısacası, son kullanıcılar olarak artık açık bankacılık yardımıyla finansal işlemlerimizi cep telefonumuzda veya bilgisayarımızda birkaç tıklamaya dönüştürüyor ve işlemlerimizi daha hızlı ve daha güvenli yapabiliyoruz.

“VUK507 UYUMLU POS, SİSTEMİN YENİ AKTÖRLERE GÜVENLİ AÇILMASI İÇİN ÇOK ÖNEMLİ”

Küresel ödeme sistemlerini yakından takip eden bir grubun kurucusu ve CEO'su olarak diyebilirim ki bu çalışmalar Avrupa'da daha taslak halindeyken biz de çalışmaya başladık. Uyumluluğun er geç gerekeceği aşıkardı. Çünkü Türkiye'nin en büyük ihracat pazarı Avrupa ve Verisoft olarak çalıştığımız kurumlarla bilgi alışverişleri yaparak kendi katkımızın ne ölçüde ve nasıl olması gerektiğine 2010'ların başlarında karar vermiştik. Ancak ülkemizde yazarkasa POS gibi gelişmeler hepimizi biraz hedeflerimizden uzaklaştırdı. Kaynağımızı buraya odaklamak zorunda kalsak da örneğin Amerika'daki şirketimizde açık kaynaklı ve web tabanlı çalışmaları teşvik ettik. Bu çalışmaların sonucu olarak bugün ABD'de API tabanlı kart paketi dediğimiz CARDIX.NET çözümümüzü kullanan iki büyük processor şirket var ve burada tohumunu attığımız API tabanlı kart sistemini Türkiye'deki ekosisteme uyarlamak için çalışmalarımız devam ediyor.

İkinci olarak ödeme sistemlerinde Android devrimine inandığımızı bu ve benzeri platformlarda defalarca dile getirdik. Dolaylı ilgisi olsa da bundan sonra bahsedeceğim tüm çözümlerimizde açık bankacılığın yaratacağı ve yukarıda bahsettiğim “yeniden şekillenen ekosisteme” odaklandığımızı özellikle belirtmek isterim. Bugün de bu bağlamda vurgulamak istediğim ilk çözümümüz VUK507 uyumlu POS yazılımımız olacak. Bence VUK507 uyumlu POS, sistemin yeni aktörlere güven-

li koşullarda açılması konusunda atılan çok önemli bir adım. Salgın döneminde bu konuya da eğilerek pazardaki değişime liderlik eden yazılım şirketlerinden biri olduk.

Henüz lansmanını yapmadığımız için detay veremediğim ama biyometrik çözümler konusunda lider ortağımızla çok yakında detaylarını açıklayacağımız bir başka çözümümüz POS-KEC (kimlik erişim cihazı gömülü olarak çalışan güvenli ödeme kabul eden cihazlar) sayesinde mobil ödemeler dünyasına çok önemli bir değer katacağımızı düşünüyoruz.

Yine kartlı ödemeler dünyasının artık karta bağımlılığı minimuma indirdiği günümüzde neredeyse onlarca şirket tarafından sunulan karekodlu ödeme opsiyonunu uzun zamandır bizimle çalışan müşterilerimize sunuyoruz. Sektör bazlı ihtiyaçlara yönelik “terzi usulü” (tailor-made) ödeme çözümleri de sunan bir şirket olan Verisoft, Türkiye'de “altın bankacılığı” sürecinde ihtiyaç duyulan güvenli ödeme sisteminin tasarımından yazılımı ve donanımının teminine kadar uçtan-uca her aşamasında sektörün aklına gelen ilk çözüm ortağı olmaktan gurur duyuyoruz.

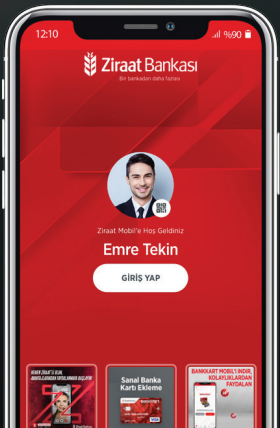
Son olarak ödeme sistemlerinin güvenliğinin temelini sağlayan HSM cihazlarının lider üreticisi Thales ile 20 yılı aşan istikrarlı ilişkimiz sayesinde “platin partner” olarak müşterilerimize ihtiyaç duydukları çözümleri paket olarak sunma avantajına sahibiz.



Z

HAYATA MOBİLDEN BAKANLARIN KUŞAĞI Z MOBİL KUŞAĞI

Ziraat'li olmanın kolayı Ziraat Mobil'de
Siz de Ziraat Mobil'i hemen cep telefonunuza indirin, şubeye gitmenize gerek kalmadan müşteri temsilcimizle canlı görüşerek kolayca Ziraat'li olun.



Ziraat Mobil

Hemen indirin!



Ziraat Bankası



Yurt dışında şirket açarak işinizi globale taşımak ister misiniz?



Company Global
Direktörü
Hilmi Enes Öncel

Kuruluşundan bu yana Türkiye dışında 2 binden fazla şirket kurulumuna aracılık eden Company Global; Amazon, Etsy, Ebay gibi küresel pazaryerleri aracılığıyla ürün satmak isteyenlere de hizmet veriyor. Peki hangi ülkede şirket kurmak daha avantajlı, pazaryerlerinde daha kârlı satış yapmanın koşulları neler?..

Dijitalleşmenin ön plana çıkmasıyla birlikte birçok alanda iş yapış şekilleri değişti. Salgının da tetiklemesiyle yurt dışı online şirket kurma eğilimi yüzde 600 artış gösterdi. Company Global da bu noktada, uluslararası pazarlarda şirket kurmak veya işlerini büyütmek isteyen yatırımcılara çözümler sunuyor.

Company Global Direktörü Hilmi Enes Öncel, “Farklı coğrafyalarda yatırım ve iş ortaklıkları yapmayı düşünen girişimci ve yatırımcılar için en uygun fırsatları araştırıp kişiye özel danışmanlık veriyoruz. Oturduğunuz yerden yurtdışında şirket açmak ve bütün süreci takip etmek artık çok kolay. Son dönemde Amazon, Etsy, Ebay gibi platformlara da çokça talep var. Burada yatırımcıların satış yapmasını kolaylaştıracak teknoloji entegrasyonları ve dijital çözümler de sağlıyoruz” diyor.

Öncel ile yurt dışında şirket kurmanın, e-ticaret yoluyla ihracat yapmanın püf noktalarını konuştuk...

Önce kısaca Company Global’in kuruluş sürecini ve verdiği hizmetleri anlatabilir misiniz?

1999 yılında “Global Trust” markasıyla, Sipahioğlu ailesi tarafından ülkemizdeki ihracat ve ithalatı artırmaya yönelik kurulmuş bir danışmanlık firması olarak

hizmete başladık. O dönemde sektörde yatırımcıların aynı zamanda yurt dışı şirket kuruluşlarını yapacak, ilgili ülkelerdeki vergisel ve hukuksal mevzuata hakim olup takip edecek bir danışman firma olmadığını fark ettik. Bu ihtiyacı karşılamak adına da 2013 yılında Company Global markası doğdu. Kurulduğumuz günden bugüne kadar Türkiye dışında 2 binden fazla şirket kurulumuna aracılık ettik. 2023 yılına kadar bunu iki katına çıkarmayı ve ülke ekonomisine daha fazla fayda sağlamayı hedefliyoruz.

Küresel düzeyde iş yapabilmenin en önemli unsurlarının tecrübe ve güven olduğu bir gerçek. Company Global ekibi olarak, uluslararası iş yapmak isteyen kişi ve kurumlara, aradıkları yurtdışı iş çözümlerine birebir danışmanlık ayrıcalığıyla erişim konforu sunuyoruz.

Hangi ülkeler için hangi hizmetleri veriyorsunuz? Girişimciler neden sizi tercih etmeli?

Amerika, İngiltere, Estonya ve Dubai gibi ülkelerde hizmet veriyoruz. İlgili ülkelerdeki şirket kurulumu, vergi süreçleri, yıllık beyanlarının yapılması gibi konularda uzun süredir yatırımcılara danışmanlık veriyoruz. Bu sayede Türkiye’deki mali müşavirlerden alınan hizmetleri yurt dışındaki firmanızdan da alabileceğiniz bir yapıyı sunuyoruz.

Girişimciler, hem aracı değil direkt yetkili olup tam kapsamlı çözümler sunduğumuz hem de bizimle istedikleri zaman online, istedikleri zaman da İstanbul'daki ofisimizde yüz yüze tanışma ve toplantı yapabilmeye imkanlarına sahip oldukları için bizi tercih ediyor. Bahsi geçen bütün ülkelerde de aynı zamanda hem ofisimiz hem de çalışanlarımız olduğu için de tüm bu sürece şahit olmak, danışanlarımızda da güven oluşturuyor.

Eğer e-ticarette uğraşıyorsanız, yurtdışında bir marka kurmak istiyorsanız ya da markanızın vergi danışmanlığına ihtiyacı varsa yapmanız gereken tek şey bize online ya da offline ulaşmak. Geri kalan tüm süreci biz yürütüp yönetiyoruz.

Yurt dışında şirket kurmanın, ihracat (e-ticaret) yapmanın püf noktaları neler? Nelere dikkat edilmesi gerekiyor?

Öncelikle biz bu alanda iş yapmak isteyen her bir müşterimizin hikayesini derinlemesine analiz ediyoruz. Çünkü her bir girişim aslında kendine has yeni bir serüven. Bu noktada ilham verici olan her ürünün ve her kültürün iş yapış yöntemlerinin farklı kombinasyonları olması.

Yurt dışında e-ticaret yapmak, şirket kurmak isteyenlerin gelişmelerini sürdürmesi için o ülkenin pazarına bir çözüm sunması gerekiyor. Doğru ürün, depolama alanı ve operasyonun nasıl yönetileceği önemli konular. Ayrıca, belki de en önemlisi ödeme sistemlerinde çeşitlilik sunabilmek gerekiyor. Girişimciler, en basitinden pazar yerinin, ödeme kuruluşlarının komisyonları gibi temel konuları bile atlayabiliyor.

Tabii her kültürün farklı iş yapış yöntemleri var. Mesela Amerikalılar son derece bilinçli tüketiciler. Kalite ve fiyat kıyaslaması yapmayı iyi biliyorlar. İngiliz pazarına girmek için güven verici müşteri ilişkileri, hızlı teslimat ve kalite gibi standartların yüksek olması gerekiyor. Dubai tarafındaki müşteriler lüks alışverişe düşkün.

Doğru pazar yeri seçimi ve seçtiğin pazar yerindeki kurduğun şirketin nerede ikamet ettiği de keza çok önemli. Amazon, Etsy, Ebay gibi platformlarda teknoloji entegrasyonu konusunda da müşterilerimize profesyonel çözümler sunuyoruz. Bu tarafta da önerilerimiz var.

Örneğin, Amazon üzerinden Türkiye'den yurtdışına satış yapıyorsunuz. Burada şöyle bir tüyo verebiliriz: Amazon üzerinden bir ürün aratıldığında önce İngiltere'deki şirketler arama çıkıyor. Dolayısıyla bu platformda satış yapıyorsanız şirketinizi Türkiye'de değil İngiltere'de açmak görünürlüğünüzü artıracak, yani satışlarınızla olumlu yansıyacaktır.

Hizmet verdiğiniz ülkelerde hangi alanlarda iş yapmak, hangi ürünleri hangi yol ve yöntemlerle pazarlamak daha avantajlı?

Aslında her ülkenin pazarının kendine özgü avantajı var. Mesela Birleşik Krallık (İngiltere), e-ticarette zamanında ilk tanışan ülkelerden biri ve şu an e-ticarette olgunlaştığı söylenebilir. Dünyanın her yerinden uzmanlara göre, Birleşik Krallık'ın e-ticarette uğraşanları bekleyen harika ve elverişli bir altyapısı mevcut. Hem online hem de offline altyapıdan bahsediyoruz. Ülke içindeki kargo ve posta teşkilatları hemen her müşteriyi memnun edecek



standartlara sahip, paketler kısa zamanda zarar görmeden alıcısına ulaşıyor.

Amerika'daki nüfusun çok büyük bir kısmı akıllı telefon ve tablet kullanıyor. Bu yüzden mobil ticaret yapmak için oldukça müsait. Mobil cihaz kullanıcıları ise en çok kozmetik ve kıyafet alışverişi yapıyor. Bu kitle aynı zamanda sosyal medyayı oldukça aktif kullanıyor.

Dubai'deki avantaj da şirketler için kurumlar vergisinin ya da gelir vergisinin olmaması. Estonya'da da keza benzer durumlar söz konusu.

Bu örnekleri artırabiliriz ama burada altını çizmemiz gereken noktaların başında o ülkedeki regülasyonlar, vergi sistemi gibi konularda profesyonel bir danışmanın yanınızda olması. Özellikle son yıllarda salgınla değişen ve e-ticarete ilginin hızla arttığı bir dönemi deneyimliyoruz. Her ülkenin kendi iç dinamikleri, ticaret iklimi ve profesyonel kültürünü bilerek, tüketici alışkanlıklarını iyi analiz ederek doğru danışmanlar eşliğinde adımlar atmak oldukça önemli.

Kısacası şirketlerini yurt dışında açmak isteyen, uluslararası pazarda ticaret yapma eğilimi olan bütün yatırımcı ve girişimcilerin, Company Global olarak yıllardır yanındayız. Yurt dışında iş yapmak isteyen kişi ya da kurumlar için iş kuracakları ülkelerdeki mevzuatları ve iş pratiklerini iyi bilmek, başarılı bir hizmet modeli için çok önemli. Yurt dışında iş yapmakta başarı, artık yabancı ülkelerin sadece dilini değil, iş ekosistemini, ticaret iklimi, bürokratik ve profesyonel kültürünü de bilerek doğru adımlar atmayı gerektiriyor. İyi analiz ve ölçekleme konusunda Company Global olarak tüm bu konularda müşterilerimizi doğru şekilde yönlendiriyoruz.



WBUZZ 2022: Umut ve



aba hala en gcl silah



22 kadın
lider geleceğe
ışık tutacak kız
çocukları için bir
araya geldi, FinTek
alanında kadın
seferberliği
başladı

KADIN LİDERLER salgın sürecinde de fark yarattı!

PSM olarak “Zirve Yolunda” ve “Wbuzz” projeleriyle bugüne kadar 100’e yakın kadın liderin hikayesine dokunduk. Bu yıl da geçen yıllarda olduğu gibi finans, teknoloji ve sigorta alanındaki kadın lider hikayelerinin peşine düştük.

Herkesin 2 yıl aradan sonra birbiriyle doya doya sohbet edebildiği, rakip şirketlerde olsalar dahi rekabetin değil tam bir dayanışma ve iş birliğinin olduğu etkinlikte geleceğe dair umutlarımızı artıran ise toplantıya katılan kimi ulusal ve uluslararası şirkette üst düzey yöneticilik yapan, kimi de kendi girişimini kuran 22 kadın liderin kız çocuklarının geleceği için bugün çıktıkları kıvılcımı devam ettirmek üzere harekete geçecek olmasıydı...

Evet, 2019 yılından bu yana kadınların çalışma hayatının her aşamasına katılımını desteklemek, başarılarını öne çıkararak görünürlüğünü artırmak amacıyla düzenlediğimiz Wbuzz “Fark Yaratan Kadınlar” buluşmasını, 21 şirketten 22 kadın liderin katılımıyla 15 Mart’ta İstanbul



TÜLÜN ÇAKMAK

Feriye’de gerçekleştirdik. “İş dünyasında eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet” temasıyla düzenlediğimiz toplantıda kadın liderlere şu soruları yönelttik:

- Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?
- Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?
- Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?
- İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil,

daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Günü anlamlı kılan ise katılımcıların KızCode sosyal girişimini, geleceğe ışık tutacak kız çocuklarının eğitimini desteklemesiydi...

Artık daha büyük gruplarla daha somut projeleri hayata geçirme zamanı geldi. Kısaca dergimizde yakında kadınlarla ilgili daha çok haber okuyacaksınız!

KIZCODE, 6 BİN KIZ ÇOCUĞUNA EĞİTİM VERDİ

“Ben yaptıysam sen de yapabilirsin” fikriyle 2015 yılında doğan KızCode sosyal girişimi, kadınların ve kız çocuklarının teknik becerilerini geliştirerek teknoloji alanındaki rollerini artırmayı amaçlıyor. Toplantıya online olarak katılan KızCode Kurucusu Müjde Esin, cinsiyet ayrımının hala sürdüğünü hatırlatarak şu değerlendirmeyi yaptı: “Özellikle dezavantajlı bölgelerdeki kadınlar çocukluktan itibaren dijital teknolojileri kullanmaları için gereken eğitime erişemiyor, bu teknolojilerin tasarım ve üretime katılmıyor, karar alma ve üretim süreçlerinde aktif rol alamıyor. KızCode olarak bu gerçekten yola çıkarak kız çocukları ve kadınlar için çekirdek bir kadroyla eğitim fırsatları yaratıyoruz. Bugüne kadar 6 bin kız çocuğuna eğitim verdik.”



Aslı Ulusoy
Hopi Ticari İş Ortaklıkları Genel Müdür Yardımcısı

“FinTek’te kadın çalışan oranının artması için daha fazla çaba şart”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi, kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

Bir Boyner Grup kuruluşu olan Hopi de birçok şirket gibi salgın döneminde uzaktan çalışma modeline geçti. Bana göre herkesin evde olduğu bir ortamda hem evle ilgilenmek hem de işe konsantre olmak, kadın ya da erkek fark etmeksizin, herkesin zorlandığı bir süreç oldu. Kısa zamanda bu yeni dünyaya hızla uyum sağladık diyebilirim. Özellikle doğru planlama ve önceliklendirme yaparak, aynı anda birden fazla farklı konuya odaklanabilme yetkinliğimiz gelişti.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

Gururla söylemeliyim ki erkeklerin daha fazla istihdam edildiği teknoloji sektöründe olan Hopi’nin kadın çalışan sayısı oranı yüzde 54. Yönetim kadrosuna baktığımızda da yüzde 55’inin kadınlardan oluştuğunu görüyoruz. Bunun dışında Teknolojide Kadın Derneği üyesiyiz.

Geçen yıl kurduğumuz ve yüzlerce butik markayı bir araya getirdiğimiz alışveriş platformu Hopishop’la da kadın girişimcileri destekliyoruz. Bir hikayesi olan, ekolojik, sürdürülebilir ve organik ürün gamına sahip kadın girişimcilerimiz mağazalarımızın neredeyse yüzde 40’ını oluşturuyor.

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

Teknoloji ve finans, kadınların özellikle yönetim kademelerinde yeterince yer almadığı iki sektör olarak dikkat çekiyor. Bu alanda son dönemde kurumların eşitlik konusunda aldığı aksiyonlar, kurulan dernekler ve devlet teşvikleriyle kadınların önü açılmaya çalışılıyor ama maalesef yeterli değil. Bu sektörlerde kadınların payının artırılması için yıllara ihtiyaç var. Bana göre bu vizyondaki en önemli tehdit ise önyargılar.

Deloitte’un son yayınladığı küresel rapora göre FinTek girişimi kurucularının sadece yüzde 7’sini kadınlar oluşturuyor. Aynı raporda FinTek’ler tarafından 2019 yılında toplanan fonun sadece yüzde 1.3’ünün kurucuları kadın olan şirketlere gittiğini ortaya koyuyor. Son 10 yıldaki artış istikrarlı olsa da yetersiz. İlerleme kaydedebilmek için hem yatırımcıların hem de finansal teknoloji sektöründen şirketlerin daha fazla çaba göstermeleri şart.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Önce çeşitlilik ve kapsayıcılık açısından bireylerin iş yaşamına eşit katılımının önündeki engeller belirlenmeli. Şirket politikaları, tüm



“Salgın sürecinde hayatımın en verimli çalışma dönemini geçirdiğimi söyleyebilirim. Herkesin birbirini daha iyi anladığı, sorumlulukların biraz daha kadınların üzerinden çekilip paylaşıldığı bir dönem oldu. Çalışan bireylere doğru önceliklendirme yapmanın, günü programlamanın çok hızlı eğitimini aldırın bir süreç de oldu.”

çalışanların eşitliğine yönelik kurumsal hedeflerle desteklenmeli ve cinsel istismar, mobbing dahil olmak üzere her türlü şiddetin karşısında duran bir politika oluşturmalı, uygulamalı ve farkındalık yaratmalı.

Bu konularda Birleşmiş Milletlerin özel girişimi ve inisiyatifleri var. Örneğin Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC); şirketleri, stratejilerini ve operasyonlarını insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki 10 ilkeye uyumlu hale getirmeleri için destekliyor. Aynı zamanda 17 sürdürülebilir kalkınma amacına ulaşılabilmesi için de iş dünyasına rehberlik ediyor. Daha fazla şirketin bu oluşumlara dahil olması ve desteklemesi eşitsizliklerle mücadelede önemli bir adım olacaktır.

Boyner Grup, 2012 yılında BM Küresel İlkeler Sözleşmesi’ni imzaladı. Bu sözleşmeye istinaden insan hakları, sendikalı olma hakkına saygı gösterme, zorla çalıştırmanın önlenmesi, çocuk işçi çalıştırmanın önlenmesi, işe alımda ayrımcılığın önlenmesi, çevreyi koruma, yolsuzlukla mücadele gibi konuları içeren 10 temel ilkeye uyma taahhüdünde bulundu. 2016 yılından bu yana da tüm iş yapış şekillerini “Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları” doğrultusunda yürütüyor.

Ayşe Gül Güvenç
Elekse Genel Müdürü

“Bilgiye dayalı yetkinlikleri, kadınları finans ve teknolojide avantajlı kılıyor”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi, kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

Uzaktan çalıştığım sürede şirketimiz bünyesinde geliştirdiğimiz projeleri detaylı inceleme fırsatı buldum. Daha sessiz ve çalışanlardan bağımsız bir ortam iş modellerimize daha fazla odaklanmamı sağladı. Çalışan bir kadın olarak değerlendirdiğimde, üretkenlik açısından benim için avantajlı bir dönemdi diyebilirim. Toplantuların uzaktan olması, yolda geçirdiğimiz zamanın bize kalması zaman tasarrufu sağladı. Yönetici olarak değerlendirdiğimde ise çalışan memnuniyeti ilk etapta artsa da süreç uzayınca ekip içi etkileşim zorlaştı. Yüz yüze temas azalınca kurum kültürün zayıflaması, öğrenme sürecinin yavaşlaması, çalışanların aidiyet duygusunun azalması gibi uzaktan çalışma modelinin eksilerini değerlendirdiğimizde tam zamanlı uzaktan çalışma modeli yerine esnek çalışma modelinin şirketimiz için daha verimli olacağı kanaatine vardık.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

Kadınların çalışma yaşamının her aşamasında yer alması daha istikrarlı toplumların oluşmasına, yaşam kalitesinin yükselmesine, ekonominin güçlenmesine katkı sağlıyor. Elekse yönetimi olarak bunun bilinciyle hareket ediyoruz. Cinsiyet eşitliği politikasının uygulanıp takip edilmesi için şirketimizde bir kadın yönetim kurulu üyesi görevlendirildi. Elekse olarak tüm çalışanlarımıza adil davranıyoruz. Terfi mekanizmamız şeffaf. Bu sayede her kademedede kadın sayısı arttı. Kadın istihdamını artırma politikamız doğrultusunda, 2021 sonu itibarıyla Elekse’de kadın çalışan oranı yüzde 50’ye yükseldi. Risk Yönetimi, Fraud, Muhasebe, İnsan Kaynakları, Şikâyet Yönetimi birimlerimiz kadınlar tarafından yönetiliyor. Meslek liselerinde kadın girişimcileri desteklemek amacıyla mentörlük çalışması başlattık. Başarılı kadın temsilcilerimizi öne çıkarıyor, tedarikçi/bayi ağımızda kadın sayısını artırmaya yönelik programlar uyguluyoruz.

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

Finans ve teknoloji dünyasında bilgiye dayalı yetkinliklerin olması kadınların çalışma hayatına girmesini kolaylaştırıyor. Güç ve bilgiyi paylaşan, işi heyecanlı ve zevkli hale getiren, katılımı cesaretlendiren kadın liderler ise çalışan performansını artırıyor, yönetim anlayışını değiştiriyor.

Kadınlar satış görüşmelerinde, pazarlık süreçlerinde daha esnek, daha empatik ve daha pazarlıkçı davranabiliyor, anlaşmaya daha kolay varabiliyor. Detaylara önem veren kadınlar risk analizi, fraud takibi, iş geliştirme süreçlerinde çok daha başarılı olabiliyor. Kadınların temelde sahip olduğu bazı özellikler finans ve teknoloji sektöründe fırsata dönüşebiliyor. Kadınların çalışma hayatını sürdürmesini zorlaştıran teh-



“Salgın döneminde, yoğun iş temposu sonrası ailemle aynı ortamda zaman geçirmek motivasyonumu artırdı. İki çocuklu bir anne olarak bu süreçte beni en çok zorlayan ise çocukların uzaktan eğitim süreci oldu. İş ve özel yaşam dengesini sağlamak kolay olmadı.”

ditlerin başında ise okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerinin yetersiz olması geliyor. Kadınlar benzer işleri yapan meslektaşlarına göre daha az kazanıyor. Kadınlar ev içi hizmete erkeklere oranla çok daha fazla zaman ayırmak zorunda kalıyor. Evlilik ve doğum sonrası kadın istihdamı azalıyor, bu yüzden istikrar sağlanamıyor.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

- Karar alma mekanizmalarında çeşitliliğe yer verilmeli, farklı grupların ihtiyaç ve beklentileri dikkate alınmalı. Örneğin, hamilelerin işi hafifletilebilir, çocuk sahibi kadınlara esnek çalışma modeli uygulanabilir. Kadın çalışanların doğum izni, erkek çalışanların babalık izni desteklenebilir...
- Çalışan performansı belirlenirken kimliklerden bağımsız beceri ve yetenekler ön planda tutulmalı. Eş değer işlere eşit ücret politikası uygulanmalı. İşe alım süreçleri ve kariyer gelişiminde, kadın ve erkeklerin eşit fırsatlara sahip olduğu bir süreç yürütülmeli. Mülakatlarda ayrımcı ifadeler yer verilmemeli. Kariyer gelişimi ve fırsatlar konusunda çalışanlar desteklenmeli. Eğitim planlaması yapılmalı, kişisel gelişim desteği sağlanmalı.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemi vurgulanmalı, bu alandaki toplumsal girişimler desteklenmeli. Sosyal sorumluluk projelerine yer verilmeli.

Ayşegül Gürkale
Aksigorta Genel Müdür Yardımcısı

“Amaç pozitif ayrımcılık değil, her türlü ayrımcılığın önüne geçmek olmalı”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

Uzaktan çalışmayla birlikte uzaktan eğitim sistemine de geçilmesi, kadınların geleneksel rollerine daha fazlasını ekledi. İş kadınlığının yanı sıra evde aynı anda birçok sorumluluğu üstlenmeye başladı kadınlarımız. Toplumumuzda ev işlerinin yalnızca kadının sorumluluğu olduğuna yönelik kalıplaşmış bir yargı var. Ev ve çocuğa dair çoğu sorumluluk kadına atfedilirken, fedakâr eşlerin sorumluluğu “eşine çok yardımcı bir eş” olmakla şekillendiriliyor. Evden çalışma düzeniyle birlikte kadın çalışanların iş-özel yaşam dengesini kurmakta daha da zorlandığını söyleyebiliriz.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

İş dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliğini savunan bir şirket olarak “Bu iş yerinde denge var” mottosuyla çalışıyoruz. Bu konuda farkındalık yaratmak amacıyla 2013 yılında İş’te Eşitlik Bildirgesi’ni imzalamıştık. Bu bildiriyle kurum içinde cinsiyet dengesini korumuş olduk. 2020’de de Wep’s imzacısı olma gururunu yaşadık. Bugün çalışanlarımızın yüzde 51’ini, yönetici kadrolarımızın da yüzde 32’sini kadınlar oluşturuyor. Nitelikli eğitim programlarıyla kadın çalışanlarımızı destekliyoruz. Kadın liderlerimizi, başarı öykülerinin hepimize ilham vermesi adına Aksigortalılarla buluşturuyor, toplumsal cinsiyet eşitliği atölyeleri düzenleyerek kalıplaşmış önyargılardan sıyrılmayı amaçlıyoruz.

İş ve özel yaşam dengesini sağlamak için “Wellpower” programını başlattık. Bedensel, zihinsel ve ruhsal açıdan sağlıklı ve zinde olmayı, enerjik ve mutlu hissetmeyi kolaylaştıracak etkinliklerle dengemizi korumayı amaçlıyoruz. Doğum sonrası iş yaşamına adaptasyonu kolaylaştırmak ve işe dönüş motivasyonlarını güçlendirmek için Doğum Sonrası Kariyer Koçluğu hizmetiyle kadın çalışanlarımıza destek oluyoruz. Bu kapsamda 7 sertifikalı gönüllü iç koçumuz işe döndükleri süreçte kariyer yolculuklarında kadın çalışanlarımıza eşlik ediyor ve yol göstermeye çalışıyor.

Bu çalışmalarımız sonucunda Sürdürülebilirlik Akademisi ve İngiliz denetim şirketi Intertek iş birliğiyle yapılan bağımsız bir denetim sonrası İş’te Eşit Kadın Sertifikası’ni almaya hak kazandık. İşte eşitliği sağlamak için uygulamaya koyduğumuz politikalar ve yürüttüğümüz çalışmalar yıllar içerisinde kadın çalışanlarımızın şirketimize bağlılık oranını yüzde 79’a çıkardı. Bu bizi çok motive eden bir oran ama daha da yükseltmek için çalışacağız. Özellikle yönetim kadrolarında kadın oranını eşitlemek konusunda çalışmalarımızı kararlılıkla sürdüreceğiz. Yedekleme planlarındaki kadınların oranlarını artırmak gibi tepe yönetimden başlayarak hedeflerimiz var.

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?



Ayşegül Gürkale
Ak Sigorta Genel Müdür Yardımcısı

“Toplumumuzda ev işlerinin yalnızca kadının sorumluluğu olduğuna yönelik kalıplaşmış bir yargı var. Ev ve çocuğa dair çoğu sorumluluk kadına atfedilirken, fedakâr eşlerin sorumluluğu ‘eşine çok yardımcı bir eş’ olmakla şekillendiriliyor. Salgın süreciyle başlayan evden çalışma düzeniyle birlikte kadın çalışanların iş-özel yaşam dengesini kurmakta daha zor bir durumda kaldığını söyleyebiliriz.”

Teknolojinin dinamik ve kendini devamlı yenileyen yapısıyla yakın gelecekte kadınların bu alanda çok daha fazla söz sahibi olacaklarını düşünüyorum. Son dönemde kadın çalışanlar da kariyer planlamalarını; geleceği olan bir sektör olması, gelişme fırsatları barındırması gibi etkenlerle teknolojiye yönelik şekillendiriyor. Finans ve teknoloji dünyasında kadınlar sektörlerinden memnun ama daha iyiye erişme istektedirler. Bu alanda kadın çalışanların eğitimlerle desteklenmesi gerekiyor. Sektör özelinde kadın platformlarının artması, mentorluk sisteminin geliştirilmesi ve en önemlisi de mevcut kadın liderlerin görünürlüğünün artmasıyla finans ve teknoloji dünyasında kadınların gelecekte avantaj elde edeceklerine dair umutluyum.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Eşitlik sağlayan, çeşitliliğe ve kapsayıcılığa önem veren şirketler kuşkusuz çok daha verimli işler ortaya koyuyor. Ayrıcalıklarımızın farkına vararak ayrımcılığın üstesinden gelebiliriz. Eşit bir çalışma hayatı ve toplumsal kurgu için tüm cinsler olarak el ele vererek mücadele edebiliriz. Amaç pozitif ayrımcılık değil, her türlü ayrımcılığın önüne geçmek olmalı.



Ayşim Niksarlı

Forcerta Siber Güvenlik Danışmanlık Hizmetleri Direktörü

“Forcerta’da her çalışanın bir buddy’si var”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi, kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

Uzaktan çalışma döneminin başı adaptasyonda biraz bocaladığımız bir dönem oldu. Yaşamın içindeki her şeyde olduğu gibi “yeni normal” için de bir süre sonra dengemizi bulduk. Herkesin evde olması, evde de ek çalışma gereksinimi doğurdu. Bu noktada görev paylaşımı daha da önemli oldu. Zaten bir iş bölümü olsa da önceden dengenin aleyhimize bozulmasına bazen göz yumabiliyorduk. Salgın döneminde buna olanak kalmadı. Yasaklarla birlikte evimizi ne kadar az kullandığımızı fark ettik. Herkesin bir araya gelmesiyle ev konseptinden yuva konseptine geçişin mutluluğunu yaşadık.

Salgın sonrasında çalışma düzeni için tercihim ve önerim hibrit model. Bazı durumlarda tamamen kendinizle kalıp konsantre çalışmanız gerekiyor. Bazen de ekip arkadaşlarımızla birlikte aynı masanın etrafında kafa yormanız ve ortak akılla ilerlemeniz gerekiyor. Hibrit çalışmanın verimi için en önemli konu özdisiplin. Tamamen uzaktan çalıştığımız dönemde güne 15-30 dakikalık hizalanma toplantısıyla başlamanın çok yararını gördük.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

Forcerta’nın kariyer planlamasını destekleyici süreçleri şirketimizde işe başlayan tüm gençler için kurgulandı. Bir haftalık sıkı bir onboarding programıyla başlıyoruz. Bu programda Forcerta’ya katılan gençlere şirket kültürümüzün yapıtaşlarını oluşturan değerlerimizi, misyon ve vizyonumuzu aktarıyoruz. Yanı sıra iç eğitimler vererek ana odaklarımızdan biri olan risklerin azaltılması kapsamındaki konuları teknik, süreç ve insan boyutlarıyla ele alıyor ve parçası olacağı hizmetin detaylarıyla ilgili içeriklerle kendisini besliyoruz. Kıdemli çalışanlarımızdan biri yeni çalışanımızın buddy’si oluyor. Bu kişi kendisine her konuda mentorluk desteği de sağlıyor. Buddy’ler Forcerta’daki kariyerleri boyunca birbirlerine karşı sorumlu oluyor. Deneyimlerini aktarmak, teknik ve soft becerilerini geliştirecek kariyer eğitimlerini planlamak, hedeflerine koşarken desteğe ihtiyaç olduğunda çözüm yollarını göstermek, kolaylaştırıcı olmak gibi... Yeni çalışanımız tarafından ise faaliyetlerini haftalık raporlaması, izin gibi taleplerinde iletişimde olması gibi. Kadınlar özelinde ise aday değerlendirme ve seçim aşamasında eşitlikçi yaklaşım; aynı başarı düzeyinde değerlendirdiğimiz iki aday varsa kadın adayımızı işe almayı seçiyoruz. Forcerta’da işe yeni başlayan kadın çalışanlarımızın buddy’leri de kendi hemcinsleri oluyor. Böylece özel konularını da daha rahat paylaşabiliyorlar.

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

Kadınların güçlü olduğu iletişim, empati, şefkat, üretim özelliklerinin; ihtiyacı anlamak, doğru kaynakları bir araya getirip ara-



“Salgın süreci aynı zamanda potansiyelimizi keşfettiğimiz ve kendimizi bulduğumuz bir dönem oldu. Koşullar aynı kaldığı sürece konfor alanımızda kalmayı tercih ediyor ve kolay olanı tercih ederek yaşıyoruz. İş cephesinde ise kadınların doğal üretim kabiliyetinin verimliliğe yansıdığını düşünüyorum.”

larında takım ruhu oluşturmak ve hedeflenen çıktının üretilmesini sağlamak için kendilerine fırsat yarattığını düşünüyorum. En önemli tehdit ise kadınlarla ilgili cinsiyetçi önyargılar. Bunlara karşı da özgüvenimizi yüksek tutmak, kendi değerimizin farkında olmak, rol modellerinden cesaret almak, yolumuza çıkan zorlukları gelişim fırsatı olarak kullanarak hedefimize doğru yürümekten vazgeçmemek çikış yolumuz.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

En başta yargı ve suçlamalardan uzakta kalmak, nötr olmak, güvenli alan sağlamak gerekiyor. Nötr olmadığımız sürece karşımızdakinin bir yarısını görmezden gelmiş ve dolayısıyla potansiyelini de eksik değerlendirmiş oluruz. Farklı fikirleri, icat çıkarıcıları cesaretlendirmeli. Kişilere kendi özelliklerine göre rol ve sorumluluklar vermeli. Bunun için de tanımaya, anlamaya, empati kurmaya çalışmalı. İş-özel yaşam dengesini korumak da önemli. Hayatta herkesin farklı şapkaları, farklı rol ve sorumlulukları var elbette. Özellikle anne olma sürecinde kadınların ailevi sorumlulukları doğal süreçler nedeniyle artabiliyor. Bu sorumluluklar, iş hayatına önyargılar ve koşullandırmalar olarak yansıtılmamalı. Bunları yıkmak için kadınların özgüveni artmalı, artırılmalı.

Betügül Toker
ALJ Finansman CEO'su

“Değişime ayak uydurabilenler ayakta kalacak”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

Salgınla birlikte çalışma hayatımızın birçok noktasında köklü değişikliklere şahit olduk. Bir anda evlere ailece kapandık. Ev-iş hayatının tüm sorumluluklarını aynı anda yerine getirmeye çalıştık. Kadın-erkek, evli-bekar, çocuklu-çocuksuz birçok kişi, ev hayatı içindeki çalışma hayatında birçok deneyimi yeni öğrenirken, onlarla başa çıkmayı da zamanla öğrendi. Fakat çalışan anneler için bu deneyim bir tık daha zorlayıcıydı. Dünya çapında yapılan anketlerde görüldüğü gibi çalışan anneler bu dönemde stresi yönetmede oldukça zorlandı. Tüm ev-iş sorumluluklarını aynı anda yerine getirebilme zorunluluğu onları psikolojik olarak zorlasa da uzun dönemde “multitask” çalışma becerisi kazandırdı. Bununla beraber, zorlayıcı hedeflerle başa çıkmada, özellikle de zamanı iyi yönetebilme becerilerinin bu dönemde geliştiğini söyleyebiliriz. Aşılmanın artmasıyla beraber hibrit çalışma döneminin kapıları açıldı. Ofiste, sosyal bir sohbet esnasında içtiğimiz bir kahve, bir çayın eksikliğini sonunda gidermiş ve normal koşullarda sıradan gelen aktivitelerin kıymetini anlamış olduk.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

Kadınların her daim desteklenmesi şirketimizde önemli bir husus. Yönetim Kurulu Başkanımızın ve Genel Müdürümüzün de kadın olması, ayırt etmeksizin hem erkek hem de kadın çalışanlar için bir şanstır. Kadınlar, gelişmiş empatileri, proaktif bakış açıları ve duygusal zekalarıyla şirket için dengeleri iyi yönetebiliyor ve fırsatları hızlı bir şekilde değerlendirebiliyor. Şirketimizde kadın çalışan oranı her geçen gün artıyor. Şu anda yüzde 49'u kadın olan çalışanlarımız arasında annelerin oranı da yüzde 50. Çalışan annelerimizi doğum sonrası da kariyerlerine devam etmesi için destekliyoruz. Terfi, rotasyon, eğitim planlamaları gibi kariyerlerinde pozitif gelişimi sağlayacak uygulamalarımız var. Müdür ve üst kademelerdeki kadın çalışan oranımız da yüzde 44.

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

■ **Fırsatlar:** Son yıllarda kadın çalışanların pozitif şekilde şirketlerce desteklenmesi ve kariyerlerinde daha üst mevkilere ulaşabilme oranlarının artması diye düşünüyorum. Teknoloji, erkek egemen bir alan gibi gözüksede büyük teknoloji şirketlerinin ve teknoloji ekiplerinin başında çok güçlü kadın yöneticiler bulunuyor.

■ **Tehditler:** Kadın erkek diye ayırmadan eğitimde fırsat eşitliği bence en önemli konu. Sosyo ekonomik düzey, cinsiyet, ırk ayrımı olmadan her çocuğumuzun eğitim alma hakkının üzerinde durulması gerekiyor. İyi eğitilmiş kişiler geleceğin yapı taşları olacak.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?



“Eylül 2021’de farklı bir göreve geçtim. Dolayısıyla salgın sürecinde iki farklı dönem yaşamış oldum. Salgın bana bu anlamda çeşitliliği, yeniliği gösterdi. Teknoloji ve değişim yönetimi daha da önem kazandı. Önümüzdeki dönemde en akıllı olan değil, değişime ayak uydurabilenler ayakta kalacak.”

- Kadın çalışanların yönetim kademelerinde daha fazla yer alacak şekilde uygulamalar geliştirilmesi
- Sürekli gelişimin desteklenmesi
- Üstten aşağıya doğru şeffaf bilgi akışı
- İş-özel yaşam dengesinin sağlanması
- Esnek çalışma biçimleri
- Karşılıklı anlayış bilincinin geliştirilmesi



Burcu Çilingir
iyzico CHRO'su

“iyzico Kadın Girişimci Destek Programı'na 150 kadın dahil oldu”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi, kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

“Sorumluluklarımız dahilinde özgürüz” mottosu, iyzico olarak kuruluşumuzdan bu yana benimsediğimiz bir yaklaşım. Salgın döneminde hayata geçirdiğimiz “iyzico Homequarters” sisteminin merkezine çalışanlarımızın fiziksel ve ruhsal sağlıklarını korumaya odaklandık. Bizim için başarının formülü mutlu insanlarla bir arada olmak. Tüm ekibimizin kendilerini mutlu hissetmesine özen gösteriyoruz. Evinde ve işinde mutlu olan bir insan bunu her yere taşıyor. Salgınla birlikte özellikle ilk zamanlarında birden değişen iş ve sosyal hayatımızın akışı hepimizi zorladı. Bu dönemde özellikle kadınlar iş, ev ve çocuklar üçgeninde daha fazla sorumluluk almak durumunda kaldı. Ücretsiz psikolog desteğiyle tüm ekibimizin yanında oluyoruz. Tüm bunlara ek olarak ekibimizin kişisel gelişimlerine vakit ayırabilmelerine olanak sağlamak için her çarşamba öğleden sonralarını toplantısız geçirme kararı aldık. “No meeting time” kapsamında herkesin kendine vakit ayırabileceği ve daha odaklı çalışabileceği bir zaman dilimi yaratıyoruz. Ekibimiz ister evlerinden ister ofis alanlarından sorumlulukları dahilinde özgürce çalışabiliyor.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

Faaliyet gösterdiğimiz teknoloji, erkek egemen sektörler arasında yer alıyor. Büyük bir gururla söylüyorum ki 200 kişilik kadromuzun yüzde 45'i kadınlardan oluşuyor. Sektördeki en yüksek kadın çalışan sayısına sahip şirketlerden biriyiz. Tabii bu bizim için yeterli değil. Aynı zamanda teknoloji sektöründe kadının çok daha güçlü bir şekilde temsil edilmesi gerektiğine inanıyoruz. Bu doğrultuda yıllardır çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Bu noktada sadece kurum içinde kadın çalışan sayımızı artırmaya odaklanmadık. Aynı zamanda girişim ekosistemindeki kadınları da destekliyoruz. Proje ortaklarımız Google, Mükellef, Good4Trust, İdeasoft, Paraşüt ve Webtüre ile birlikte “iyzico Kadın Girişimci Destek Programı”nı hayata geçirdik. 800 başvuru aldığımız programda kriterlerimizi karşılayan 150 kadın girişimcimizin tümünü programa dahil ettik. Olabildiğince çok girişimciyi programa dahil etmek için birincil koşulumuzu, şirketin 1 Ocak 2021 ve sonrasında kurulması olarak belirledik. Toplam başvuru sayımız salgın döneminde kadın girişimcilerin e-ticarete ilgisinin de bir göstergesi. Henüz 1 yıldan kısa sürede programın kadın girişimcilerimize sağladığı katma değer bize hem gurur veriyor hem de ne kadar doğru bir yolda olduğumuzu gösteriyor.

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

Erkek egemen bir sektör olmasına rağmen tarihe baktığımızda yazılımcı kadınların birçok ilki başardığını görebiliyoruz. Biz bulun-



“Esnek bir yapıda çalıştığımız yeni modelimizde sosyalleşmenin, bir arada olmanın ve ortak fikir geliştirmenin gücüne inanıyoruz. Bu doğrultuda ekibimiz yeni ofislerimizi esas olarak iş birliği, takım toplantıları, beyin fırtınası faaliyetleri, şirket etkinlikleri ve şirket ritüellerine ek olarak odaklanmış çalışma ihtiyaçları için kullanacak.”

duğumuz teknoloji sektöründeki erkek egemen yapının aksine hem yüzde 45'lik kadın çalışan oranımız hem de kariyer anlamında kadınları destekleyen yaklaşımımızla çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Kadınlar için fırsatlara bakacak olursak, sektörümüzdeki birçok kurumun kadın istihdamını güçlü bir şekilde desteklediğini görebiliyoruz. Daha fazla kadını aramızda görmek istiyoruz. iyzico olarak kariyer yolculuklarında tüm kadın çalışanlarımız için onların beklentilerine yönelik bir sistem tasarladığımızı rahatlıkla söyleyebilirim.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Toplumsal cinsiyet eşitliği özelinde birçok sektörde olumlu gelişmeler olsa da gidecek daha çok yolumuz var. Sektörel koşulların yanı sıra yapısal koşulların da iyileştirilmesi gerekiyor. Kadınların eğitime erişimlerinin artırılmasından başlayarak, iş hayatında gerek terfi gerek ücret politikasında eşitlik, girişimciler için finansal teşvikler gibi pek çok adımın sürdürülebilir bir şekilde atılması gerekiyor. Kadın rol modellerin sayısının artmasıyla birlikte onlardan ilham alan birçok kadın, ezberleri bozacak ve kendi hikayelerini yazacaktır.

İhtiyacın Olanı Kredim ile,
Şimdi Al, Sonra Öde!



YouTube /kredim
Instagram /kredimcomtr
Twitter /kredimcomtr
LinkedIn /kredim

kredim

Burcu Küçükunal
Akbank Dijital Tasarım ve İnovasyon Bölüm Başkanı

“Her birimiz iş hayatında kadın liderleri yetiştirmekten de sorumluyuz”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

Kadınların salgın sürecindeki deneyimlerini belirleyen asıl etken, toplum ve kültür tarafından normalleştirilen toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişkili. Bir araştırmaya göre kadınlar ev işleri, çocuk veya diğer aile bireylerine bakımı erkeklere kıyasla üç kat daha fazla üstleniyor. Bu anlamda kadın çalışanların görünmeyen sorumluluklarının arttığını söyleyebiliriz. Salgın koşulları normalleştiğinde ve hepimiz için sağlıklı bir çalışma ortamı yaratabildiğimizde Akbank'ta hibrit çalışma modeline geçmeyi planlıyoruz. Bu sayede evden çalışmanın avantaj-dezavantajlarını dengeleyerek, iş-özel hayat dengesini ve iş verimliliğimizi korumayı hedefliyoruz.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

Akbank olarak sürdürülebilirlik stratejilerimizin ana alanlarından biri de insan ve toplum. Çeşitlilik ve kapsayıcılık, fırsat eşitliği öncelik verdiğimiz alanların başında geliyor. Pek çok önemli proje ve çalışmamız var. 2013'ten bu yana KAGİDER ile ortak çalışmalarımız devam ediyor. KAGİDER'in Dünya Bankası prosedürlerini uygulayarak verdiği FEM (Fırsat Eşitliği Modeli) programında yer alıyoruz.

2016'da Birleşmiş Milletler girişimi olan Kadının Güçlenmesi Prensipleri imzacıları arasında yer almaya başladık. 2019'da kurulan Teknolojide Kadın Derneği'nin de kurucu üyesiyiz. Kadınların yönetim kurullarındaki temsiliyetini artırmayı ve bu yolla toplumsal kalkınmayı desteklemeyi hedefleyen Yönetim Kurulunda Kadın Derneği'nde başlangıcından itibaren mentilerimiz var.

Bloomberg Gender Equality Index'e dahil olmamızın yanı sıra Official Monetary and Financial Institutions Forum (OMFIF) tarafından yapılan cinsiyet eşitliği araştırmasında dünyanın öncü bankalarının da dahil edildiği endekste ilk 5'teyiz.

Çalışanlarımızın yüzde 53'ü kadın. Genel Müdüre direkt bağlı çalışan liderlerimiz içinde ise bu oran yüzde 50. Üst yönetim kademelerine çıktıkça kadın oranında azalma görülmesi kurumlarda sık rastlanılan bir durum. Türkiye ortalaması yüzde 20 civarlarındayken, banka olarak yüzde 50 oranına sahip olmamız oldukça mutluluk verici. Kadın çalışan oranına ilişkin verileri sadece yönetim seviyesinde değil, tüm iş süreçlerimiz içerisinde takip ediyoruz.

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

Deloitte tarafından yapılan bir araştırmaya göre 2021'de finans sektöründeki kadın liderlerin oranı yüzde 24. Finans, teknoloji gibi sektörler içindeki kırılımlara bakıldığında bu oran daha da geriliyor. 2021 yılında kadın kurucu ortağa sahip girişimlerin oranı yüzde 25 iken yazılım girişimlerinin ise sadece yüzde 1.9'u kadın kurucuya ya da kurucu ortağa sahip.



Burcu Küçükunal
Akbank Dijital Tasarım ve İnovasyon Bölüm Başkanı

“İş ve ev arasındaki sınırlar kalkınca çalışma saatlerini düzenlemekte bocaladık. Dijitalleşme ve teknolojik altyapı açısından şanslı bir sektör olarak uzaktan çalışmakta zorluk yaşamadık. Evdeki işlerde ise sosyal dayanışma ağının ne kadar önemli olduğunu bir kez daha gördük.”

tağa sahip. Gelecekte bu rakamların daha eşit ve kapsayıcı olabilmesi için özellikle teknoloji okur-yazarlığı, girişimci bakış açısı, yenilikçilik gibi geleceğin iş yaşamının önemli bileşenlerinde fırsat yaratmak çok önemli. Bilgiye erişimin hızlandığı ve kolaylaştığı, sosyal bilincin de aynı doğrultuda arttığı bir dönemdeyiz. Bu hem kurumlar hem de kişiler bazında daha eşitlikçi iş hayatı için sorumluluklarımızı artırıyor, aynı zamanda da ilerlememizi güçlendiriyor. İş hayatında eşitliği, kapsayıcılığı talep etmek ya da dilemek yeterli olmuyor. Her birimiz iş hayatında kadın liderleri yetiştirmekten de sorumluyuz. Bir gencin kendisine ilgili olduğu alanda bir rol model edinebilmesi, bu kişilerin hikâye ve deneyimlerini öğrenmesi ve iletişime geçmesi yalnızca bir tık uzağında.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Bu konularda denenmiş yöntemleri inceleyip farklı araştırmaları baz almakta fayda var. Elbette her kurum bu prensipleri kendi çalışma kültürüne adapte etmeli, ancak genel olarak öne çıkan önerilerin başında yer alan daha yüksek pozisyonlardaki yöneticilerin bu yöndeki çalışmalarına açıkça destek olmasının önemini vurgulayabiliriz. İkincisi ise iş hayatındaki deneyimlerin en önemli kısmını ikili ilişkilerin oluşturması sebebiyle şirkette çalışan herkesin bu konulardaki bilincinin artırılması olarak öne çıkıyor.

Canan Bayrak
Manibux Kurucusu ve FODER Yönetim Kurulu Üyesi

“Dijitalleşme fırsatları eşit olarak sunuyor”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi, kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

Kadınlar olarak ev ile iş hayatımızın bu kadar iç içe olmasında ve sınırlar koymakta zorlandığımız bir gerçek. İş dünyasındaki kadın erkek eşitsizliğinin çevrimiçi toplantılarda nasıl ekranlara yansıtıldığına şahit olduk. Kucağında çocuğuyla katılan ya da evdeki evcil hayvanına kalkıp su koymak zorunda kalan çok kadın arkadaşımız ve bu nedenlerle bölünen çok toplantımız oldu. Sanırım kadınlar olarak her duruma hızlı adapte olabilmemiz ve mücadeleci ruhumuzla bu durumlara da çabuk alıştık. Sonrasında evden çalışmanın rahatlığını fark ettik. Kendimize zaman ve mekan planlaması yapabildik. Özellikle büyük şehirlerde trafikte kaybettiğimiz zamanın evden çalışmada bizlere kalması psikolojik ve fiziksel olarak rahatlamamızı kolaylaştırdı. Esnek çalışma saatleri özellikle kadın çalışanları rahatlatı. Toplantı saatleri arasında evine ve özel hayatına, hatta kendine zaman ayırabilen bireyler olduk. Salgın öncesi sırf çocuklarının okul saatlerine uymaması nedeniyle çalışma hayatından uzak kalan birçok kadın tekrar aktif yaşama katılabildi. Ancak yüz yüze görüşmenin ve iletişimin sosyal ihtiyaç olduğu da bir gerçek. Bu yüzden bundan sonra birçok şirketin hibrit bir model benimseyeceğini, bu şekilde zamandan tasarruf sağlayarak daha verimli çalışmayla mutlu çalışanların olacağını düşünüyorum.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

Manibux olarak yüzde 90 kadın çalışan oranına sahibiz. İçinde bulunduğumuz kültürü bizlerin şekillendireceğini ve buna ilk kendimizden başlamamız gerektiğini bilerek davranıyoruz. Çalışan seçiminde kadın çalışanlara öncelik tanıyoruz. Salgın başındaki evden çalışma modelimiz hibritti ve onda da yine esnek bir modele dönüştürdük. Ofise belli günlerde değil, tamamen ihtiyaç duyulduğu şekilde gidiyoruz. Zorunlulukların kalktığı, iş ile özel hayat dengesinin kurulduğu ve aslında hepimizin insan olduğunun gerçeğini şirketimizin temeli olarak aldık.

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

Finans ve teknoloji dünyasındaki kadın erkek eşitliğinin toplumun her kesimini olumlu etkileyeceğini düşünüyorum. FinTek olarak dijitalleşmenin ve değişimin en hızlı olduğu sektörlerden birinde yer alıyoruz. Bu sektörde daha çok kadın aktif olarak yer alır ve görünür hale gelirse bu değişimin diğer sektörlerde de olumlu yansıtacağına inanıyorum. Dijitalleşme fırsatları eşit olarak sunuyor. Kendini iyi hazırlayanların, teknolojiyi ve günümüzü yakalayanların öne geçtiği bir dünya. Elbette eğitimde fırsat eşitliği burada da esas konumuz olmalı. Özellikle kız çocuklarımızı teknoloji alanında güçlendirmemiz gerekiyor. Teknolojinin cinsiyeti ve yaşı yok. Bu nedenle KızCode'un yaptığı tüm çalışmaları gönülden



“Tam da ‘teknoloji sosyalliği öldürüyor’ diye düşünürken salgın döneminde online olarak yeniden sosyalleştik. Bu dönemde hiçbir şey bizi yıldıramadı. Evden çalışma uygulamasında, teknolojiyle beraber kadın erkek eşitliğini yakaladığımızı düşünüyorum. Bu dönemde ne istediğimizin de farkına vardık.”

destekliyorum. Tüm ekosistem olarak bu konuda iş ve gönül birliği yapmamız gerekiyor.

FinTek’lerin yeniliklere açık ve esnek yapısıyla bir kadın olarak yaratıcılığımı ortaya koymamı kolaylaştırdığını ve kendi hayatımı özgürce yapılandırmama imkan verdiğini belirtmek isterim.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Çocuklara imkân tanıdığımızda, eşit eğitim imkanları yarattığımızda geleceğini kendileri şekillendirebilir. Ben okullarda yıllarca psikolojik danışmanlık yapmış bir anne olarak eğitime çok önem veriyorum. Ülkemizde eğitimi destekleyen pek çok dernek ve kuruluş var ama halen daha yeterli değil. Buradan herkesi az ya da çok çocukların geleceği için eğitim desteği vermeye davet ediyorum. Bilinçli yetişen, eşit eğitim imkanına sahip olan çocuklar geleceği değiştirecektir. Çünkü her şeyin başı eğitim. Bireyler, kurumlar bu konuda hizmet veren kuruluşları destekleyebilir ya da kendi sosyal sorumluluk programlarını yaratabilir. Tıpkı bizim gençlere sağladığımız destekler gibi, kadınların iş dünyasındaki var oluşlarını ve gelişimleri destekleyecek kuruluşlar artmalı ve sektördeki her kurum, kadın sayısını artırmak için iş birliği yapmalı. Sektörde yalnız olmadığımızı bilmek hepimize güç verecektir

Ceyda Ünal

BELBİM Pazarlama ve Müşteri Yönetimi Genel Müdür Yardımcısı

“Pozitif ayrımcılık değil toplumsal cinsiyet eşitliği istiyoruz”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

Salgın şartlarında kadın erkek arasındaki görev dağılımı adaletsiz şekilde devam ediyor. Evden çalışma ve evde geçirilen zamanın artmasıyla kadınların üzerindeki bakım yükümlülüğü ve ev işlerine harcanan zaman arttı. Bunun yanında, Türkiye ekonomisinin ve kültürünün getirdiği olarak genç ve bekar kadın çalışanların ayrı evde yaşama oranı erkek çalışanlara göre daha düşük. Birçoğu ailesiyle yaşamaya devam ediyor ve çok yüksek bir oranda kardeşleriyle aynı odayı paylaşıyor. Bu genç çalışanlarımızın, kendilerine ait bir alanları yok. Bu durum çalışma verimliliğini etkiliyor. Ailesiyle yaşayan genç kadın ve erkek çalışanlar arasındaki farklar ev işleri görev dağılımında da adil değil. İş hayatında yöneticilik yapan kadınlar olarak toplumsal dönüşüm ile elde edilen kazanımların kaybedilmesine izin veremeyiz. Bu kazanımları daha ileriye taşımalıyız.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

Ben devrim niteliğinde bir değişimle BELBİM'deki ilk kadın yönetici oldum. Benden sonra ekiplerdeki kadın çalışan oranı pozitif yönde arttı. Özel bir strateji izlemek yerine adaylar tarafsız değerlendirildiğinde kadın çalışan sayısının artışı kaçınılmaz. Kadın çalışan sayısının artışı kurum kültürlerini pozitif anlamda değiştiriyor. Çünkü kadınlar genel olarak rekabet veya mücadele yerine iş birliği üzerine kurulu bir iletişimi benimsiyor. İstanbul Büyükşehir Belediyesinde de bu anlamda devrim niteliğinde çalışmalar yürütülüyor. Kadın çalışan sayısının pozitif eğride artışının yanında İBB tarihinde kadın itfaiye erleri, kadın şoförler, kadın makinistler, kadın gemi çalışanları ilk kez sahalarda. İspark otoparklarında beyaz yakalı kadın çalışan bile yokken şimdi otomobillerimizi kadın çalışanlara emanet edebiliyoruz.

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

Türkiye'de finans sektöründe çalışan kadın oranı yüzde 50'nin üzerinde olmasına rağmen bu oran liderlik seviyesindeki temsil oranı ile paralel değil. Finans sektöründe kadın liderleri çok sık göremiyoruz. Teknoloji sektöründe ise kadın iç gücünün devamlılığı, kadınların gelişim ve eğitimlerine katkıda bulunulmasına yönelik olumlu adımlar atılmaya başlandı. Özellikle STEM vizyonunu kendi eğitim-öğretim planına dahil eden okullar sayesinde ilerleyen teknolojilere ve dijitalleşen dünyaya adapte olmak okul çağından itibaren başlıyor. STEM sisteminin öğretim planına dahil edilmesiyle fen, teknoloji, mühendislik, matematik disiplinleri arasındaki ayrım ortadan kalkarak disiplinler arası bir bütünleşme sunuluyor. Böylece kız çocukları da henüz ilkököl çağında teknolojiye ve mühendisliğe ilgi duymaya



“Salgının etkisinde geçen 2 yılda, daha önce ütopyik görünen uzaktan çalışma sistemiyle tanıştık. Bir de ev hayatının özelden kalmasının ne kadar değerli olduğunu gördük. Çalışma saatlerinin iç içe girmesi bizi zorladı. Çok daha uzun süreler çalışmaya başladık. Ancak teknolojinin de ne kadar büyük bir nimet olduğunu da anladık.”

başlıyor. Bizim bulduğumuz nokta ise hem finansı hem teknolojiyi içinde barındırıyor. Yalnızca sektörlerde kadın çalışan olarak var olmak yeterli değil. Eşit ücret, eşit haklar, eşit fırsatlar sunulması ve kadınların karar alıcı mercilere yükselmesinde cinsiyetin belirleyici faktör olmaması gerekiyor.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Bundan sonra kesinlikle atılması gereken ilk basamak eşit ve adil bir yönetim biçimi. Gerek işe alımlarda gerek terfilerde adaylar arasında seçim yaparken cinsiyet kimliğini tamamen bir tarafa bırakmamız gerektiğine inanıyorum. Türk mühendis ve bilim insanlarının yüzde 44'ünü kadınlar oluşturuyor. Bizim yapmamız gereken teşvikten çok şartları iyileştirmek. Şartlar eşitlendiği takdirde bu alanlara yönelen kadın çalışan sayısının artacağına inanıyorum. Bu yalnızca kurumsal şirketler için değil toplumsal huzur anlamında da çok kıymetli. Toplumsal refaha ulaşabilmemizin ilk basamağı kadınların hayatın her alanına yüzde 100 eşitlikçi katılım sağlaması. Bu inşayı oluştururken pozitif ya da negatif ayrımcılık yapmak durumunda değiliz. Toplumsal cinsiyet temelinde adil bir sistemin inşası ile kadın-erkek eşitliğiyle hayatı dönüştürme gücüne sahibiz.

Av. Dr. Çiğdem Ayözger Öngün
SRP Legal Kurucusu

“Kişi ve kurumlar da kendi kendini regüle edebilir”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi, kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

Daha önce de trendleri takip eden, teknolojiyi anlayan ve işinde kullanan bir kadın olarak salgını daha tedbirli ve başarılı yönettiğimizi düşünüyorum. Şöyle ki henüz Türkiye’de ilk vakalar görülmemişken, iki hafta kadar öncesinde, dünyadaki trendleri takip ettiğimizden dolayı maske ve sterilizasyon ürünleri temin ederek ofisi tamamen kapattık. Bu tedbiri alabilmek için sadece öngörülmesi olmak, dünyayı ve trendleri takip etmek yetmeyecekti, ofisin teknolojik altyapısının da buna hazır olması gerekiyordu. Biz bir akşam ofisten çıkıp 7 ay boyunca ofise hiç gelmeyecek şekilde çalışabilecek bir teknoloji altyapısına sahiptik. Bize bu sistemi kurana ve 7/24 desteğiyle işleten Gantek Teknoloji çalışanlarına da müteşekkirimiz. Ekim 2020’den sonra SRP-Legal olarak salgından bağımsız bir şekilde uzun dönemli bir uygulama modeli olarak hibrit çalışma modeline geçtik. Bunun hem çalışanların ihtiyaç ve beklentileri hem de döneme ayak uyduran altyapıları sağlayabilen işverenler açısından en doğru iş modeli olduğuna inanıyorum.

Uzaktan çalışma döneminde yoksunluğunu sürekli duyduğumuz iki temel ihtiyaç “sosyalleşme” ve “birbirinden öğrenme” idi. Günümüzün yaklaşık 7 ila 9 saatinin geçtiği iş yerlerimiz; aslında bizler için sadece çalıştığımız alanlar değil, benzeri entelektüel kapasitede ve bilgi birikimindeki insanlarla bir araya geldiğimiz, sosyalleştığımız ve hayatımıza dair pek çok paylaşımı yaptığımız ortamlar. Çoğu zaman ilk doğum günü pastamızın mumunu ofiste üflüyoruz. Yeni yaşımızı kutlayanlar ilk olarak ofis arkadaşlarımız oluyor.

“Birbirinden öğrenme” de bu noktada eksikliğini duyduğumuz bir diğer konuydu. Şöyle ki her yaşta ve deneyimden insanın birbirinden öğreneceği pek çok şeyin olduğuna inanan bir insan olarak video-konferans görüşmeleri ya da e-posta iletişiminin birbirinden öğrenme için yeterli olmadığına; özellikle davranış modellerinin, zor zamanlarda alınan kararların hangi süreçler sonrasında alındığına dair deneyimlerin yazılarak çizilerek aktarılmasının çok zor olduğuna inanıyorum. Uzaktan çalışmanın kadın ve erkek olarak deneyimleri farklılaştırdığı söylene de açıkçası benim ve ekibimin deneyimi bu konu özelinde salgın öncesinden çok da farklılaşmadı.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

Ekibimizde insana verilen değer esas. Gerek işe alımda gerek kişilerin kariyer planlamalarında ve terfilerinde hiçbir konuda ayrımcılık yapılmaz. Adil ve eşit bir politika her aşamada güdüldüğü için kadınların kariyer planlamasını destekleyici farklı bir tedbir alınmasına da ayrıca ihtiyaç duyulmaz. SRP-Legal’de koçluk ve eğitim programlarının yanı sıra mentorluk ve tersine mentorluk programları uygulanıyor. Tüm bu politikalar, çeşitlilik ve kapsayıcılık odağında yürütülüyor. Kadın çalışan oranı kuruluşumuzdan bu yana hiçbir zaman yüzde 70’in altına düşmedi.



Av. Dr. Çiğdem Ayözger Öngün
SRP Legal Kurucusu

“Salgın döneminde sabahlara kadar çalıştığımız günler oldu. Benim için ekrana bakmak çok yorucuydu ama çalışma tempomu hiçbir şey değiştiremedi. Bana çok yardımcı olan bir eşim var ve bir şeyleri paylaşmam gerektiğinde hep yanımdaydı.”

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

En büyük tehdit hem kadınlar hem de erkeklerdeki önyargılar: “Bunu bir kadın yapamaz”, “Onun çocuğu var”, “Hamiledir”, “Bunu başarabilir miyim?”... Fırsat verildiğinde ve fırsat verilen kişi o fırsatı doğru değerlendirmek üzere çalıştığında başarılacak şey yoktur. SRP-Legal’in kurulduğu günden bu yana pek de değiştirmeye ihtiyaç duymadığı bir “Kapsayıcılık ve Çeşitlilik” bildirimiz var. Benzeri politikaların iş hayatında tüm kurumlarda gerçekten hayata geçirilmesi durumunda, finans ve teknoloji dünyasında kadınların fırsat eşitliği yakalayacağı düşünüyorum.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Bir hukukçu olarak bu konudaki tavsiyem, bu alanın kartlar gerçekten yeniden dağıtılmaya kadar regüle edilmesinin sağlanması. Regülasyonu her zaman devletten beklemek gerekmiyor. Yani kişi ve kurumlar kendi kendini regüle ederek (self-regülasyon) “çeşitlilik bildirelerini” öncelikle ilan edip pek tabii ki uygulayabilir. Sonrasında bu toplumdaki kurum ve kişiler tarafından takip ve takdir edilir, böylece konu dilek ve temenniden çıkarak bir nevi toplumsal kural haline getirilmiş olur.

Ebru Şener Çatak
Procenne Satış ve İş Geliştirme Direktörü

“Sadece yasal mevzuattaki hakları sunmak yeterli değil”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi, kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

Uzaktan çalışma döneminde bakım sorumluluğu olan çalışanlara göre nispeten iş-yaşam dengesine oturtmakta zorlanmadım. Başlarda salgın sebebiyle endişeli ve depresifim. Ama işimle ilgili veya işimi kaybetmekle ilgili bir endişem olmadı. İlk zamanlar işle ilgili her daim müsait ve erişilebilir olmalıyım gibi hissettim ama sonrasında kendime ve özeline de bir alan açmam gerektiğine karar verdim. Bakım sorumluluğu olan ekip arkadaşlarım için de çok fazla sorumluluk aldım ve aslında böylece limitlerimi deneyimle fırsatı edindim. Salgınla birlikte uzaktan veya hibrit çalışma yöntemi, içinde bulunduğum sektörde yeni bir çalışma kültürü oldu. Fakat uzaktan veya hibrit çalışmanın esnek çalışma politikalarıyla karıştırıldığını düşünüyorum. Kurumların uzaktan çalışma, hibrit çalışma ve esnek çalışma politikalarını iyi ifade etmesi gerekiyor.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

Türkiye’deki özel şirketlerin kadının güçlenmesi konusuna ilgi ve farkındalığının son 10 yıl içinde arttığını görüyoruz. İş hayatında kadınların varlığını artırmanın ve konumunu iyileştirmenin verimliliğe katkısı ve kadınların güçlenmesinin ekonomik göstergelerde yaratacağı olumlu ilerleme her geçen gün iş hayatında daha çok kabul görüyor. Özel sektör kurumları arasında kadının ekonomik alanda güçlenmesine ilişkin iyi uygulama örnekleri oluşmaya başladı. Umuyoruz ki bunlar henüz cinsiyet eşitliği için harekete geçmemiş şirketleri de bu konuda çalışmalar yapmaya teşvik edecektir.

Şirketimizin organizasyon yapılanmasında bu yılın başında önemli adımlar atıldı. İş Geliştirme ve Satış Başkanlığı departmanı oluşturularak ben de dahil 3 kadın yönetici Procenne bünyesine dahil oldu. Procenne toplumsal cinsiyet eşitliğinin yanı sıra iş yerinde de cinsiyet eşitliği sağlanmasına özen gösteriyor. Mevcut işgücü ve yetenek havuzundan azami şekilde faydalanmayı mümkün kılarak, organizasyonel yapılanmayı da bu çerçevede belirliyor. Tüm ekip arkadaşlarımızın kariyer planlamaları bu doğrultuda devam ediyor.

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

Finans ve teknoloji sektöründe kadınların başarısı alkışlanıyor ve takdir görüyor. Türkiye’nin güçlü yüzünü; teknolojiyi kullanabilen, finans bilgisine sahip olan bilgili, çağdaş ve çalışkan kadınlar oluşturuyor. Teknolojiye yön veren firmaların bu sektörü kadınlar için daha cazip kalması ve girişimlerde bulunması kuşkusuz ilgiyi artıracaktır. Kadınların teknolojiyi kullanabilen gücü, çağdaş vizyonu ve her şeyi başarır bilinci bizi daimi kılacaktır.

Bizler farkında değiliz belki ama zihnimizde, toplumda, dünyanın her yerinde cinsiyet eşitsizliği var. Şüphesiz toplumların güçlü durabilmesinde kadının güçlendirilmesi çok önemli. Fırsatları



“Salgın öncesinde işe gitmek için 1 saate yakın hazırlık süreci ve trafikte geçen zaman benim için önemli bir kayıptı. Evden çalışma spor yapmak, kişisel gelişim ve kariyerim için gerekli eğitimleri almak için yönetilebilir, kaliteli bir zaman yarattı. Trafikte boşa harcamadığım her an iş ve özel hayatımda daha verimli olmamı sağladı.”

oluşturmayı, zorlukları aşmayı, hak ettiğimiz konumlara gelmeyi, karar süreçlerine etki etmeyi, yönetime daha fazla katılmayı yine biz kadın çalışanların kendileriyle ilgili baş edebileceği bir süreç olarak görüyorum.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Öğrenme, başarılı olma ve gelişme fırsatları herkes için mümkün ve eşit olmalı. Şirketler, çalışanların tüm benlikleriyle çalışabileceği, kendilerini güvende hissedebileceği bir kültür yaratmalı ve eşitsizliği yaratan boşlukları tespit edip yaşamlara dokunacak stratejiler geliştirmeli. Her kurumun çeşitlilik ve kapsayıcılık rehberi olmalı ve sürekli iyileştirme sağlanmalı.

Çalışma hayatında yasal mevzuattaki hakları sunuyor olmak yeterli değil. Mevzuatta tanımlı olmayan hakları da tesis edip uygulanmasını mümkün kılmak, kurum politikasıyla entegre hale getirmek gerekiyor.

İş alanları engelli-engelsiz herkese açık olmalı ve çalışma ortamı engelli bireyler için düşünülüp tasarlanmalı. Şirketler eşitsizliğe maruz kalan çalışanları için kendilerini ifade edebilecekleri mekanizmalar kurmalı.

Elif Özgür
MAPFRE Sigorta İnsan Kaynakları Direktörü

“Kadın çalışan ve yönetici sayısını artırmak küresel taahhütlerimiz arasında”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi, kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

MAPFRE Sigorta olarak bu süreçte çalışanlarımızı etkin dinleyip özellikle evden çalışan arkadaşlarımızın hayatını kolaylaştırmaya odaklandık. Onların çocuklarıyla keyifli vakit geçirebilecekleri gönüllü etkinlikler düzenleyip eğitici aktivite önerileri paylaştık. Psikolojik destek paketleri sunduk, özellikle yeni doğum yapmış kadın çalışanlarımızı bu dönemde yeni anne koçluk programlarıyla desteklemeye devam ettik. Babalık iznimizi de bu dönemde tekrar gözden geçirip iyileştirdik. Yine sağlıklı yaşamı desteklemek adına, gündemini tütüzlükle seçtiğimiz, seminer ve workshoplarla salgın boyunca çalışanlarımızın yanında olduk. Salgın süresince çalışanlarımızla bir araya geldiğimiz 30 oturum yaptık ve kadın çalışanlarımızdan özellikle olumlu geri bildirimler aldık. Uzaktan ya da hibrit çalışmayı bir tercih olmaktan çıkarıp eşitlikçi bir düzen yaratabilmek adına sisteme oturttuk. Yapılan işin niteliğine ve gereksinimine göre uzaktan çalışma, hibrit çalışma (haftanın 2 günü uzaktan) ve tamamen ofisten çalışma şeklinde üç ana düzen belirledik. Aynı zamanda esnek çalışma düzeni içerisinde belirlenen haftalık çalışma saatlerine uymak şartıyla işi elverişli olan çalışanlar kendi programlarını belirleyebiliyor. Salgın döneminde başlattığımız ve sonrasında da sürdürmeyi hedeflediğimiz şehir dışından çalışma uygulamamız da özellikle kadın çalışanlarımızın aile büyüklerinden bakım desteği alabilmeleri anlamında büyük katkı sağladı.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

MAPFRE Sigorta olarak “eşit işe eşit ücret” politikamızla kadın liderlik ve mentorluk gibi eğitim programlarımıza, pek çok uygulamamızla kadınları iş yaşamının her aşamasında destekliyoruz. Global tarafından düzenli olarak takip edilen KPI'larımız var. Bunlardan biri yönetim kadrosundaki kadın oranı, bir diğeri de eşit işe eşit ücret politikası. Sektörümüzün yönetim kadrosunda erkeklerin daha fazla olduğunu görebilirsiniz ama MAPFRE Sigorta yönetim kadrosunda kadın ağırlıklı yönetici sayısı bu anlamda da fark yaratıyor. Kadın çalışan oranımız yüzde 52'ye ulaştı. Yönetimde kadın oranımızı da yüzde 51'e çıkardık. Bu oranları artırmak küresel taahhütlerimiz arasında yer alıyor.

“Cinsiyet Odaklı Çeşitlilik ve Kapsayıcı Liderlik Programı” ile “Kadın Yöneticilere Özel Liderlik Gelişim Programı” olmak üzere hem ulusal hem de uluslararası ödüller aldığımız iki eğitim programını hayata geçirdik. Bu ve diğer tüm fırsat eşitliği çalışmalarımız sayesinde, Şubat 2018'de KAGİDER tarafından verilen Fırsat Eşitliği Modeli (FEM) Sertifikası'nı almaya hak kazandık. Bu sertifikasyonu sigorta sektöründe alan ilk şirket olmak ise bizim için ayrı bir gurur



“Salgın sürecinde evden çalışan anne ve babaları en çok zorlayan, aynı anda çocuklarla ilgilenmek oldu. Genç kadınlar, erkek meslektaşlarına oranla daha belirgin istihdam kayıpları ve iş piyasalarından uzun vadeli dışlanma riskiyle karşı karşıya kaldı. Evde daha fazla zaman geçirebilmek ise bu sürecin en olumlu yanı oldu.”

kaynağı. 8 Mart 2017'den bu yana Birleşmiş Milletler Kadınların Güçlenmesi Prensipleri'nin (WEPS) imzacısıyız. Geçen yıl Global Compact Türkiye ile Hedef Cinsiyet Eşitliği çalışma grubuna dâhil olduk. Buna paralel, KASİDER Sürdürülebilirlik Akademisi ve Intertek iş birliğiyle hayata geçen İş'te Eşit Kadın Sertifikası'nı almaya da hak kazandık. Bloomberg Cinsiyet Eşitliği Endeksi'nin de bir parçasıyız. 2021 PERYÖN İnsana Değer Ödül programında Çeşitlilik ve Kapsayıcılık dalında birincilik ödülünü de alarak bu alandaki gücümüzü bir kez daha gösterdik. Son olarak bu yıl Cinsiyet Odaklı Çeşitlilik ve Kapsayıcı Liderlik Programımız ile sektörümüzde Kadın Dostu Marka Ödülü'nü alan ilk şirket olduk.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Şirketimiz dışında da etki alanımızı güçlendirmek için kadın istihdamını destekliyor, girişimci kadınlarla iş birliği geliştirmeyi önemsiyoruz. Günümüzde büyük kurum ve şirketlerin kadın istihdamı konusunda çeşitli sosyal sorumluluk projeleri dikkat çekiyor. Toplumsal değişim önce bireylerin değişimiyle başlar. Dolayısıyla kurumların da sürdürülebilir kalkınma, toplum refahı ve daha yaşanılır bir dünya için kadın istihdamının önemi konusunda farkındalığı artırmaya başladığına inanıyorum.

Günişığı Geçgil
Paynet İnsan Kaynakları Direktörü

“Kadınların en çok çalışmak istediği işyeri olmak istiyoruz”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi, kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

Paynet ailesi olarak salgın sürecinde esneklik ve destek gerektiren durumlarda çalışanlarımızın yanında olduk. İhtiyaçları daha iyi anlayıp ortak çözümler geliştirmek amacıyla yaptığımız çalışan deneyimi anketine, uzaktan çalışma ve iş özel hayat dengesini de dahil ettik. Ankette evden, kontrollü şekilde ofisten ya da bazen ev bazen ofis olarak hibrit şekilde kadın çalışanlarımızın memnuniyet oranı 8.4 gibi yüksek bir seviyede çıktı. Salgının henüz başında, çalışanlarımızın ofiste olduğu gibi evde de konforlu ve ergonomik bir ortam oluşturabilmeleri için çalışma mobilyası alımlarına destek sağladık. İnternet abonelik ödemelerine katkıda bulunduk. Sürecin zorluğunu göz önünde bulundurarak psikolog desteği verdik. Uzaktan çalışmayla birlikte toplantıların dijitalle çevrilmesi ve art arda gelmesi üzerine 45 dakika toplantı, 15 dakika mola olacak şekilde düzenleme yaptık. Şu sıralar uzaktan çalışmayı da kapsayacak şekilde hibrit bir model üzerinde çalışıyoruz. Gerek yeni işe alımlarda gerekse 2022 yılı için tasarlanan eğitim gelişim ajandasını uzaktan çalışma modelini destekleyecek, çalışanların ihtiyacını karşılayacak şekilde planlıyoruz.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

Çalışanlarımızın yüzde 43’ü kadın. Şirketimizin her seviyesinde kadın istihdam oranının sektör ortalamasının üzerinde. Dengeli bir çalışan yapısına sahip olmak için her daim bu konuyu odağımızda tutuyoruz. Uzaktan çalışma imkanı sunarak Türkiye’nin her noktasından yetenekleri bünyemize katıyoruz.

Paynet olarak Teknolojide Kadın Derneği’nin kurumsal üyesiyiz ve derneğin proje gruplarına katılımlarımızla destek veriyoruz. Ben de şu anda iş hayatına ara vermiş ve tekrar iş hayatına dönmek isteyen kadınların desteklediği YenidenBiz Derneği ile Wtech ortak çalışması olarak başlatılan projede mentor olarak yer alıyorum. Ayrıca kız öğrencilerin desteklenmesi amacıyla üniversite iş birliğiyle hayata geçirilmesi planlanan mentorluk programı için proje ekibindeyiz.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin savunucusu olarak şirket içinde çeşitlilik ve kapsayıcılık alanında farkındalığı güçlendirecek iletişim planlaması yapıyoruz. Çalışanların farklı tecrübelerdeki kişilerin deneyimlerini dinleyebileceği, “İlham veren sohbetler” başlığıyla hem iş dünyasının hem de şirket çalışanlarının katılımıyla webinar’lar düzenliyoruz. “Eşit işe eşit ücret” yaklaşımını benimsiyor; ücret politikamızı adayın role uygunluğu, bilgi beceri seviyesine göre şekillendiriyor, cinsiyete göre farklılık gözetmiyoruz.

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

Teknoloji ve finansın erkek egemen sektör olması, rol model kadınların azlığı, teknik alandaki işlerle ilgili kadınların yetersiz olduğu öngargısı, kadınların iş ve hayat dengesini daha sağlam yakalayabileceği



Günişığı Geçgil
Paynet İnsan Kaynakları Direktörü

“Salgın sürecinde işlerin sadece ofisten değil, teknolojiye erişimin olduğu her yerden yapılabildiğini ve bulunduğumuz her yerde çalışmanın mümkün olduğunu deneyimledik. Kadın çalışanların evdeki sorumluluklarını iş hayatıyla birlikte yönetmesinden kaynaklanan bir geçiş süreci de yaşadığımızı gözlemledik.”

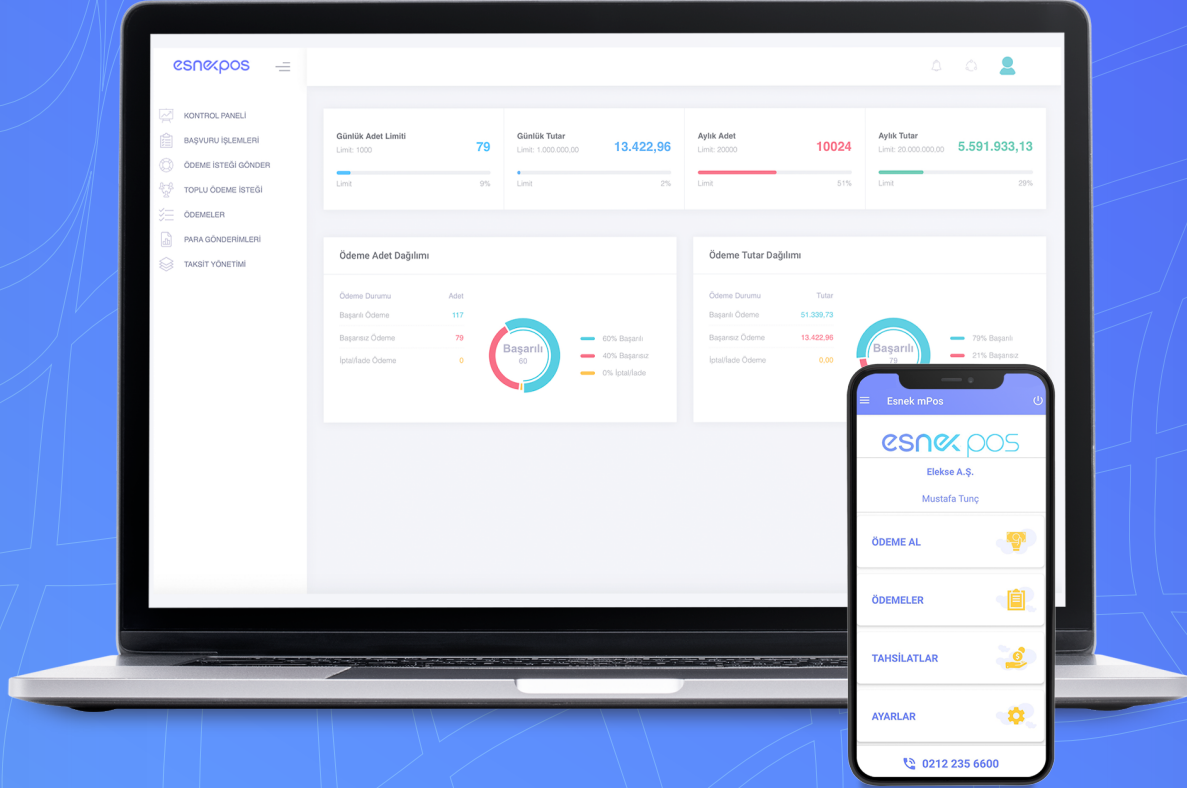
sektörleri tercih etmesi gibi tehditler söz konusu. Buna karşılık birçok başarılı Türk kadını, dünyanın önde gelen teknoloji şirketlerinde uluslararası görevleri üstleniyor ve her geçen yıl bu listeye başkaları da ekleniyor. Teknoloji şirketlerindeki kadınlara yönelik fırsat eşitliği yaratan politikalar sayesinde bu alanda çalışan kadın sayısı her geçen gün artıyor ve başarı da aynı oranda yükselmeye devam ediyor.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Paynet olarak istihdamda fırsat eşitliğine öncelik veren politikalarımızla, kâr amacı gütmeyen kurumlarla yaptığımız iş birlikleriyle kadının işgücüne katılımını yaygınlaştırmak için çalışıyoruz. Kadın çalışanlarımızı kariyer yolculuklarında desteklemek şirket içinde “Girl Power” isimli kadın dayanışma toplantıları düzenliyoruz. İş dünyasında kadınları, özellikle teknoloji sektöründe daha fazla fırsata erişebilmeleri için sektörel projeler, mentorluk ve eğitim programlarıyla destekliyoruz.

“Kadın çalışanlar tarafından en çok çalışılmak istenen işyeri olmak” vizyonunu benimseyerek, onların ihtiyaçlarını anlamaya ve deneyimlerini daha da iyileştirmeye odaklı inisiyatifleri hayata geçiriyoruz. Göreceli olarak kadınların daha az olduğu teknoloji alanında genç kadınların artmasını sağlamaya odaklanıyoruz.

esnekpos® ile ödemelerini daha az masrafla daha güvenli alabilirsin.



Sanal Pos

Web sitenizden tek bir entegrasyon ile e-ticarete adım atın. Esnekpos ile Woocommerce, Opencart, Prestashop e-ticaret modülüne kolayca entegre sağlanır.

Esnek Pazaryeri

Satıcılar ile aranızdaki nakit akışını anlık olarak biz yönetelim. Sizin komisyon karınızı size satıcınızın kazancını ise satıcınızın hesabına otomatik olarak gönderelim.

Esnek Link

EsnekPos paneliniz üzerinden müşterilerinize link oluşturun. İster sosyal medya üzerinden, ister e-mail & SMS olarak müşterileriniz ile paylaşın, ödeme alın.

Düzenli Ödeme

EsnekPos panelde ödeme yöntemi belirleyin. Düzenli aralıklarla (haftalık, aylık, yıllık), planladığınız tarihlerde ödemelerinizi düzenli ve eksiksiz olarak tahsil edin.



Hülya Turan
PayFix Yönetim Kurulu Üyesi

“PayFix sektöründe Türkiye'nin en çok kadın istihdamına sahip şirketi”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi, kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

Kadınların kariyer planlaması ve şirket yönetiminde söz sahibi olabilmesi için yöneticilere büyük görevler düşüyor. PayFix'in bu anlamda en büyük şansı Yönetim Kurulu Başkanımız Erkan Kork'un vizyoner ve tarafsız bakış açısı. Ayrımcılık ve cinsiyetçilikten uzak, birleştirici ve eşitleyici bir politika yürütüyoruz. PayFix yönetimi olarak çalışan kadınlara fırsat sunmak için çaba harcıyoruz. Sektördeki erkek egemen anlayışı, kadın çalışanlarımızı destekleyerek yıkmaya çalışıyoruz. Kadınlara gelişimleri için fırsat veriyor, kurum içi eğitim olanakları sunuyoruz. Uygun çalışma koşulları, çalışanın ihtiyaç ve taleplerine duyarlılık gibi unsurlar kadının zaten içinde var olan aidiyet duygusunu ve kurum aidiyetini güçlendiriyor, kadında özgüven, motivasyon ve verimliliği artırıyor.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

Salgın süreci kadınlara avantaj ve dezavantajı bir arada sundu. Bu süreçte bağımsızlık, esnek çalışma saatleri, kadınların zaman yönetimi becerilerini artırarak boş zamanlarını daha etkin değerlendirmelerini sağladı. Çalışanın izole olduğu hissi, iş ve ev arasındaki ayrımın kalkması, etkin bir profesyonel desteğin olmaması, özdisiplin ihtiyacının doğması ise bu sürecin olumsuz yanlarıydı. PayFix, yüzde 90'ın üzerinde kadın istihdam eden bir kuruluş olarak bu süreci doğru ve etkin kullandı. Bunun sebebi kurum aidiyetini ön planda tutmamız, kadınların verimli çalışabilmesi ve



Hülya Turan
PayFix Yönetim Kurulu Üyesi

“PayFix olarak kadınları destekleyen bir şirketiz. Erkek egemen bakış açısını kadınları destekleyerek yıkmak istiyoruz. Salgında kadınların her koşulda ve her ortamda istedikleri her şeyi başarabileceğini fark ettim.”

zamani doğru kullanabilmesi için gerekli ihtiyaçları kadın gözüyle değerlendirmemiz oldu. Uzaktan çalışma modelinde verimliliği sağlamak için eğitim ve yeni denetim yöntemleri geliştirdik.



Leman Derin
Ozan SuperApp CFO'su

“Teknoloji ve finanstaki erkek egemen algısı gerçeklerle örtüşmüyor”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi, kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

Araştırmalar, uzaktan çalışma süreciyle birlikte kadınların yükünün daha da arttığını gösteriyor. Bu süreçte evdeki işleri de büyük ölçüde kadınlar üstlendi. Nitekim aynı araştırmalar, uzaktan çalışma sürecinde kadınların erkeklere göre daha fazla tükenmişlik hissettiğini de ortaya koyuyor. Bu noktada toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemini fark etmemiz gerekiyor. Bu konuda kurumlara da önemli sorumluluklar düşüyor. Şirketlerin çalışma modellerini (ofisten, uzaktan ya da hibrit) kadın-erkek eşitliğini koruyacak şekilde kurgulamaları büyük önem taşıyor. Şirket lider ve yöneticilerinin de bu konuda destekleyici rol model olmaları gerekiyor. Ozan SuperApp olarak çalışanlarımızın mutluluğunu ön planda tutuyoruz. İş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamaya destek olan uygulamaları hayata geçiriyoruz. Örneğin, mesai saati kavramını esnettik. Kişiler iş ve özel yaşam dengesine göre çalışma saatlerini planlayabiliyor. Çalışanlarımız tercihe göre uzaktan ya da düzenli olarak haftanın 5 günü ofise gelerek çalışabiliyor. Yakın bir zaman önce, her gün ofise gelen çalışma arkadaşlarımızı da hibrit çalışma düzenine teşvik eden bir uygulama hayata geçirdik. Önemli olan çalışanlarımızın zaman ve mekandan bağımsız olarak uyum içinde çalışmalarına olanak sağlamak. Bu çalışma düzeyinin temelinde eşitlik kavramı yatıyor.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

Kadınların iş hayatına aktif katılımı, ülkemizin sosyal ve ekonomik kalkınması açısından önemli. Ancak kadınların iş hayatında “kadın olmakla ilgili” engellerle karşılaştığını biliyoruz. Kadının eğitime erişimle başlayan dezavantajı; iş hayatında işe alım süreçleri, ücretlendirme, yükselme gibi konularda ortaya çıkıyor. Ozan SuperApp olarak işe alım süreçlerimizde erkek ve kadın adayları eşit değerlendiriyoruz. Aynı iş tanımı çerçevesinde çalışan ve aynı unvana sahip kişiler arasında maaş farklılığına izin vermiyoruz. Şu an yüzde 35 olan kadın çalışan oranımızı her geçen gün artırmayı hedefliyoruz. Şirket içinde karar verici yönetici rollerinden başlayarak tüm kademelerde kadın-erkek çalışan dengesi kurmaya özen gösteriyoruz. Sadece kadınları değil tüm çalışanlarımıza verdiğimiz yıllık eğitim bütçesiyle istedikleri alanda kendilerini geliştirmelerine olanak sağlıyoruz.

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

Teknolojinin sosyal yaşamdan uzak, iş ve aile dengesi kurmaya fırsat vermediği düşüncesinden; finansın ise doğrudan para yönetiminin erkekle bağdaştırılmasından kaynaklanan “erkek egemen sektör”



“Kadın, erkek, çocuk hep beraber eve girince cinsiyet eşitsizliği bir kez daha dengesini şaşırdı. Kadının sorumlulukları daha da arttı. Ben de çok zorlandım çünkü uzun çalışma saatleri olarak döndü. Bunun üzerine şirketimizde esnek çalışma saatlerine geçtik ve kadın çalışanlarımızı daha fazla destekleme kararı aldık.”

algısı var. Bu kültürel normlar, kadınların bu sektörleri kariyer olarak tercih etmemesine ya da iş hayatında “cam tavan” ile karşılaşmasına sebep olabiliyor. Ancak bu algıların gerçeklerle örtüşmediğini fark etmemiz gerekiyor. Her iki sektörde de oldukça başarılı ve rol model olan kadınlar var. Ozan SuperApp olarak bu iki alanda çalışan en üst düzeydeki yöneticilerimizin kadın olduğunu gururla belirtmek isteriz. Ayrıca teknoloji ve finans gibi ülkemizi kalkındıracak iki önemli sektörde kadın istihdamını artırmanın önemli bir fırsat olduğunu düşünüyoruz. Bunun için de öncelikli olarak tüm önyargıları kırarak eğitimlerin küçük yaşlardan itibaren verilmesi ve kadınları cesaretlendirecek projelerin hayata geçirilmesi gerekiyor.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Öncelikle önyargıları kırmaya yönelik eğitimlerin iş hayatında da alınması, farkındalık yaratan çalışmaların hayata geçirilmesi ya da desteklenmesi gerekiyor. Şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının olması, kadın çalışanların önündeki engellerin kaldırılması için değerli bir adım. Şirketlerin çeşitlilik ve kapsayıcılık konusuna da odaklanması gerekiyor. Bu alanlardaki iyi çalışmaların ve rol model kişilerin hikayelerinin daha çok iletişime taşınması, örnek teşkil etmesi açısından önem taşıyor.

Nilgün Yenice
Crede Yönetici Ortağı

“Kadının ortalama geliri, erkeğin ancak yüzde 47’si kadar”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi, kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

Salgın tüm dünyada olduğu gibi bizim açımızdan da iki akıma yol açtı: Dijitalleşme ve uzaktan çalışma... Dijitalleşme zaten devam eden bir süreci ama salgın çok hızlandırdı. Dijital çözümler sunan bir kurum olarak bizi olumlu etkiledi ve çalıştığımız kurumlara da hız ve verimlilik kazandı. Yöneticiler risk yönetiminin evlerinde bile olsalar parmaklarının ucunda olması fikrini çok sevdi. CredIS’i cep telefonlarından bile kullanabiliyor olmak ve anında haber alıp aksiyon alabilmek çok ciddi katma değer yarattı.

Salgın öncesinde yüzde 20 uzaktan çalışan bir yapımız vardı. Dolayısıyla altyapımız hazır. Salgınla birlikte tamamen uzaktan çalışmaya geçtik ve yaklaşık 1 yıl bu şekilde devam ettik. Şu anda kullandığımız araçlar sayesinde sanki yan yana çalışıyormuş gibi etkileşimde olabiliyoruz. Sürekli Ar-Ge yapan bir şirket olarak tek-nokent firması olduğumuz için de mevcut yönetmeliklere de uygun olarak şu an hibrit çalışmayla devam ediyoruz.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

Crede olarak desteklediğimiz platformlar ve eğitim kurumları var. Örneğin, Eskişehir Anadolu Lisesi’nde kurulan FRC Team Robotics takımının sponsoruyuz. Kadın-erkek yan yana dünya çapında değeri olan projeler üretiyorlar. Teknoloji alanında, eşitlik ve kapsayıcılık ilkelerini bu gençler güzel temsil ediyor. Kendileriyle gurur duyuyoruz. Ayrıca sizlerle iş birliğimiz kapsamında, KızCode platformunu da desteklemekten büyük mutluluk duyuyoruz. Önyak olduğunuz için çok teşekkürler. Ayrıca Crede ekibi olarak, işe alım süreçlerinde pozitif ayrımcılıkla önceliği kadın adaylarımıza veriyoruz. İşleyişimizde de tüm ekipdaşlarımıza eşit hak ve fırsatlar sağlıyoruz.

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

Ülkemizin kadınlara tanınan çalışma fırsatları, koşulları, temel ve yan hakları açısından her iki sektörde de hala çok geride kaldığını hepimiz biliyoruz. Cinsiyet Eşitliği Gelişim Endeksi’ne göre Türkiye, araştırma yapılan 189 ülke arasında alt sıralarda yer alıyor. OECD ülkeleri arasında en alt sıradayız ve maalesef son yıllarda kadın-erkek cinsiyet eşitliği arasındaki makas kadınların aleyhine açılıyor. Benzer durum finans ve teknoloji dünyasında da var. Her şey eşit yaşam, eşit eğitim hakkıyla başlıyor ve çalışma hayatına uzanıyor.

Kadınların mesleki ve teknik eğitimdeki oranı yine maalesef son yıllarda düşüşe geçti. Kadınların 2020 verilerine göre mesleki ve teknik eğitim oranı önceki yıllara göre önemli ölçüde azalarak yüzde 38.6’ya düşerken, erkeklerinki yüzde 61.4’e yükseldi.

Özel sektörde yer alan kurumların bir bölümü eşitlik ve kapsayıcılık konusunda daha fazla farkındalık seviyesine ulaştı ve kadın işe alım ve çalışma koşulları konusunda pozitif ayrımcılık yapıyor. Tabii hala



“Salgın döneminde hayatım boyu hiç yapmadığım kadar temizlik yaptım. Cam sildim, ütü yaptım. Kızımın çok kaliteli vakit geçirebildiğini sanmıyorum. Çünkü o kendi köşesinde, ben kendi köşemdeyim. Ama şu gerçek ki artık eski normalleri değil bugünkü gerçeği yaşadığımız, hibrit ve daha farklı çalışma koşullarının olduğu bir ortamdayız.”

yetersiz. Özellikle orta seviye yöneticilik seviyesine ulaşan kadınların oranı, üst yönetim seviyesine geçme aşamasında dramatik olarak azalıyor. Kadınların üst yönetim seviyesi ve yönetim kurullarında daha fazla temsil edilmesi gerekiyor. Şu anda Türkiye’de yönetim kurullarındaki sandalyelerin sadece yüzde 17’si kadınlardan oluşuyor. Temsil edilemediğimiz bir dünyada hakkımızı aramamız da çok zor.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Öncelikle kadın istihdamının artırılması için hızla adımlar atılması ve kadınlara gelir eşitliği sağlanması gerek. Türkiye’de çalışma hayatında olan bir kadının ortalama geliri erkeğin ancak yüzde 47’si kadar! Bu vahim durumun en temel sebebi, Türkiye’deki kadın istihdamının yüzde 30’larda kalması. Kadınların çalışma hayatından kopmasıyla bu gelir eşitsizliği büyüyor. Bunu diğer haklardaki dezavantajlar takip ediyor. Bu anormal adaletsizliği gidermek için eşitlik ve kapsayıcılık uygulamalarının devlet politikalarıyla da sağlam şekilde desteklenmesini şart. Değişim için öncelikle işe başlamamız gereken yer, eşit eğitim hakkı sağlanması. Ardından iş dünyamızda adımlarımızı hızlandırmamız gerek. Ve devlet politikalarımızın, kanuni haklarımızın da kadın lehine düzenlenmesi, değiştirilmesi gerekiyor.

Banka değil, papara



Ayrıcalıklı ve yenilikçi bir deneyim için Papara!

- ↔ 7/24 ücretsiz para transfer et
- 📄 Faturalarını öde, bütçeni yönet
- 🛒 Tüm dünyada ve internette özgürce Papara Card kullan
- 📊 Cashback ile harcadıkça nakit kazan
- 📈 Aylık hesap özeti ile gelir/gider takibi yap
- 📱 QR kod ile güvenli ve hızlı ödeme yap/al

İndir, Paparalı ol.



Özlem Gürsoy
PayFix Genel Müdür Yardımcısı

“Kadına özgü yetenekler FinTek sektöründe avantaja dönüşüyor”

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

İş dünyasında kadın olmanın getirdiği pek çok zorluk var. Ancak kadının doğası gereği çok yönlü düşünebilmesinin ve stresi sağduyulu bir şekilde yönetebilmesinin getirdiği avantajları da göz ardı etmemek gerekiyor. Araştırmalara göre FinTek ekosisteminde kadın çalışanların sayısı artarken kadın yönetici sayısı aynı oranda artmıyor. Bunun temel sebepleri arasında annelik için verilecek aranın zaman kaybı olarak değerlendirilmesi, kadınlar işe alınırken ya da yönetici konumuna getirilmesi düşünülürken “Evliliği ya da anneliği çok çalışmasına ya da seyahat etmesine engel olabilir” önyargısı başı çekiyor. Oysa hızlı düşünüp çözüm üretebilmek, süreçleri sağduyulu yönetebilmek ve aynı anda pek çok farklı açıdan gözlem yapabilmek, FinTek sektöründeki kadınlar için inisiyatif ve risk alabildiklerinde doğru, planlı, özgüvenli, cesur çalışma şekliyle avantaja dönüşüyor.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Türkiye’deki anayasal düzenlemelere, iş mevzuatındaki düzenlemelere, Dünya Bankası ve DPT’nin beraber hazırladığı raporlara, uygulanan politikalara ve kadının iş hayatında korunmasına yönelik olan düzenlemelere rağmen hemcinslerimizin işgücüne katılım oranı halen çok düşük. Kadınların iş dünyasına geniş katılımının sağlanabilmesi için daha fazla alanda istihdam fırsatları sunulmalı. Eşit çalışma koşulları için en başta eşit eğitim fırsat ve hakları geliyor. Kadınların rol ve sorumluluklarına ait olumsuz kalıp ve yargılarla mücadele edilmeli. Kız ve erkek çocuklar eşit haklarla yetiştirilmeli. Aile yapısında çalışan kadının sorumlulukları paylaşı-



Özlem Gürsoy
PayFix Genel Müdür Yardımcısı

“Salgının hemen başında iş değiştirdim ve yeni bir şirket kültürüne uzaktan çalışarak adapte olma fikri biraz ürkütücü gelmişti. Ancak bu süreci PayFix üst yönetiminin ve iş arkadaşlarımın desteği ve teknolojinin bizlere sunduğu fırsatlarla kolayca aştım. Uzaktan çalışmanın iş ve özel yaşam dengesi açısından zorlukları elbetteki oldu ama değişime adapte olabilmek ve buna göre çözümler üretebilmek heyecan vericiydi!”

tılmalı. PayFix kadın yöneticileri olarak bizler pozitif ayrımcılık yaparak kadın istihdamını artırmayı ve daha fazla kadın yönetici adayları yetiştirmeyi hedefliyoruz.



Özlem Uçarkuş
Payten Türkiye Satış Direktörü

“Teknolojide rol model olacak kadın liderlerin görünürlüğünü artırmalıyız”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi

Salgın en çok kadın çalışanları etkiledi. Ev ve aile hayatında daha fazla sorumluluk üstlendikleri için bazen iş-ev dengesini yürütmekte zorlandıklarını biliyoruz. Artan sorumluluklarını dengeleyebilmeleri amacıyla normal düzende alıştığımız 09.00-17.00 saatlerindeki çalışma düzeninde ısrarcı olmayarak çalışanların günlerini kendi uygunluklarına göre planlayabilmelerine fırsat sağladık. Salgının başlangıcından bu yana uzaktan çalışarak iş-özel hayat dengesini sağlayabilmeleri için destek olmaya çalıştık. Böylece kadın çalışanlarımız salgın ortamında bakıcı bulmak zorunda kalmayacak, gerekirse çocuğunu okuldan kendisi alabilecek, ev ile ilgilenmesi gereken konulara vakit ayırmak isterse bunun zamanını kendisi belirleyecektir. Ayrıca bu dönemde ihtiyaç duyan tüm çalışanlar için ücretsiz izin kullanma seçeneğini de hep açık tuttuk. Bu dönemde artan stresin yönetilmesi, sağlıklı beslenme, doğru nefes teknikleri, ergonomi ve evde yapılabilecek spor önerileri gibi eğitim ve etkinliklerle de kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlarımız için farkındalık kazandırmaya odaklandık.

İşyerleri muhtemelen eski çalışma düzenine bir daha dönmeyecek. Biz de çalışanlarımızın yeni nesil çalışma düzeninde keyifle çalışmasını sağlamaya devam edebilmek için hibrit bir çalışma düzenini desteklemeyi planlıyoruz. Ev ortamında çalışma, odaklanma zorluğu çeken çalışanların ya da sosyalleşme ihtiyacı bulunanların haftanın belli günleri veya dönüşümlü olarak ofis ortamından çalışmalarını gündemimizde olacak.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

Payten’de yazılımdan finansa, operasyondan yönetime tüm kademelerde ve her seviyede kadın çalışana rastlayabilirsiniz. Çalışan çeşitliliği, pozisyonlara eşit yerleşme ve terfi hakkı, ücretlerin kişiden bağımsız olarak role göre belirlenmesi en önemli örneklerimizden. “Hak” tüm çalışanlar için bizde eşittir, farklı olan her birimizin işimize kattığı enerjidir. Kadınların yazılım sektöründe daha fazla paya sahip olabilmesi için farklı eğitim ve bootcamp’ler düzenliyor, bu eğitimlere kabul edilecek kadın sayısını da takip ediyoruz.

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

Teknolojinin erkek egemen bir sektör olarak algılanması, liderlik pozisyonlarında erkek yöneticilere daha meyilli bir yapı sergilenmesi, şirket yönetimlerinin kadınlara yeterli desteği sağlayamaması gibi olumsuzlukları ilk etapta sayabilirim. Zaman zaman uzun mesailer gerektiren çalışma düzeni de kadınların annelik ve diğer ailevi yükümlülükleri nedeniyle zorlanmalarına neden oluyor. Buna karşılık dijitalleşmenin getirdiği esnek ve uzaktan çalışma modellerinin yaygınlaşması, daha



“Payten olarak salgına ve evden çalışma modeline dijital olarak hızlı adapte olsak da birçok şeyi ilk defa deneyimledik. Örneğin hiç yüz yüze görüşmeden ekibe yeni insanlar aldık. Yeni gelenlerle online da olsa motivasyon ve sinerjiyi yakalamayı başarabildiğimizi gördük. Sonuç olarak salgın döneminde istihdamımız yüzde 20 arttı.”

kapsayıcı kariyer planı çalışmalarının yapılması, yine kadınlara yönelik mentörlük programlarının başlaması iş dünyasını kadınlar için daha adil bir ortam haline getirme yolunda olumlu gelişmeler. Sektörde ciddi bir yazılım uzmanı ihtiyacı var. Kadınların bu alandaki eğitim fırsatlarının artırılmasının sektöre de ciddi avantajlar sağlayacağına inanıyoruz. Payten olarak buna elimizden geldiğince destek olmaya ve sektörümüzü ve iş olanaklarımızı tanıtmaya çalışıyoruz.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda almamız gereken çok yol var. Daha adil, daha eşit ve kapsayıcı bir iş dünyası için kadın yöneticilerin sayısı artmalı. Kadınların duygusal zeka, planlama, detaycılık, yaratıcılık, kapsayıcılık gibi yeteneklerinden yönetici kadrolarında daha çok yararlanılmalı. İşe alımlarda kadın-erkek dengesi göz önünde tutulmalı. Eşit ücret politikaları desteklenmeli. Kadın yönetici sayısını artırmak için gelişim programları ve mentörlük çalışmaları desteklenmeli. Salgınla hayatımıza giren uzaktan ve esnek çalışma koşullarının kadınlar için devamlılığı sağlanmalı. Gerek sektörümüz gerekse iş hayatında kadın başarı öykülerine daha fazla yer verilerek genç nesillere örnek olunmalı.

Selda Çamlıbel Özkoyuncu
Türkiye Sigorta Kurumsal İletişim ve Marka Yönetimi Direktörü

“Sigortacılıkta kadınlar sayısal olarak da eğitim olarak da önde”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi, kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

Salgın süreciyle gündemimize giren “yeni normal” her ne kadar yeni deneyimlere açık olsa da birtakım işleri yapmak için bir arada bulunmamız gerekiyor. Dolayısıyla hibrit dediğimiz çalışma modeli bir noktada bazı çalışanlarımız için daha verimli bir sürece dönüştü. Zira işin insan boyutu söz konusu ve bir şekilde sosyalleşmeniz gerekiyor. Kısacası işlerimizin ilerlemesi adına, evden çalışmanın yanı sıra hibrit çalışma modelleriyle şu an için faaliyetlerimize devam ediyoruz. Türkiye Sigorta olarak bu noktada en önem verdiğimiz kavramların başında şüphesiz insan sağlığı geliyor. Yapımız gereği insanları ve insana dair şeyleri koruyan, kollayan, gözetken bir iş yapıyoruz. Bu noktada kendi insan kıymetimiz de aynı raddede önemli. Dolayısıyla aslında kadın ya da erkek diye ayırmadan, bu sürecin herkes için aynı şekilde geçtiğini düşünüyoruz. Önceliğimiz hep insan sağlığı oldu. Türkiye Sigorta olarak odağımızda da insan olduğu için, alınması gereken her türlü önlemi proaktif bir şekilde hayata geçirdik ve bu süreci tüm çalışanlarımızca topyekûn bir şekilde sırtladık, sırtlamaya da devam ediyoruz.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

Kadın çalışanlar, empati yetenekleri çok daha gelişkin olduğu için daha etkili iletişim kurabiliyor. Birden fazla işle aynı anda ilgilenme yetileri sayesinde de daha çabuk sonuç alabiliyorlar. Karmaşık durumlarda dahi karar alma süreçlerinin hızlı ilerlemesini sağlıyorlar. Kadın meslektaşlarımızın mesleki bilgileri, liyakatleri, azim, yılmazlık ve coşkularıyla şirketimize ve sektörümüze çok önemli katkılar sağladığını hepimiz her gün iş hayatımızda deneyimliyoruz. Sigorta sektörümüz kadın istihdamı açısından örnek teşkil ediyor. Türkiye Sigorta ve Türkiye Hayat Emeklilik ailemizde ise 1571 kadın çalışanımız görev alıyor. Bu da toplam çalışanlarımızın yüzde 56’sını oluşturuyor. Kadınların özellikle üst yönetimde daha aktif ve sayıca fazla yer alması için atılması gereken adımlar olduğunun farkındayız. Bu doğrultuda sektörümüze öncülük edecek uygulamaları gündemimize almış durumdayız. Türkiye Sigorta olarak bu yönde üzerimize düşeni yapmaya hazırız.

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

Sektörümüz açısından bakıldığında, kadınların sigortacılıkta aslan payına sahip olduğu bir gerçek. Türkiye Sigorta Birliği’nin 2020 yılı sonu verileri de bunun en önemli kanıtı. Buna göre, doğrudan satış personeli hariç sigorta sektöründe toplam çalışan sayısı 14 bin 623 kişi. Bunların 7 bin 41’ini erkek, 7 bin 582’si ise kadın. Üstelik kadınlar eğitim konusunda da erkeklerden önde. Sektörde doğrudan satış personeli hariç çalışan 7 bin 582 kadın çalışanın 5 bin 90’ı üniversite mezunu. 7 bin 41 erkek çalışansa 4 bin 595’i



Selda Çamlıbel Özkoyuncu
Türkiye Sigorta Kurumsal İletişim ve Marka Yönetimi Direktörü

“Türkiye Sigorta olarak kadın ve erkek dengesinin sağlandığı ekiplerin sorunları çözmeye, farklı pazarlara ve müşteri segmentlerine ulaşmada daha başarılı olduğunu düşünüyoruz. Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet, Türkiye Sigorta’yı Türkiye Sigorta yapan değerlerin başında geliyor.”

üniversite mezunu. Sektördeki doğrudan satış personeli açısından baktığımızda da kadın çalışanlar sektörde açık ara önde. Sektörde toplam 5 bin 794 doğrudan satış personeli çalışıyor. Bu sayının 3 bin 579’unu kadınlar, 2 bin 215’ini ise erkekler oluşturuyor.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı bir iş dünyası için bir kültür oluşturmamız ve o kültürü hem bu topraklarda hem de dünyada oturtmamız gerekiyor. Eşit işe eşit ücret ve fırsat eşitliği gibi kavramların içlerinin doldurulması gerekiyor.

Bir de “cam tavan” sendromu var. Kadınlar geçerli bir sebep olmamasına rağmen, çalıştıkları kurum içindeki erkek egemenliği ya da baskılanma nedeniyle terfilerinin önünde pek çok engel varmış gibi hissediyor. Adeta cam bir tavan varmış gibi, kendi potansiyellerinin farkına varamıyor. Bu noktada şirketlerdeki insan kaynakları politikalarının da bunu kırarak şekilde değişmesi gerektiğini kendini güncellemesi ve değiştirmesi gerektiğini düşünüyoruz. Türkiye Sigorta olarak 21’inci yüzyılda üzerinde asıl durulması gereken konunun emek ve alın teri olduğunu savunuyoruz. Emek ve alın terinin de cinsiyetinin olmadığını, tüm dünyanın idrak edebilmesi için çalışmalarımıza devam ediyoruz.

inovasyon KAZANDIRIYOR

Sigorta Sektörünün
En İnovatif Projeleri Yarışıyor



Yarışma Takvimi

Proje Uygulama Dönemi
01.01.2020 - 01.04.2022

Ödül Başvuru Dönemi
01.03.2022 - 30.04.2022

Ödül Töreni
23 Haziran 2022
İş Sanat Kültür Merkezi Levent, İstanbul

Başvurmak için
www.smartinsuranceawards.com

smart
awards

Semra Demircioğlu
TURK Finansman Genel Müdürü

“Uzaktan çalışma ve hibrit model çalışan motivasyonunu artırıyor”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi, kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

Salgın süresince deneyimlenen “hibrit” gibi yeni çalışma modellerinin salgın sonrası da gelişerek farklı sistemlerle dönüşeceğini düşünüyoruz. Kadın deneyimi açısından baktığımızda bu sistemin hem yeni fırsatlar hem de zorluklar yarattığını söyleyebiliriz. İşe geliş-gidişlerde kaybedilen zamanın eve ve çocuklara ayrılmasını, evden çalışmanın bir avantajı olarak düşünebiliriz. Öte yandan, özellikle çalışan anneler ve üst düzey yönetici pozisyonundaki kadınlar için evde geçirdikleri zamanın artması, onların ev işlerine ve yükümlülüklerine daha fazla zaman harcamasına sebep oldu. Araştırmalara göre kadınların ev işlerine ayırdıkları vaktin mesaiyle birleşmesi kaygı, stres ve tükenmişlik hissini artırdı. Yani kadınlar bu süreçte erkeklere kıyasla iş-yaşam dengesini sağlamakta zorlandı.

Salgın sonrası yapılan araştırmalarda ise aksine uzaktan çalışma modelini sürdürmek isteyen kadınların oranının daha fazla olduğu görülüyor. Kadınlar aynı zamanda evden çalışmanın işte “daha az görünür” olmaya neden olabileceği ve kariyerlerini olumsuz etkileyebileceği endişesini de taşıyor. Bu konuya esnek ve sürdürülebilirliği destekleyecek bir pencereden bakmanın daha anlamlı olacağını düşünüyorum. İçinde olduğum sektör ve şirketim açısından baktığımızda, salgın sonrasında hibrit çalışma modelinin hem yüz yüze etkileşim ihtiyacını karşılayacağını hem de uzaktan çalışmanın sağladığı verimlilik ve üretkenlik avantajlarını yaşatacağını düşünüyorum. Dünyadaki “büyük istifa” ve “büyük değişim” hareketlerini de göz önünde bulundurduğumuzda uzaktan çalışma ve hibrit modelin çalışanların motivasyonunu artıracığını öngörüyoruz.

Bu noktada kadınların hibrit veya evde çalışma modellerinde çalışmalarının kariyer gelişimlerinde bir engel teşkil etmemesini sağlamak istiyoruz. Çalışma modellerimizi kadınların daha rahat ve etkili çalışabilecekleri, kariyerlerinde ilerlemelerini teşvik edecek bir fırsat olarak sunmak önemli. Bireysel performansın nereden veya kaç saat çalışıldığından bağımsız olarak üretkenlik ve rolün hedefleri açısından değerlendirilmesi kritik önem taşıyor.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

“Cam tavanlar” yıllardır bu alanda aşılması için uğraş verilen engellerin başında geliyor. Cinsiyet ayrımı olmadan, herkese iş hayatında adil şartların ve fırsatların sunulması, önyargısız yaklaşılması hayati önem taşıyor. Şirketimizdeki kadın çalışanların oranı yüzde 52. Orta ve üst düzey yönetici seviyesindeki kadın çalışanlarımızın oranı ise yüzde 33. Özellikle üst düzey liderlik rollerinde bu oranın daha da artmasını destekliyoruz. Konuyu sadece cinsiyet perspektifinden değil; daha da geniş, çeşitliliği ve kapsayıcılığı gözeterek ele alıyoruz. Bu alanda sadece bir kadın yönetici olarak değil de insan olarak rol model olmayı önemsiyor ve bu konuda çalışmaya devam ediyorum.



“Salgın ile birlikte insanların belirsizliklerle başa çıkabilme yetenekleri ön plana çıktı. Özellikle evden çalışma ile esnek bir yapıya adapte olmanın önemi büyüktü. Bu dönemde uzaktan çalışmak benim açımdan zor olmadı. Hibrit modelde çalışmanın insanlar için aslında bir ihtiyaç olduğunu gördüm”

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

Alanı her ne olursa olsun kadınların önündeki en büyük engel olan “cam tavan” a ilişkin yapılabilecek birçok çalışma var. Salgın cinsiyet eşitliğindeki durumu geriletse de ülkelere ve kurumlara daha adil ve sürdürülebilir bir geleceğin inşası için kadınları güçlendirme fırsatı da verildi. Daha fazla kadının güçlü pozisyonlara gelmesi, bu fırsatın başarısını ve pozitif getirisini ortaya çıkaracaktır.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Cinsiyet eşitliği hakkında farkındalığın artırılmasıyla kadınların eğitimde öne çıkarılması ve eğitime ulaşmalarının kolaylaştırılması; kadın istihdamı ve girişimci olabilmelerinin önündeki engellerin kaldırılması onları ekonomik açıdan kuvvetlendireceği gibi sosyal hayattaki gelişimlerine de olanak tanıyacaktır. Kapsayıcılık açısından, kadın-erkek ayrımı yapmaksızın iş hayatında herkese adil davranılması, çalışanlardan düzenli olarak geri bildirim alınması ve bu doğrultuda aksiyona dönüştürülmesi kritik önem taşıyor.

Sinem Kır
PAX Türkiye Genel Müdürü

“İş dünyasında eşitliği hep birlikte sağlayacağız”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

PAX Türkiye olarak yazılımcı ağırlıklı bir ekibe sahibiz. Salgın sürecinde yazılımcı arkadaşlarımız evden çalışsa da yönetim ve satış kadromuz normal düzenine devam etti. Elbette tercih eden yazılımcı arkadaşlarımıza da ofisimiz hep açıktı. Sokağa çıkma yasaklarının olmadığı zamanlarda ofis düzenimizi koruduk. Elbette bir zorunluluk olarak değil ama bir arada olmak bence bu süreci doğal atlatmamız için de bir vesile oldu. Yönetici olarak birlikte çalıştığım insanların iyi niyetini, işlerine bağlılığını ve ne kadar mükemmel insanlarla bir arada olduğumu bir kez daha anlamış oldum. PAX Türkiye olarak şimdi hibrit bir sisteme geçtik. 3 gün ofis, 2 gün ise dışarıdan çalışmaya devam ediyoruz. Bu sistem sadece yazılımcılarımız için geçerli elbette. Satış ve yönetim kadrosu olarak eski düzenimizde devam ediyoruz. Bundan da şikayetçi değiliz açıkçası.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

PAX Türkiye’de cinsiyet, din, dil, ırk ayrımına kesinlikle zemin vermeden ve çalışanların bireysel özgürlüklerine müdahale etmeden istihdam edilmeleri en büyük arzumuz. Bunun önünde oluşabilecek potansiyel engellere müsaade edilmemesi ve özellikle kadınların istihdamında pozitif fırsatların oluşması için maksimum gayret içerisindeyiz. Kadın istihdamına ciddi önem veriyoruz. Şu anda ekibimizdeki kadın istihdam oranı yüzde 50. Kadınların toplumda hak ettiği statüyü elde edebilmesi için PAX Türkiye olarak gerekli özveriye göstermeye her zaman hazırız. Çalışan, üreten, yaptığı işten keyif alan kadın ya da erkek her birey eminim kariyer basamaklarını hızla tırmanacaktır. İş dünyasında eşitliği hep birlikte sağlayacağız!

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

“Erkek egemen” iş dünyasında önyargılarla boğuşmak motivasyonu zorlayıp yıpratıyor. Elbette bu sebeplere sığınıp geri adım atmamak gerekiyor. Kendi özelimde yaklaşık 20 yıllık iş hayatımda korkularım, çekingenliklerim oldu. Ancak birlikte çalıştığım kişiler niteliğe önem veriyordu ve bu yönden şanslıydım.

Kadınlar teknolojiyi zorlayıcı, içinden çıkılmayacak kadar kompleks bir sektör olarak düşünüyor. Oysa hemen her sektörün benzer zorlukları var ve bunları ancak iş dünyasında daha fazla yer alarak aşabiliriz. Hiçbir kadın kendisine biçilen roller üzerinden yaşamak zorunda değil. Gerek iş ortamı gerekse özel hayatta bu mentalite ve özgürlük duygusuyla hareket etmek öz-



“Satış ve yönetim kadroları olarak salgın sürecinde de genelde ofiste çalıştık. Zorunlu olarak evde kaldığım 15 gün ise benim için çok kötü bir deneyim oldu. Sonrasında ofise dönerken en zor adapte olanların evden çalışan yazılımcılar olduğunu gördük. Hibrit modele geçince yazılımcı başvurusu yeniden arttı.”

saygıyı geliştirecektir. Bu sayede bizlere her sektörde başarıyı getirecek adımları güçlü bir şekilde atabiliriz.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Aslında konu sadece iş dünyasıyla sınırlı değil. Daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı bir iş dünyası yaratabilmek için hayatımızın her alanında mücadele etmeli ve gerekli adımları atmalıyız. Kariyerimin en başından itibaren öğrenmeye dayalı çalışma prensibini uyguladım. Yaptığım işi çok iyi inceleyip, gerekli ön bilgileri edinip, “Nasıl daha fazla geliştirebilirim” mentalitesiyle hareket ettim. Birlikte çalıştığım insanlardan her gün yeni şeyler öğrenmek için gayret ettim, öğrenmeye de devam ediyorum. Ne yazık ki bu dönüşüm kendi kendine olmayacak ve bunun için hem kurumsal hem de bireysel anlamda çabalamalıyız. Bu noktada kendimizi geliştirmeyi yeterince önemseyemediğimizden emin olmalıyız.

Elbette işler her zaman yolunda gitmeyebilir, başarısızlıklar yaşanabilir. Önemli olan çalışmaya devam etmek ve engelleri ortadan kaldırmak için uğraş vermek. Bu arzuladığımız dünyayı yaratmak için engeller olsa da daha eşit ve adil bir iş dünyası yaratmak bizim elimizde.

Zeynep Dolgun
Anadolu Hayat Emeklilik Genel Müdür Yardımcısı

“Yüzde 60 kadın çalışan oranımızla gurur duyuyoruz”

Salgınla yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi kadın çalışanları ve yöneticileri nasıl etkiledi?

Salgın süreci, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadınlara çifte yük getirdi. Zira ev içindeki sorumluluklar ve bakım verme zorunlulukları kadın çalışanlarımız için zorlayıcı bir etken oldu. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) Türkiye ofisinin 2021 yılı başında yaptığı araştırmanın sonucuna göre, salgın sürecinin dezavantajlı etkisini en çok kadınlar hissetti. Kadınlar Türkiye genelinde erkeklere oranla beş kat daha fazla ev ve bakım işlerini üstlendiğinden ev içi sorumlulukları da salgınla kendilerine ilave yükler getirdi. Dolayısıyla kadınlarımızın sağlığı ve esenliği hiç olmadığı kadar yüksek önem ve dikkati hak ediyor.

Önümüzdeki dönemde de daha verimli ve çalışan bağlılığını destekleyici bir model olarak hibrit çalışmanın tercih edilmesi, hem çalışanlarımızın motivasyonu ve iş süreçlerimizin verimliliğini destekleyecek hem de çağımızda işin geleceğindeki süreklilik açısından önemli bir unsur olacaktır.

Şirketinizin kadınların kariyer planlamasını destekleyen politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

Sendikal düzende faaliyet gösteren bir şirket olduğumuz için yükselme, atama, işe alım, performans yönetimi gibi İK uygulamalarında kuralların yazılı olarak ilan edildiği ve cinsiyet ayrımı yapılmaksızın herkesin eşit koşullarda değerlendirildiği bir çalışma kültürümüz var. Kadın çalışanlarımız da diğer tüm çalışanlarımız gibi “eşit işe eşit ücret uygulaması” dahilinde çalışıyor. Sağlık, güvenlik, izin, eğitim, yükselme, atama, kariyer, emeklilik gibi haklar anlamında da tüm çalışanlarımıza eşit ve objektif bir çalışma ortamı sunuluyor. Yine doğum yapan çalışanlarımız ücretli doğum izninden sonra dilerlerse 6 aya kadar ücretsiz doğum izninden ve çocuk bir yaşına gelene kadar günlük 2 saat süt izninden yararlanıyor. Son 3 yılda doğum izninden dönüş oranımız yüzde 97 seviyesinde oluştu.

Şirketimiz Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi ortaklığında oluşturulan Kadının Güçlenmesi Prensipleri’ni (WEPs) 2018’de imzaladı. Kadınlara pozitif ayrımcılık olarak değerlendirilebilecek “Kadın Gözüyle Hayattan Kareler” fotoğraf yarışmasını aralıksız 16 yıldır düzenliyoruz. Daha önce de Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği iş birliğiyle “Geleceğimizin Sigortası Kızlarımız” projesi hayata geçirilmişti. Şirketimizde işe alım faaliyetleri cinsiyet eşitliği bakiş açısıyla yürütülüyor. Kadın çalışan oranımız yüzde 60, yönetimde kadın çalışan oranımız ise yüzde 48. Bu sonuçlarımızla gurur duyuyor, bu alandaki gelecek vizyonumuzu daima geliştiriyoruz.

Eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet bağlamında finans ve teknoloji dünyasında kadınların karşılaştığı fırsatlar ve tehditler neler?

Finans ve teknoloji sektörü özelinde kadın-erkek fırsat eşitliği konusunda üç temel sorun sayabiliriz:



Zeynep Dolgun
Anadolu Hayat Emeklilik
Genel Müdür Yardımcısı

“Uzaktan çalışma sayesinde, ofise gidiş-dönüşlerde trafikte geçirdiğimiz süreyi kendimize ve sevdiğimizimize ayırma imkânı bulduk. Bu süreçte dijitalleşmenin tüm avantajlarından yararlandık ve uzaktan çalışma uygulamasını güçlü şekilde benimsedik.”

1. Toplumsal cinsiyet rollerine bağlı meslek seçimleri veya kız çocuklarının eğitime erişememesinin kadın istihdamını uzun vadede olumsuz etkilemesi, meslekler arasında ayrışma yaratması.
2. Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının kadınların istihdama katılımı ve iş performanslarını etkileyebilmesi.
3. Kadınlara yönelik cam tavan algısının bulunması, bir başka deyişle kadınların özellikle üst yönetim rollerine erişememesi. Bu sorunlara karşılık iyi uygulama örnekleriyle farkındalık programları, özel eğitim/staj programları, mentorluk ve özelleştirilmiş performans yönetimi sistemleri gibi yöntemlerle kadınların her iş alanında en üst düzey performans sergiledikleri görülebilir. Kadınların bilim insanı, mühendis, bilgi işlemci, broker, finansal analist olmasının önünde hiçbir engel yok.

İş dünyasını kadınlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için daha adil, daha eşit ve daha kapsayıcı kılmak için önerilerinizi alabilir miyiz?

Kadınların ekonomik hayatın her alanında ve her seviyesinde yer alması, kalkınma bağlamıyla birlikte ele alınan kamusal bir hedef olmalı. Kadınlar için üst düzey yönetici pozisyonları da dahil olmak üzere eşit temsil hakkı, eğitim, kurs, staj gibi imkânlar geliştirilmeli. Piyasa ve departman özelinde hedeflerle kadınlar için fırsat eşitliği yaratmak gibi geniş bir yelpazede hayata geçirilen uygulama örnekleri çoğaltılmalı.

PSM

PAYMENT SYSTEMS MAGAZINE



Yönetim kurulları için 5 ÖNEMLİ siber güvenlik konusu



DR. SONER CANKO
SC Yönetim
Danışmanlık Kurucusu



KIVANÇ HARPUTLU
PCI Checklist CEO'su

Sanılan aksine şirketlerde yönetim kurullarının (YK), siber güvenlik tehditlerinin yönetimi konusunda çok önemli görevleri var. Yönetim kurulu üyelerinin şirketin genel operasyonlarının denetim ve gözetimi yanı sıra siber güvenlik alanında sorumlulukları bulunuyor. Düzenli yapılan YK toplantılarında bu konuda sürekli bir gündem maddesi koymak dahi olası bir veri sızıntısının felakete dönüşmesini engelleyebilir. Siber güvenlik alanındaki her yeni koruma teknolojisine karşılık, kötü niyetli kişilerin yeni bir yöntem geliştirmesi artık sürpriz değil. Bu durum, yönetim kurullarının hissedarlara karşı sorumluluklarını yerine getirmede ve risklerinin yönetiminin gözetiminde yeni yollar geliştirmesini gerektiriyor. Günümüz şirketlerinde yöneticiler, artık siber güvenlik konularını takip etmekten geri duramaz ve bunları delege edemez. Çünkü her seviyede karar verici yöneticilerin siber güvenliğe öncelik vermesi ve bilgili liderler olması bekleniyor.

Bu konuda uluslararası düzeyde yayınlanmış pek çok araştırma ve rapor bulunuyor. Daha fazla bilgiye ulaşmak isterseniz merkezi Londra'da bulunan NCSC (National Cyber Security Center – Ulusal Siber Güvenlik Merkezi) ve Harvard Business Review'nun

internet sitelerini ziyaret edebilirsiniz. Biz burada yöneticiler tarafından bilinmesi gerek 5 önemli konuyu mercek altına aldık...

1 Veri korumadan daha fazlası
Kişisel veriler, müşteri listeleri ve ödeme bilgileri elbette hala önemli. Ancak her endüstride şirketlerin dijitalleşmesi, tehdit algımızda siber güvenliğin kapsamını çok daha büyük boyutlara getirdi.

2 Bilgili ve katılımcı olmanın önemi
Yönetim kurullarının bu konularda plan hazırlama sorumluluğu olmamakla beraber, icra sorumluluğu olan yöneticilerin bir planı olduğundan emin olmalı ve şirketin mümkün olduğu kadar hazırlıklı olmasını sağlamalıdır.

3 Ortak dil ve anlayış birliği
Yönetim kurulu üyeleri ile siber güvenlik uzmanlarının kullandığı dilin aynı olmaması, riskler ve çözümler konusunda anlayış birliğine varılmasını zorlaştırabilir. Net ve tutarlı bir iletişimin tesisi, mevcut en iyi uygulamaların kıyaslanması ve yöneticilerin siber güvenlik yöneticilerine sorular yöneltilmesi iletişimi ve iş birliğini geliştirecektir.





4 Siber güvenlikte çok katmanlı savunma

Siber güvenlikte “kale yaklaşımı” adı da verilen çok katmanlı savunma uygulanır. Böylece bir savunma hatı düşerse tüm savunmanın çökmesinin önüne geçilmesi hedeflenir. Diğer taraftan, teknoloji tümüyle yeterli olmayacağından, güvenlik operasyonları merkezlerinde çalışan yetkin uzmanlar gözetimin sağlanması ve sızıntı tespiti için çok önemlidir. Bu halde dahi yüzde 100 koruma sağlanamadığından, yöneticiler dahil herkesin, en azından ortalama ve sahte e-postalar hakkında bilinçli olması ve savunmaya katkı sağlaması gerekir.

5 Her şirketin siber güvenlik kültürü

Siber güvenlik sorunlarının çoğu insan hatasından kaynaklanır. Stanford Üniversitesi'nin bir araştırmasına göre, veri sızıntılarının yüzde 88'i çalışanların hatalarından kaynaklı olarak yaşanıyor. Çalışanların tümünü güvenlik uygulama ve süreçlerine dahil etmek, teknolojik değil organizasyonel bir beceri ister. Nitekim bu konuda yapılan araştırmalar da çalışanların tamamını siber güvenlik süreçlerine dahil etmenin en iyi yolunun, şirkete özel “siber güvenlik kültürü” oluşturmak olduğunu gösteriyor.

SONUÇ

Siber güvenlik konuları teknik ve karmaşık olmakla beraber risk yönetimi görevleri arasında kendine ilk sıralarda bir yer kazanmış durumda. Dolayısıyla yönetim kurullarının göz ardı edemeyeceği önemli bir başlık haline geldi. Yönetim kurullarının teknik seviyede değerlendirme yapması ve harekete geçmesi beklenmese de organizasyonel açıdan belirli bir farkındalık ve bilgi birikimine sahip olarak, şirkete siber güvenlik stratejilerini belirlemek ve yöneticilere yönlendirme yapmaları sorumluluğu bulunuyor.



Teknolojik birleşme ve devralmalar da artık Rekabet Kurulu iznine tabi



YT Hukuk Bürosu

Av. Tuğba Köseer - Av. Kortan Toygar

4 Mart 2022 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan tebliğle Rekabet Kurulu’ndan izin alınması gereken birleşme ve devralmaların kapsamı genişletildi. Buna göre teknoloji teşebbüsleri (girişimleri) de “Rekabet Kurulu’ndan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ” kapsamına dahil edildi.

Böylece, özellikle son zamanlarda kullanım alanı gittikçe genişleyen dijital platformlar, finansal teknoloji (FinTek) şirketleri, sağlık teknolojileri, yazılım ve oyun yazılımı şirketleri gibi pek çok girişim ilgili tebliğe dahil edilmiş oldu.

Söz konusu girişimlerin piyasa hacminin ve bu şirketlere ilişkin işlemlerin her geçen gün arttığı düşünülürse idare tarafından bu yönde bir düzenleme getirilmesinin şartı olmadığı söylenebilir.

“Öldürücü” devralmaların önlenmesi amaçlanıyor

Peki neden böyle bir değişikliğe gerek duyuldu? Rekabet Kurumu, konuyla ilgili açıklamasında, söz konusu tebliğ kapsamında

birtakım güncellemeler yapılmasına ihtiyaç duyulduğunu belirtiyor. Özellikle teknoloji teşebbüslerinin bu tebliğ kapsamına dahil edilmesinin temel amacının “öldürücü devralmaların önüne geçilmesi” olduğu ifade ediliyor. “Son dönemde piyasadaki işlemler Rekabet Kurumu tarafından gözlemlenmiş ve bu kapsamda yeni kurulan ve gelişmekte olan girişimlerin piyasada daha geniş pazar gücüne sahip teşebbüsler tarafından devralınmasının kontrol edilmesi kapsamında bu değişikliğe gidilmiştir” deniyor.

İşlem sınırları aşılsa kurula izin için başvurulacak

Tebliğ uyarınca teknoloji teşebbüslerinin birleşme veya devralma işlemlerinde, işlem taraflarının Türkiye cirolarının tebliğde belirtilen sınırları aşması halinde, bu işlemlerin Rekabet Kurumu’na bildirilmesi ve hukuki olarak geçerli bir işlemden söz edilebilmesi için Rekabet Kurulu’ndan izin alınması gerekecek. Ciro eşikleri ve sağlanması gereken şartlar söz konusu tebliğde detaylı olarak açıklanıyor. Bu değişiklikle teknoloji teşebbüslerinin dahil olduğu birleşme ve devral-





Dijital platformlar, finansal teknoloji şirketleri, sağlık teknolojileri, yazılımcılar gibi pek çok girişim için birleşme ve devralma işlemleri de “Rekabet Kurulu’ndan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ” kapsamına dahil edildi. “Öldürücü devralmaların önüne geçmek” amacıyla getirilen düzenleme, birleşme veya devralma işleminin belli bir limiti aşması halinde Rekabet Kurulu’na başvuru yapılmasını öngörüyor...

ma işlemlerinde Rekabet Kurumu’nun denetiminin ve bu işlemlerin kurum tarafından takibinin kolaylaştırılması amaçlanıyor.

Değişikliklerle her ne kadar uzun zamandır güncellenmeyen ciro eşikleri artırılıp bu kapsamda bildirim sınırı yükseltirse de 2021 yılının aralık ayında yapılan yönetmelik değişikliğinde yer alan asgari sermaye gibi kalemlerde yapılan değişiklikler göz önünde tutulduğunda bir birleşme ve devralma işlemi söz konusu olduğunda Rekabet Kurumu’na bu işlemin bildirilmesinin gerekebilecek. Bu durumun da mutlaka teşebbüsler tarafından değerlendirilmesi gerekiyor.

Tebliğ değişikliği 4 Mayıs 2022 tarihinden itibaren yürürlüğe girecek. Tebliğdeki şartları sağlamasına rağmen Rekabet Kurumu’na ilgili bildirimleri yaparak işlemler için izin almayan teşebbüslerin söz konusu işlemleri hukuken geçersiz olacak. Ek olarak idari para cezası uygulanması da söz konusu.



KİŞİSEL VERİLERE ERİŞİM YETKİSİ OLAN PERSONEL YETKİSİNİ AŞARSA...

Şirketler nezdinde tutulan kişisel verilerin pek çok çalışan tarafından işlenmesi ve bu verilere ulaşılması söz konusu olabiliyor. Bu kapsamda söz konusu personelin erişiminde olan kişisel verilere dair ayrı bir inceleme yapılması gerekebiliyor. Ancak her konuda olduğu gibi burada da suistimaller yaşanabiliyor.

Nitekim yetkilerini aşarak ve işleme amacı dışında kişisel verileri işleyen çalışanlara yönelik Kişisel Verileri Koruma Kurumu’na pek çok şikayet geliyor. Bu şikayetler ve başvurular üzerine kurul, ilke niteliğinde bir karar yayınladı. Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun kararı özetle şu şekilde: “Yetkisini aşarak ve/veya yetkilerini kötüye kullanarak işleme amacı dışında veri işleyen veya bu verileri üçüncü kişilerle paylaşan çalışanların eylemleri tespit edilmiştir. Kişisel Verileri Koruma Kanunu’nun 12’nci maddesinde düzenlenen veri güvenliğine ilişkin

yükümlülüklerin ihlal edildiği durumlarla karşılaşmıştır. İlgili kanunda veri sorumlusu şirket çalışanlarının bu hareketlerinden sorumlu olduğu ve bu durumun engellenmesi için gerekli olan idari ve teknik tüm önlemlerin alınması gerektiği açıktır. Bu hususta veri sorumlularının bilgilendirilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır.

Veri sorumluları, çalışanlarının hareketlerinden de sorumludur. Bu kapsamda, yetki aşımı ve benzeri sebeplerle oluşabilecek durumların engellenebilmesi için gerekli tüm önlemlerin veri sorumlularınca alınacağı açıktır. Dolayısıyla veri sorumluları tarafından gerekli önlemlerin alınması gerekecektir.”



Sigorta şirketleri ve InsurTech'ler neden Smart-i Awards'a katılmalı?

Sigorta sektöründe inovasyona dayalı Türkiye'nin ilk ödül programı olarak öne çıkan Smart Insurance Awards için başvurular sürüyor. Akıllı Yaşam dergisi ve Sigorta Gündem sitesinin 10'uncu kuruluş yıldönümüne özel düzenlenen yarışma, InsurTech'lerin sigorta şirketleri ve sigortalıların hayatına etkisinden hareketle projelendirildi. Smart-i Awards jüri üyeleri, programla ilgili düşüncelerini paylaşıp neden katılmak gerektiğini ifade etti...

Prof. Dr. Selim Yazıcı
FinTech İstanbul Kurucu Ortağı



Sigortacılık, insan yaşamının her alanına dokunması nedeniyle dünyanın en önemli ve en eski sektörlerinden biri. Teknolojik ilerlemeler ve dijitalleşme, her sektörde olduğu gibi sigorta gibi gelişmelere açık bir sektör üzerinde birçok önemli gelişmeyi beraberinde getiriyor. İnovasyonla birlikte geliştirilen yeni iş modelleri, yeni ürün ve hizmetleri hızlı, kolay, esnek, kişisel ve daha ucuz biçimde sigorta kullanıcılarına sunuyor. Teknolojinin yanı sıra değişen toplumsal ihtiyaçlar ve yeni ekonomik trendlerin getirdikleri,

regülasyonun da etkisiyle sigorta alanında yeni iş modellerini ve InsurTech adı verilen şirket yapılarını karşımıza çıkarıyor.

Smart Insurance Awards, ülkemizde gelişen sigorta sektörünün büyümesine katkıda bulunmak ve sektördeki inovatif projeleri öne çıkararak bunları tüm paydaşlarla paylaşılmasını amaçlıyor. Bu nedenle, dijitalleşmeyi ve inovasyonu merkeze alarak sektörde yeni ürün ve hizmet geliştiren, bunların kullanımıyla müşteri deneyiminde farklılık yaratan tüm şirketleri Smart-i Awards'a katılmaya çağırıyorum.

Selcen Gür
Sigorta Brokerleri Derneği İletişim Komitesi Başkanı

Metaverse çağında tüm sektörlerde olduğu gibi sigortacılıkta da teknoloji ve inovasyonun katkısı yadsınmaz.

Sigorta sektörüne, sigortalılara, topluma ve ekonomiye fayda sağlayacak her türlü proje Smart-i Awards için bir değerdir.

"Teknoloji üreten Türkiye" şemsiyesi altında sektörümüze yenilik ve katma değer sağlayacak tüm projelerinizi bekliyoruz.



Nolwenn Allano
Uluslararası reasürans sektörü CEO'su -
Küresel InsurTech yatırımcısı



Şimdiye dek gölgede kalan InsurTech sektörünün artık yükseliş sürecine girdiğini görüyoruz. Artık bu alana yatırım akıyor ve sektör büyüyor. Hindistan, Çin, İsrail, Kuzey Amerika, Birleşik Krallık, Fransa ve Almanya'da unicorn şirketler öne çıkıyor.

Türkiye'nin de bu saydığım ekonomilerden farkı yok. Türkiye, girişimcileri ve yatırımcılarıyla büyük bir ekonomi. Önemli bir başarı ve ekonomik istikrar sembolü olarak 'decacorn' yani değeri 10 milyar doları aşan şirket girişimine sahip birkaç ülkeden biri.

Türkiye'nin bu başarısını alkışlıyorum. Ancak sigorta söz konusu olduğunda sular sığlaşıyor. Gözler Türkiye'de kritik sigorta sorunlarıyla baş edebilen veya sektörde kısmen değişim-devrim yaratan teknoloji şirketlerini arıyor ama maalesef henüz bulamıyor.

Benim de mütevazı biçimde aralarında yer aldığım küresel yatırımcılar, Türkiye'nin dış dünyada ölçeklenebilir, ihraç edilir bir InsurTech modeli geliştirmesini bekliyor.

Ben bu konuda iyimserim. Smart-i Awards gibi etkinlikleri de bu açıdan önemli buluyorum.

Ertuğrul Bul
Fiona Teknoloji ve Danışmanlık
Kurucu Ortağı

Logo Yazılım'ın 2013'te yüzde 37 hissesini 48.2 milyon TL'ye alarak en büyük ortaklarından biri haline gelen Mediterra Capital, hisselerinin büyük bir çoğunluğunu, ağırlıklı uluslararası yatırımcılardan oluşan kurumsal nitelikli yatırımcılara sattığını açıkladı. 413 milyon TL'lik pay satışı yapan Mediterra Capital'ın Logo Yazılım'daki ortaklık oranı yüzde 5'e indi...

Türk oyun şirketi Peak, 1.8 milyar dolara ABD merkezli Zynga'ya satıldı. Böylece Zynga, kendi tarihinin en büyük şirket satın almasını yaparken, Türkiye'den de ilk kez bir teknoloji girişimi 1 milyar doların üzerinde bir rakamla satılmış oldu...

Bu iki gelişme bile sigorta sektörüne dünya çapında ve ülkemizde yoğun yatırımcı ilgisi olduğunun kanıtı. İyi eğitilmiş, yaratıcı, iş yapış modellerini farklı ve yenilikçi görmeye odaklı bir gençliğimiz



var. Logo Yazılım veya Peak'teki başarıya neden InsurTech girişimci-leri, startup'ları da ulaşamam?

2007-2008 döneminden başlayarak Türk sigorta sektörüne yabancı ilgisi dolayısıyla şirketlerin pek çoğu uluslararası oyunculara satıldı. Sigorta branş dağılımlarına, dağıtım kanallarına, ürünlere baktığımızda birbirlerine çok benziyor. Fark yaratmak lazım. Çünkü Y ve Z kuşağı geçmiş kuşaklara benzemiyor. Bilgisayarla büyüdüler veya bilgisayar ellerinde doğdular. Ve artık çalışma, para kazanma ve satın alma gücüne eriştiler. Bu kuşaklara yeni bir şeyler söylemek lazım. Hadi birlikte yeni bir şeyler söyleyelim. Türkiye'de filizlenip uluslararası mecralara yelken açın; Smart-i Awards sizlerin yelkenlerinizi şişiren, sizleri sektöre tanıtan rüzgâr olsun.

Berrin Ding **İstanbul Sigorta Acenteleri Derneği (İSAD) Başkanı**



Satış kanallarının çeşitlenmesi ve dijital ortamda poliçe satışlarının artması, başlarda sigorta acentelerine karşı ayrı bir rekabet alanı oluşuyormuş gibi izlenim uyandırmıştı. Ancak acentesiz sigortanın olamayacağı kısa sürede anlaşıldı. Çünkü bu çok kapsamlı bir konu. Her teminat ayrı bir ayrıntıyı ifade ediyor. Teminat seçebilmek için sadece adını görmek yeterli değil. Bu konuda bilgilendirme yapacak bir danışmana mutlaka ihtiyaç var. Her zaman da olacak. Ya da hasar anında işinizi kolaylaştıracak bir

danışmana... Nitekim sigorta şirketlerimiz de bu gerçeğin farkında ve dijitalleşme çalışmalarında, yeni ürün/hizmet geliştirme aşamalarında, teknoloji yatırımlarında acentelerini gözeterek, onları da sürece dahil ederek ilerlemeyi tercih ediyor. Acenteler olarak bizler de bu sürece elimizden geldiğince katkıda bulunmaya çalışıyoruz. Acenteleri de ihmal etmeyen yenilikçi tüm projeleri Smart-i Awards'a katılmaya davet ediyorum.

Metin Karacan **HDH Danışmanlık Müdürü**

InsurTech'ler sayesinde sigorta şirketleri, acenteler, brokerler ve sigortalıların hayatları kolaylaşacak; risklerini minimize edebilecekler ve tüm inovatif teknolojiler, Hi-Tech teknolojilerin geliştirilmesine, mentorluk, fon, tecrübe sağlayan, sınırsız fırsatlara sahip olacaklar. Sektörün büyümesi ve gelişmesi için sigorta şirketleri çağa ayak uydurmak; diğer bir deyişle yenilikçi, inovatif ve eksiksiz hizmet sunmak zorunda. InsurTech ile sigorta şirketleri özellikle riskleri tespit edip risklerin gerçekleşmesini minimize edecek projeleri destekleyerek, sektörün gelişmesine katkı sağlayacaktır. Gelişmiş ülkelerin InsurTech alanında önemli yatırımlar yaptığını görüyoruz. Sigorta sektörünün geleceğinin de InsurTech ile şekilleneceği anlaşılıyor. Dijitalleşme süreciyle sigorta sektöründeki satış



smart*i*awards

kanalları arasında (acente, bankasürans, broker dağıtım kanalları) dijitalin giderek daha önemli bir yer tutacağını varsayarsak, daha hızlı dijitalleşebilen, daha fazla veri setini elinde bulunduran, yeni neslin risk ve satın alma tercihlerini daha iyi tahmin edebilen daha esnek, daha kişiye özel ürün ve hizmetlere geçiş yapabilen firmalar rekabet gücünü elinde tutacaktır.

İçinde bulunduğumuz dijital çağ ve rekabetçi koşullar yenilikçi çözümler üretmeyi zorunlu kılıyor. İnsana ve teknolojiye yatırım yapan tüm şirketlerin Smart-i Awards'a katılması gerektiğini düşünüyorum.

Rahim Ak **Habertürk Finans Editörü, Vergi Konseyi Üyesi**



Teknolojik gelişmeler ve dijitalleşme sigorta sektöründe de ezberleri bozuyor. Artık ihtiyacımız olan tüm sigorta ürün ve hizmetleri "tek tık" uzağımızda.

Sigorta şirketleri; blokzinciri, yapay zeka, nesnelerin interneti, makine öğrenimi, chatbot gibi yeni nesil teknolojileri kullanarak sürekli inovatif projeler geliştiriyor. Bu sayede sigortalıların oranı artıyor, sigorta sahtekarlıkları azalıyor, kaynaklar daha verimli kullanılabilir. Kısacası sigortalıların inovasyon yarışını hayatı kolaylaştırıyor, hayatı kurtarıyor!

İşte Smart-i Awards, başarılı projeleri ödüllendirerek bu tatlı rekabete katkı sağlamayı amaçlıyor. Sektörde fark yaratan, ekosisteme değer katan tüm proje sahiplerini bu yarışa davet ediyorum.

Abdullah Çetin **PSM ve Akıllı Yaşam Yayın Danışmanı**

Akıllı Yaşam logosunun altında "Sigortalı hayat, güvenli gelecek" yazar. Dergimizin sıklıkla kullandığı bir başka slogan da "Akıllı yaşayın, akıllı yaşlanın" şeklinde. Dolayısıyla ödül organizasyonu için belirlediğimiz "Smart Insurance" (Akıllı Sigorta) söylemi bizim için yeni değil... Akıllı Yaşam dergisi ve Sigorta Gündem sitesiyle 10 yılı aşkın süredir sektörün nabzını tutuyoruz. Sigorta ve bireysel emeklilik sektörlerinde her geçen gün ağırlığı artan "akıllı" teknolojik gelişmeleri an be an izliyor, okurlarımıza aktarıyoruz.

Sigortacılık, Türkiye'de inovasyonun en fazla geliştirilip uygulandığı sektörler arasında yer alıyor. Nicedir bu inovatif projeleri ödüllendirecek bir yarışma düzenlemeyi planlıyorduk. Geç de olsa sektörde bu ilke imzayı atmak da bize kismet oldu. Smart-i Awards'a ilgi ve destekleri için şimdiden tüm paydaşlara teşekkürler.



ÖDEME SİSTEMLERİ SEKTÖRÜNÜN RAKİPSİZ DERGİSİ

Sektörün tüm temsilcilerini
kapsayan zengin içerik

Banka ve kredi kartları, internet bankacılığı, e-ticaret, POS, ATM, mobil/ temassız ödemeler başta olmak üzere bankacılık ve finans sektörüne yönelik haberlerin yayınlandığı PSM; yenilenen, güçlenen içeriği ve yeni yüzüyle Aralık 2013'ten itibaren her ay okuyucularıyla buluşmaya başladı. PSM'nin zengin içeriği, başlıca şu konulardan oluşuyor:

- * Ödeme sistemleri sektörüyle ilgili haber-araştırma, dosya ve röportajlar
- * Banka & Kredi Kartları
- * Temassız & Mobil Ödeme
- * ATM & POS Terminalleri
- * İnternet Bankacılığı
- * Mobil Bankacılık
- * E-Ticaret
- * İnovasyon - Yeni Ürünler
- * Güvenlik Çözümleri
- * Türkiye ve dünyadan ödeme sistemleri verileri, sektörle ilgili düzenli istatistikler

Abonelik için: psm@psmmag.com

PSM

PAYMENT SYSTEMS MAGAZINE



Abone olmak için aşağıdaki bilgileri psm@psmmag.com adresine iletiniz.

Ad Soyad :

Adres ve Fatura Bilgileri:

Posta Kodu:

Şehir:

Tel:

Ödeme Bilgileri

Yıllık abonelik bedeli 420 TL'yi (20 TL dergi 15 TL kargo ücreti)

1 Dergi aboneliği.....: 420 TL

2 Dergi aboneliği: 840 TL

3 Dergi aboneliği: 1000 TL

Erişim Medya Radyo Televizyon ve Dergi Yayıncılık A.Ş.'nin
Hesap IBAN

772 - 6298270 TL

TR54 0006 2000 7720 0006 2982 70

Banka / Şube GAR/ CUMHURİYET CD/TAKSİM

Abonelik bilgilerinizi, ödeme dekontunuzla birlikte psm@psmmag.com adresine iletiniz.

CEPOS'la ödeme almayı cepte bilin



Siz de hemen Şekerbank'ın yepyeni uygulaması CEPOS'u indirin, POS cihazına gerek duymadan cep telefonunuzla kolayca ödeme alın.



Şekerbank 

2010'DAN BU YANA, BAŞARIDAN BAŞARIYA...

2010 yılında, Türkiye'nin ilk FaaS ve elektronik para şirketlerinden biri olarak başlayan Birleşik Ödeme; uluslararası pazarda farkıyla öne çıkan, Türkiye'de ilklere imza atıp yeni değerler yaratan, iş ortakları, çalışanları ve müşterileriyle her gün büyüyen ve geleceğe emin adımlarla yürüyen bir şirket oldu! 12 yılda geldiğimiz noktada, başarımıza ortak olan herkese teşekkür ediyoruz.

**BİRLEŞİK
ÖDEME**
UNITED PAYMENT

**UNITED
PAYMENT**
BİRLEŞİK ÖDEME

PAYSELF
BİR BİRLEŞİK ÖDEME MARKASI

PAYZEE
BİR BİRLEŞİK ÖDEME MARKASI

PAYCOOP
BİR BİRLEŞİK ÖDEME MARKASI

PAYPORTS
BİR BİRLEŞİK ÖDEME MARKASI