

# PSM

PAYMENT SYSTEMS MAGAZINE

NİSAN 2023

Sayı: 144 / Fiyatı: 50 TL



“Kodlayan kızlara destek olmak için buluştuk”



## FİNTEK DÜNYASININ KALBI DUBAİ'DE ATTI

ISSN: 2148-8983



9 772148 898306

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

# PayFix

Yeni Nesil Ödeme





**Abdullah Çetin**  
acetin@psmmag.com

## Pozitif ayrımcılık mı cinsiyet eşitliği mi?

**Açelya, Afife, Berrin, Esin, Özlem, Tülin, Yağmur... Erişim Medya'nın kadın emekçileri. Sayıca biz erkeklerden fazlalar. Sanıyorum basın genelinde de durum çok farklı değil. Darısı diğer sektörlerin başına...**

PSM olarak cinsiyet eşitliği konusundaki duruşumuz net. Kadınların başta finans ve teknoloji olmak üzere iş hayatının hemen her alanında daha fazla yer alması, söz sahibi olması, lider seviyelere ulaşması için elimizden geleni ardımıza koymuyoruz. Tülin, Zirve Yolunda köşesinde kadın liderlerin kariyer öykülerine yer veriyor, onları takip edecek lider adayları için yol haritası çıkarmaya çalışıyor. Ayrıca WSpark, Wbuzz gibi etkinliklerle sektörün kadın liderlerini bir araya getirip her geçen gün genişleyen bir ağ oluşturuyoruz.

Erişim Medya bünyesinde sosyal sorumluluk kapsamında düzenlenen bu ve benzeri organizasyonların geliriyle şimdye kadar "Yarını İnşa Et", "KızCode" ve "Kodluyoruz" eğitimleri desteklendi. Wbuzz "Fark Yaratın Kadınlar" buluşmalarıyla da özellikle dezavantajlı bölgelerdeki kız çocuklarının eğitimine katkı sağlıyoruz. Bu yılki Wbuzz etkinliğinde de KızCode sosyal girişimi için bir araya geldik. Katılımcılarımız, TÜBİTAK Ulusal Bilim Olimpiyatları (bilgisayar dalı) ve Uluslararası Bilgisayar Olimpiyatları'na katılacak KızCode takımına destek oldu.

Wbuzz buluşmasında liderlere şu soruları da yönelttik: Kadınlar kamu ve özel

sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir? Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Yanıtlarını ilerleyen sayfalarda bulabilirsiniz.

\*\*\*

*"Son 5 yılda iki kez doğum yaptım. 5 yaşında kızım, 3 yaşında da oğlum var. Doğumdan bir gün önce şirkette toplantı yapmıştım. 1.5 ay sonra da işimin başına döndüm. Ama doğrusu ev mi iş mi daha zor dersiniz ev derim. Çünkü evde durum çok farklıydı. Annelik ve evde çocuk bakımı gibi hiç bilmediğim, çok zor bir iş beni bekliyordu. Ne yapsam yanlış oluyordu. Ofiste ise çok iyi bildiğim ve artık gözü kapalı yapabildiğiniz bir iş var. 20 yıldır bu işin içindeyim. Bu yüzden işlerin aksamaması, zorlanma gibi bir durum olmadı. Ayrıca zamana da çok iyi yönetebiliyorum; çocuklarımı, ailemi de ihmal etmiyorum."*

**Ağustos 2014 / Veripark Genel Müdürü Aslı Derbent Özkan röportajından**

İşini de ailesini de hiçbir zaman ihmal etmedi Aslı Hanım. Ama sanırım sağlığını biraz ihmal etmiş. Kanseri illeti için için kemirmiş onu. Sürekli gülen gözlerini, içtenliğini hiç unutmayacağım. Başta ailesi olmak üzere tüm sevenlerine baş sağlığı ve sabır diliyorum.



[www.psmmag.com](http://www.psmmag.com)

Erişim Medya Radyo Televizyon ve Dergi Yayıncılık A.Ş. adına

**İMTİYAZ SAHİBİ VE SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ**

**Kayhan Öztürk**  
kozturk@psmmag.com

**GENEL KOORDİNATÖR**

**Barış Bekar**  
bbekar@akilliyasamdergisi.com

**YAYIN DANIŞMANI**

**Abdullah Çetin**  
acetin@psmmag.com

**EDİTÖRLER**

**E. Esin Gedik**

esin.gedik@gmail.com

**Berrin Vildan Uyanık Bekar**

buyanik@akilliyasamdergisi.com

**Özlem Bayburs**

ozlemkbayburs@gmail.com

**MUHAİR**

**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. Hasırcıbaşı Cad. Hasırcıbaşı Apt.  
No:15/3 Kadıköy/İstanbul Tel: 0212 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.

# İÇİNDEKİLER

PAYMENT SYSTEMS MAGAZINE • NİSAN 2023

**6** Ozan SuperApp'in kimlik doğrulaması  
EnSecure'a emanet

**12** Türk - Arap finans dünyası  
için yeni bir dönem başladı

**16** Türk FinTek'leri  
Dubai'ye çıkarma yaptı

**18** "Ödeme teknolojilerinin geleceği  
Propay ile şekillenecek"

**22** Her adımda  
"Hoppa" diyeceksiniz!

**24** Finartz'ın ödeme çözümleri,  
kullanıcı deneyimine odaklanıyor

**28** FinTek kurmanın en kolay yolu:  
Payten Fintech Suite

**30** Procenne, yurt dışında da  
yenilikçi çözümleriyle  
müşterilerinin yanında olacak

**32** Risk yönetimi ve regülasyon uyumunu  
dert etmeyin, işinize odaklanın!

**34** Dolandırıcıların radarından sandığınız  
kadar uzak değilsiniz!

**36** Visa'nın yeni dönem mezunları  
gözünü yurtdışına dikti

**38** Bakiyem hep artıda!

**40** Anlam aynı, mesaj küresel:  
United Payment

**42** Nasıl bir merkez  
bankası dijital parası?

**48** Ödeme ve elektronik para kuruluşları  
hangi koşullarda pay devri yapabilir?



**50** "Kodlayan kızlara  
destek olmak için buluştuk"



# İŞİNİZİ BÜYÜTECEK TAKSİT FIRSATLARIYLA SİZ İŞİNİ BİLENLERİN YANINDAYIZ

31 Aralık'a kadar Bonus Business'la **300.000 TL'ye kadar peşin olarak yapacağınız** market, gıda, elektronik, giyim, yapı, mobilya, akaryakıt ve otomotiv harcamalarında ücretsiz ve faizsiz **4 taksit fırsatını kaçırmayın!** İlk harcamadan önce **BonusFlaş'tan** "Hemen Katıl" butonunu tıklayarak veya **3340'a** SMS göndererek kampanyaya katılmayı unutmayın.

Ayrıntılı bilgi [garantiticarikartlar.com](http://garantiticarikartlar.com)'da.



TICKART yazın,  
3340'a  
SMS gönderin,  
kartınız size gelsin.

Bu kampanya kapsamında, 1-31 Aralık 2022 tarihleri arasında, peşin olarak yapılacak 1.000 TL-300.000 TL arası market, gıda, akaryakıt, elektronik, giyim, otomotiv, yapı ve mobilya harcamaları ücretsiz ve faizsiz olarak 4 taksite bölünecektir. Kampanyaya Bonus Business, Bonus Business American Express, Dragon Bonus Business, Shop&Fly Business kredi kartları, Miles&Smiles Garanti BBVA Business kredi kartları ve Easy dahildir. Market, gıda, elektronik ve giyim sektörlerinde yapılan işlemlerin taksitlendirilmesi için FIRSAT yazarak 3340'a SMS gönderilmeli ya da BonusFlaş'tan "Hemen Katıl" butonu tıklanmalıdır. Yapı ve mobilya sektörlerinde yapılan işlemlerin taksitlendirilmesi için TKYAPI yazarak 3340'a SMS gönderilmeli ya da BonusFlaş'tan "Hemen Katıl" butonu tıklanmalıdır. Akaryakıt sektöründe yapılan işlemlerin taksitlendirilmesi için YAKIT yazarak 3340'a SMS gönderilmeli ya da BonusFlaş'tan "Hemen Katıl" butonu tıklanmalıdır. Otomotiv sektöründe yapılan işlemlerin taksitlendirilmesi için OTO yazarak 3340'a SMS gönderilmeli ya da BonusFlaş'tan "Hemen Katıl" butonu tıklanmalıdır. BonusFlaş'la katılım sadece şahıs şirketi sahibi müşterilerin ticari kartlarıyla sağlanabilir. Tüzel müşteriler sadece SMS'le kampanyaya katılabilirler. Tüzel müşterilerin ilgili tüm kartlarıyla kampanyaya katılabilmeleri için, şirket yetkilisinin, Garanti BBVA sistemine kayıtlı cep telefonu numarasından başvurması gerekmektedir. Kampanyaya düzenli ödeme talimatı, otomatik ödemeler, bonus kullanımları, fatura ödemeleri ve yurtdışında yapılan harcamalar dahil değildir. Kampanya kapsamında katılım tarihinden sonra yapılacak işlemler taksitlendirilecektir. Kampanyaya peşin işlemler dahildir. İade ve iptal işlemleri dikkate alınacaktır. Kampanyaya sanal kartlar, internetten yapılan harcamalar, MoTo (mail order, telephone order) ve temassız işlemler dahildir. Tüm kartlar için kampanya katılım SMS'inin Garanti BBVA sistemine ulaşmasından sonraki işlemler dikkate alınır. Katılım SMS ücreti, KDV ve ÖİV dahil, Türk Telekom için 1 TL, Vodafone için 0,48 TL'dir.

## ► Ozan SuperApp'in kimlik doğrulaması EnSecure'a emanet

Finansal servislerin yanı sıra yaşam kolaylaştırıcı hizmetler sunan Ozan SuperApp, Enqura'nın Soft OTP tabanlı çok faktörlü kimlik doğrulama çözümü EnSecure'u tercih etti. Yüksek hızlı doğrulama yapabilen ve ek maliyet gerektirmeksizin sınırsız ölçeklenebilme imkanına sahip, yüzde yüz yerli soft OTP ürünü EnSecure, kurumların web ya da mobil uygulamalarına çok faktörlü güvenli giriş için kullanılıyor. Mobil uygulama ekranından ya da uygulamanın tetiklediği bildirimle tek dokunuşla müşteriler dijital hizmetlere erişebiliyor, riskli işlemleri onaylayabiliyor, sözleşme imzalayabiliyor. Ozan Elektronik Para CEO'su Ömer Suner, iş birliğiyle ilgili şu açıklamayı yaptı: "Ozan SuperApp olarak kullanıcılarımızın güvenliğine her zaman en üst düzeyde önem verdik. Bu anlayışla bankalar, finansal kuruluşlar ve FinTek alanında 30'a yakın referansı bulunan, hızlı ve sağladığı yüksek güvenliğiyle kendini ispatlamış EnSecure Soft OTP ürününü seçtik. Enqura'nın uzman mühendis kadrosu tarafından geliştirilen EnSecure'un yüzde yüz yerli teknoloji bir ürün olması da terci-



himizi etkiledi. EnSecure ile mevzuata tam uyum sağlamanın yanı sıra kullanıcı deneyimini de iyileştireceğiz." Enqura CEO'su Metin Karabiber de "EnSecure ile bankaların, aracı kurumların, finansal kuruluşların ve FinTek'lerin ilk tercihi olduk. Bu yıl ürünümüzü yurt dışına da açıyoruz. Ozan Elektronik Para ile iş birliğinin EnSecure'a talebi ciddi oranda artıracığını öngörüyoruz" değerlendirmesini yaptı.

Bu arada Ozan Elektronik Para, Türkiye'nin Ödeme Yöntemi TROY ile de anlaştı. Hatırlanacağı gibi şirketin bireysel kullanıcılar için geliştirdiği SuperCard, Mastercard ve Visa tercihi olarak oluşturulabiliyordu. Artık kullanıcılar TROY kart şemasıyla da sanal SuperCard'larını oluşturup dünyanın her yerinde online harcama yapabilecek, harcamalarına özel sunulan avantajlardan da yararlanabilecek.

## IQ Money'den yatırım alan NetKasam, yurt dışına açılıyor

KOBİ'lerin e-ticaret operasyonları için uçtan uca çözümler sunarak dijital dönüşümlerine öncülük eden NetKasam, aldığı doğrudan yatırımlarla büyümeye devam ediyor. Şirket, son olarak IQ Money Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para'dan 3.2 milyon dolar yatırım alarak büyüme planını hızlandırdı. 2018 yılında Fatih Duygu tarafından kurulan NetKasam, klasik masaüstü muhasebe yazılımlarının e-ticaret yapan şirketlere yaşattığı zorlukları ortadan kaldırmak amacıyla yola çıktı. E-ticaret işletmelerinin ihtiyaç duyduğu tüm çözümleri sunarak operasyon ve personel maliyetlerini azaltan şirket, halihazırda online muhasebe, e-ticaret ve pazaryeri entegrasyonları, kredi kartı veya kapıda ödemeyle satış, online tahsilat sistemi, kargo entegrasyonları gibi birçok özelliği bünyesinde barındırıyor.



NetKasam CEO'su Fatih Duygu, "Yeni yatırımın sağladığı güçle Türkiye ve yurt dışında çok daha fazla işletmeye ulaşmayı hedefliyoruz. 2024 sonuna kadar en az 4 farklı ülkede şirketleşmeyi, takip eden yıl içinde de en az 10 ülkede hizmet vermeyi planlıyoruz" dedi. IQ Money Yönetim Kurulu Başkanı

Mustafa Duran ise "NetKasam'ın e-ticaret alanında sunduğu uçtan uca hizmetlerin müşteri odaklı yaklaşımı ve inovasyonu bizi etkiledi. Bu yatırımın NetKasam'ın yeni ürün ve hizmetler geliştirmesine, dünya çapında bir marka olmasına katkıda bulunacağına inanıyoruz" ifadelerini kullandı.



# 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



## ► Fenerbahçe Üniversitesi'nin güvenliği Mayasoft'a emanet

Fenerbahçe Üniversitesi, uyumluluk ve güvenlik ihtiyaçlarını tek merkezli olarak yönetebilmek amacıyla Mayasoft ile anlaştı. Böylece üniversite; Information Protection ve DLP ile veri koruma işlemlerini, Defender for endpoint ile tüm uç nokta cihazlarını, Defender for Cloud Apps ile CASB ihtiyaçlarını, Defender for Identity ile Active Directory üzerindeki kimlik sızıntılarını, Defender for Office 365 ile e-posta güvenliğini, Intune ile de cihaz yönetim problemlerini çözüme ulaştırmış oldu.

Mayasoft Genel Müdürü Yasin Aşır, anlaşmayla ilgili şu açıklamayı yaptı: "Bu proje sayesinde Fenerbahçe Üniversitesi artık ortamda ek bir yapı olmadan güvenlik ve uyumluluk problemlerini çok kolay bir şekilde çözebilir hale geldi. Mayasoft olarak projeyi geliştirmeyi ve yeni eklenen özellikleri



de dahil ederek söz konusu uygulamaları Fenerbahçe Üniversitesi'nin kurum kültürünün bir parçası haline getirmeyi hedefliyoruz." Fenerbahçe Üniversitesi Bilgi Teknolojileri Direktörlüğü Sistem Müdürü Alişan Yıldırım'ın projeye ilgili düşünceleri ise şu şekilde: "Mayasoft ile yaptığımız çalışma sayesinde

Microsoft 365 teknolojilerini çok daha etkin kullanmaya başladık. Şu anda kompakt bir çözümle hedeflediğimiz üzerinde bir seviyeye çıktık. Microsoft 365 sayesinde başka ürünlere bağımlılık oranımız yüzde 90 oranında azaldı. Artık güvenlik ve uyumluluk konularında içimiz rahat." Microsoft Türkiye iş ortakları arasında yer alan Mayasoft Bilgi Sistemleri, network katmanından uygulama geliştirmeye, iş zekâsı platformlarından bulut

teknolojilerine kadar birçok farklı konuda müşterilerinin teknoloji ihtiyaçlarını karşılıyor. Finans, eğitim, sağlık, enerji ve perakende gibi farklı sektörlerde hizmet sunan Mayasoft grup şirketleri arasında yer alan OneCloud ise hem yönetilen hizmetler hem de bulut teknolojileri alanında faaliyet gösteriyor.

## DZD Teknoloji, haftada 4 gün çalışma modeline geçiyor

DZD Teknoloji, müşteri ve çalışan memnuniyetini iyileştirme misyonu doğrultusunda yeni uygulamalarına devam ediyor. Kuruluşundan bu yana uzaktan çalışma modelini benimseyen DZD Teknoloji, çalışanlarının iş ve yaşam dengesini iyileştirmek adına sektörde bir ilke imza atarak haftada 4 gün çalışma modeline geçiyor. DZD Teknoloji CEO'su İbrahim Gökal, bu iddialı kararın gerekçelerini şöyle dile getiriyor:

"Çalışan memnuniyeti şirketleri için her zaman ilk sırada yer alıyor. Biz de ekip arkadaşlarımızın motivasyonu için iş ve yaşam dengesini sağlayacak çözümler geliştirmeye devam ediyoruz. Dünya genelinde salgının da etkisiyle uzaktan çalışma daha çok uygulanmaya başladı. Bizse kuruluşumuzdan itibaren yani salgından daha önce bu modelle çalışmaya başladık. Son zamanlarda uzaktan çalışmanın yanı sıra bazı şirketler tasarruf planları çerçevesinde haftalık çalışma gününü de azaltmaya başladı. Ancak bu şirketlerin pek çoğu, çalışılan gün sayısını azaltıp çalışma saatlerini artırmayı veya çalışan ücretlerini düşürmeyi tercih ediyor. DZD Teknoloji olarak dünyadaki bu örneklerin aksine hem çalışma arkadaşlarımızın ücretlerini tam ödeyeceğiz hem de



çalışma saatlerinde herhangi bir artış yapmayacağız. Bu yeni uygulamayla verimliliğin daha da artacağına, daha yaratıcı ve daha üretken ekipler oluşacağına inanıyoruz."

# Daha İyİ Bir Gelecek İçin Depremden Etkİlenen Üniversiteli Gençlerimizin Yanındayız.



Multinet Up olarak  
afetten birinci derecede etkİlenen  
**üniversite öğrencisi,**  
**1.000 yeni Türk Eğitim Vakfı bursiyerine**  
yemek bursu veriyoruz.



TÜRK EĞİTİM VAKFI  
1967



Daha fazla bilgi almak ve  
destek olmak için QR kodu okutun



multinet

Up

## ► TOM Bank, ana bankacılık teknolojisi için Architechtt ile anlaştı

Ağustos 2022 itibarıyla BDDK'dan dijital bankacılık kuruluş izni alan ve katılım finans prensipleriyle faaliyet gösterecek olan TOM Bank, ana bankacılık çözümleri için finansal teknoloji şirketi Architechtt ile el sıkıştı. Architechtt Genel Müdürü Ökkeş Emin Balçıçek, anlaşmayla ilgili şu değerlendirmeyi yaptı: "Son yıllarda her sektörde hızlanan dijitalleşme çabaları finans ve bankacılıkta da yenilikleri beraberinde getiriyor. 2021 Küresel Dijital Bankacılık Endeksi araştırmasına göre, gelecekte 10 kişiden 7'si sadece internette faaliyet gösteren bankaları kullanacak. Bildiğimiz anlamda bankacılığın kavuştuğu bu yeni form, güvenli platformlar aracılığıyla geleneksel bankaların sunduğu tüm hizmetlerin



internetin olduğu her yerden ve mobilden erişilebilir olması anlamına geliyor. Bu da bankacılık hizmetlerinin daha çok kişiye ulaşmasını sağlayarak finansal kapsayıcılığı artırıyor. Ülkemiz, bu trendi yakından takip ederek yürürlüğe aldığı yönetmelikle önemli bir adım attı. Architechtt olarak biz de bu yönetmeliği somutlaştıran ve Türkiye'nin ilk dijital bankalarından olan TOM Bank'ın kuruluşunda, bankanın teknoloji konusundaki

çalışmalarına destek sağlayacak olmaktan mutluluk duyuyoruz. Projede dijital bankacılık için özel olarak geliştirdiğimiz ve ana bankacılık, krediler, hazine, finansal kontrol, muhasebe gibi temel bankacılık fonksiyonlarını içeren Architechtt Dijital Bankacılık Platformumuzu kullanacağız. Böylece TOM Bank müşterileri hızlı, dinamik ve kullanıcı dostu bir platformun sunduğu kusursuz müşteri deneyiminden yararlanabilecek."



## PayTR'de Merve Tezel dönemi

PayTR'nin yeni Genel Müdür ve İcra Kurulu Başkanı (CEO) Merve Tezel oldu. 2018 yılından bu yana PayTR CEO'su olarak görev alan Tarık Tombul ise Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yapmaya devam edecek. Merve Tezel, Robert Kolej'den mezun olduktan sonra ABD'deki Ithaca ve Lehigh üniversitelerinde işletme lisans ve lisansüstü eğitimlerini tamamladı. Profesyonel kariyerinin ilk 10 yılını Yapı Kredi Bankası ve Garanti Ödeme Sistemleri'nde geçirdikten sonra 15 yıla yakın bir süre boyunca Visa'da görev aldı. Visa bünyesinde 5 yıl boyunca Güneydoğu Avrupa danışmanlık ekibinin liderliğini yürüten Tezel, 2012'den itibaren Visa Türkiye'de genel müdürlük rolünü üstlendi.

## ► Octet Türkiye'nin teknoloji stratejisi Fatih Gökhan Sevgen'den sorulacak

Kurumsal tahsilat ve ödeme çözümleriyle bilinen Octet Türkiye'nin teknoloji stratejilerinin ve çözümlerinin geliştirilmesinde Fatih Gökhan Sevgen, CTO olarak görev alacak. Yüksek lisans eğitimini Bilişim Sistemleri Mühendisliği alanında tamamlayan Sevgen, profesyonel iş hayatına yazılım uzmanı olarak 2010 yılında başladı. Turizm, iletişim ve finans

sektörlerinde teknoloji ve yazılım projeleri geliştiren Sevgen, geçmişte LC Waikiki, Jolly Tur gibi markalarda görev aldı. Yazılım ve teknoloji alanındaki deneyimiyle 2018 yılında Figopara'da FinTek dünyasına adım atan Sevgen, ödeme sistemleri, tedarikçi finansmanı ve skorlama gibi alanlarda projeler üretti. Şirketlerin teknolojik dönüşüm süreçlerinde aktif olarak rol aldı.





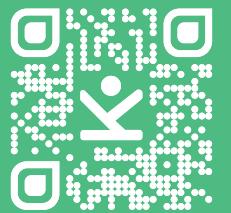
# Şimdi Al, Sonra Öde Hayallerini Erteleme!



Hemen indir,  
alışverişe başla



[kredim.com.tr](https://kredim.com.tr)



# kredim

Kredim, TURK Finansman A.Ş. markasıdır. BDDK tarafından  
TURK Finansman A.Ş.'ye 6361 sayılı Kanun uyarınca faaliyet izni verilmiştir.

# FİNTEK DÜNYASININ KALBI DUBAİ'DE ATTI

Türkiye'den 30'u aşkın FinTek firması, Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi iş birliğiyle Dubai'ye çıkarma yaptı. Çok sayıda üst düzey temsilci ve yöneticiyi bir araya getiren ve ilki Dubai'de gerçekleşen Türk-Arap Finans Forumu, Türk FinTek dünyasının Körfez'de açtığı öncü bir kapı oldu. Hükümet temsilcileri, yöneticiler, yatırım amaçlayan kurumlar ve proje finansmanı arayan firmalar etkinlikte bir araya geldi...



**T**ürk Arap Finans Forumu'nun (TAFF) kurucusu Murat Efe ve PayFix Yönetim Kurulu Başkanı Erkan Kork'un iş birliğiyle gerçekleştirilen forum, Türk FinTek dünyasının Körfez ülkelerindeki en önemli adımı oldu ve daha ilk buluşmasında ileride büyük çapta birlikler, önemli iş ortaklıkları yapılabileceğinin sinyallerini vermiş oldu. 13 Mart 2023'te Birleşik Arap Emirlikleri'nin başkenti Dubai'de ilk olarak düzenlenen TAFF, önümüzdeki dönemde Suudi Arabistan-Riyad, Katar, Kuveyt, Bahreyn ve Umman'da da devam ederek süreklilik kazanacak.

## Türk finans ve FinTek dünyasının Körfez'de açtığı yeni kapı

PayFix Elektronik Para ve Ödeme Hizmetleri A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Erkan Kork'un desteği ve TAFF iş birliğiyle ilki Dubai'de gerçekleştirilen 1. Türk-Arap Finans Forumu açılış töreni, Birleşik Arap Emirlikleri Dış Ticaretten Sorumlu Devlet Bakanı HE Dr. Thani bin Ahmed El Zeyoudi'nin konuşmasıyla başladı. Açılış töreninde Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi Başkanı Ahmet Burak Dağlıoğlu, Hazine ve Maliye Bakanlığı Borçlandırma Genel Müdürü Yiğit Korkmaz Yaşar ve TÖDEB Başkanı Ufuk Bilgetekin de katılımcılara hitap etti.



Bakan Al Zeyoudi, “Dubai ve Türkiye arasındaki yatırım 2022 yılından bu yana yüzde 40 oranında arttı. İleriki günlerde bu artışın daha büyük bir ivme kazanmasını umut ediyorum” diyerek son yıllardaki ekonomik iş birlikteliklerinden memnuniyet duyduğunu dile getirdi.

Forumda konuşan Dağlıoğlu, Türk-Arap iş birliğinin iki ülke açısından önemini vurgularken, hızla ilerleyen bu ticari iş birlikteliklerinin daha ileri seviyeye taşınması gerektiğini dile getirdi. Türkiye’nin derin ve yetkin bir yetenek havuzuna sahip olduğunu vurgulayan Dağlıoğlu, “Bunun yatırımcılar için çok önemli bir mesaj olduğunu düşünüyorum. Sermaye piyasasında Türkiye’nin çözümleri her zaman konuşulur olmuştur fakat FinTek’in sağladığı hizmetler ekonomiye salgın sonrası yararlanılabilir bir bakış açısı sağladı. FinTek’lerin sağladığı imkanlar uluslararası açıdan başarı sağlayacaktır ve yatırımcı dostudur. Dikkate almanızı öneririm” dedi.

### “Birçok kıta için merkez üssü olabilecek kapasiteye sahibiz”

Etkinliği değerlendiren PayFix Yönetim Kurulu Başkanı Erkan Kork, Türkiye’nin inovasyona açık, rekabetçi, önder ve lider olma özelliklerini vurgulayarak, konumu ve teknolojik alt yapısıyla birçok kıtaya merkez üssü olabilecek kapasiteye sahip olduğunu altını çizdi. Kork, Türkiye’nin dünya çapında “FinTek üssü” olmaya aday olan en önemli ülkelerden biri olduğunu ifade etti.

Arap dünyasının, özellikle de Körfez bölgesinin başkenti Dubai ile Türkiye arasındaki siyasi ve iktisadi ilişkilerin köklü bir geçmişe sahip olduğunu hatırlatan Kork, iş birliğinin her alanda kuvvetlenerek devam etmesi gerektiğini belirtti. Kork, “Özellikle finans ve teknoloji anlamında gelişimini hızlı bir şekilde sürdüren elektronik para ve ödeme hizmeti sağlayıcı firmaların hedeflerini uluslararası kulvarlara doğru yönelmelerinden büyük memnuniyet duyuyoruz. Bu açılım hem sektöre hem ülkemize büyük katkılar sağlayacaktır. Türk FinTek ve finans kuruluşları teknolojik alt yapı ve kalifiye insan kaynağı konusunda son derece donanımlı. PayFix de dahil olmak üzere engin vizyona sahip başarılı birçok firmamız ve yöneticilerinin uluslararası kulvarda önemli başarılar elde edeceğini inançım tam” dedi.



**Açılış töreni sonunda PayFix Yönetim Kurulu Başkanı Erkan Kork, BAE Dış Ticaretten Sorumlu Devlet Bakanı HE Dr. Thani bin Ahmed Al Zeyoudi’ye, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan’ın selam ve sevgilerini ileterek, el işçiliğiyle yapılmış ve üzerinde “Bismillahirrahmanirrahim” yazan anlamlı bir hediye takdim etti.**

Erkan Kork, forumun destekçi ve katılımcılarına da şöyle seslendi: “Etkinliğimize resmi destek sağlayan Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi’nin de sektörü yalnız bırakmayıp yanımızda yer almasından büyük memnuniyet duyduk. Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi Başkanı Ahmet Burak Dağlıoğlu’na desteğinden dolayı ayrıca teşekkür ediyoruz. Yanımızda yer almalarının bizim için anlamı ve önemi çok büyük. Keza kendilerinin yatırım alanındaki özverili çalışmalarını takdirle takip ediyoruz. Ödeme ve Elektronik Para Kuruluşları Birliği olarak foruma destek sağlayan TÖDEB’in Yönetim







Kurulu Başkanı Ufuk Bilgetekin'e ve tüm yönetim kurulu üyelerine, TÖDEB Genel Sekreteri Sühendan Enisel'e ve tüm katılım sağlayan firmalara ayrıca teşekkür etmek istiyorum. Sektörde bir ilk olmasına rağmen başarılı bir foruma imza attuk. Bir sonraki forum için çok daha yeni girişimlerimiz ve daha büyük hedeflerimiz var."

#### **"Çok yakında Körfez'deki yatırımcılarla birlikte bir sürprizimiz olacak"**

Kork ayrıca, Türk-Arap iş birliği eksenini etrafında dünyaya yeni nesil ödeme sistemi ve yeni nesil bankacılık hizmeti vermeye hazır olduklarını, yabancı yatırımcıların Türk FinTek dünyası üzerinden dünyaya ulaşabileceğini işaret etti. Kendisinin Ortadoğu ve Körfez ülkelerini yakından tanınması, ticari mantaliteyi ve vizyonlarını biliyor olması sebebiyle bölgedeki yatırım fonları ve yatırımcılarla yakın ve sıcak diyalogu bulunduğunu belirtti. Sadece Pay-Fix değil sektörün diğer temsilcilerine de yeni yatırımcılar kazandırma hedefinde olduğunu, bu maksatla sağlayabileceği herhangi bir katkıdan tek dolarlık beklentisi olmaksızın asıl ülkeye ve sektöre sağlayacağı katkının kendisini mutlu ve onore edeceğini vurguladı.

Kork, son olarak çok yakın zamanda FinTek ve Türk bankacılık sektörüne yönelik, Dubai'deki yatırımcılarla birlikte önemli bir müjde vereceklerini de sözlerine ekledi.



#### **Üst düzey sahiplenme, üst düzey katılım**

TAFF'ın, 20 yıllık tecrübesiyle daha önce İstanbul'da düzenlediği etkinlikte Türkiye'nin Abu Dabi Büyükelçisi Tuğay Tunçer, Dubai Başkonsolosu Onur Şaylan, Bahreyn Bankalar Birliği Başkanı Adnan Yusuf, Türkiye Finans Katılım Bankası CEO'su Murat Akşam, DenizBank'ın da sahibi olan E-NBD Bankası'nın CEO'su Shayne Nelson, Borsa İstanbul Uluslararası İlişkiler Direktörü Mahmut Aydoğmuş başta olmak üzere 250'den fazla üst düzey temsilci ve yönetici bir araya gelmişti.

Devlet Bakanı El Zeyoudi de 3 Mart 2023'te yapılan ve Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan ile BAE Devlet Başkanı Şeyh Muhammed bin Zayid Al-Nahyan'ın video konferans yöntemiyle katıldığı Türkiye-BAE Kapsamlı Ekonomik Ortaklık Anlaşması İmza Töreni'nde, BAE Ekonomi Bakanı Abdullah bin Tavk El Merri ve Ticaret Bakanı Mehmet Muş ile beraber imza atan 3 bakandan biriydi. Bu açıdan, bakanın Dubai'de düzenlenen foruma BAE adına ev sahipliği yapması güçlü bir sahiplenme mesajı içeriyordu. Türkiye Finans Katılım Bankası, Halkbank, Arap Türk Bankası (A&T Bank), ininal gibi alanlarında öncü finans kuruluşlarının da katılım sağladığı forum, Türkiye ile Arap ülkelerindeki fırsatları her ülke için faydaya çevirmek ve geleceği sağlam bir teknolojik finans temeli üzerine inşa etmek hedefleriyle düzenlendi.

Forum kapsamında yapılan oturumlarda "Hızlı ekonomik büyümede bankacılık ve sermaye piyasalarının önemi", "İslami bankacılık ve finans alanlarında iş birliği fırsatları", "Para akışı ve yatırımda FinTek firmalarının rolü", "Hızlanan ve dönüşen yeni ekosistemde FinTek şirketlerinin önemi ve etkisi", "Türk FinTek firmalarının vizyonu" gibi konular ele alındı.

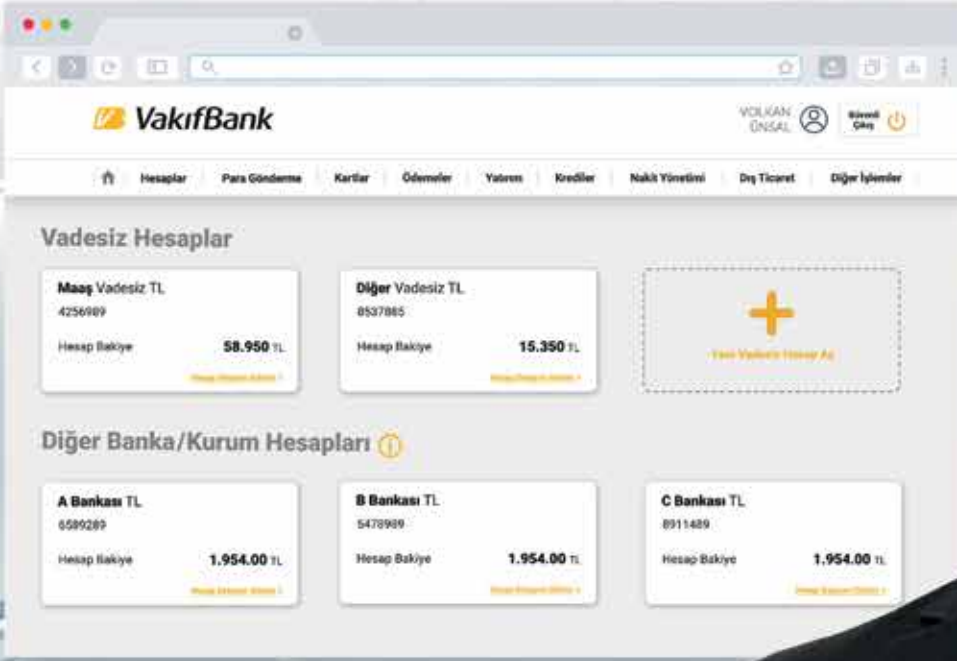
#### **Sırada Riyad var**

PayFix Yönetim Kurulu Başkanı Erkan Kork'un önderliğinde temelleri İstanbul 13. Türk-Arap Ekonomi Forumu'nda atılan ve Türk-Arap Ekonomi Forumu'nun kurucusu, 20 yıllık tecrübeye sahip Murat Efe'nin iş birliği ile gerçekleşen Türk-Arap Finans Forumu'nun bundan sonraki durağı Riyad olacak. ☺

# Diğer banka hesaplarınız Tüm Hesap ile tek ekranda bir arada

Açık Bankacılık hizmetleri kapsamında geliştirilen Tüm Hesap yenilendi. VakıfBank Mobil ve İnternet Bankacılığı'ndan diğer banka hesaplarınızı ekleyerek tüm hesaplarınızı tek ekranda bir arada görüntüleyebilir, para transferi yapabilirsiniz.

**VakıfBank, daima seninle.**



**TÜM  
HESAP**

**Tüm Hesap Yenilendi!**

**Bireysel / Ticari  
Tüm Müşterilerimize Açık**



**#dijitalKolaylaştırır**

Detaylı bilgi [www.vakifbank.com.tr](http://www.vakifbank.com.tr)'de yer almaktadır.

444 0 724 | [vakifbank.com.tr](http://vakifbank.com.tr)

**VakıfBank**  
Burası Sizin Yeriniz

[@](#) [f](#) [t](#) [in](#) [v](#) /vakifbank



# TÜRK FİNTEK'LERİ DUBAİ'YE ÇIKARMA YAPTI

Türk-Arap Finans Forumu'nda 30'u aşkın Türk FinTek şirketi uluslararası yatırımcılarla bir araya geldi. TÖDEB Yönetim Kurulu Başkanı Ufuk Bilgetekin, etkinliğin açılış konuşmasında Türkiye ve Arap ülkeleri arasındaki iş birliklerinin FinTek sektöründeki ivmeyi hızlandırmak için büyük bir fırsat sunduğunu vurguladı...



**TÖDEB Başkanı Ufuk Bilgetekin ve Türk FinTek firmalarının temsilcileri, TAFF'ta önemli görüşmeler yapıp bağlantılar kurdu...**

**T**ÖDEB Yönetim Kurulu Başkanı Ufuk Bilgetekin ve Türkiye'nin önde gelen FinTek şirketlerinin temsilcileri, 13 Mart 2023 tarihinde Birinci Türk-Arap Finans Forumu'na katıldı. Forumun açılış töreninde Bilgetekin de bir konuşma yaptı. Birleşik Arap Emirlikleri (BAE) ile Türkiye arasında geçen ayın başında imzalanan Ekonomik Ortaklık Anlaşması'nın önemine değinen Bilgetekin, anlaşmanın iki ülke arasındaki ekonomik iş birliklerine ivme kazandıracğını ifade etti.

## **"FinTek sektöründeki ivmeyi hızlandırmak için fırsat"**

Türkiye'deki FinTek sektörünün gelişiminden de bahseden Bilgetekin, sektörün uluslararası sermaye ve yatırımlarla desteklenmesi gerektiğini belirterek şu değerlendirmeyi yaptı:

"FinTek'lere yönelik hızlandırma programlarının artışı ve bu şirketlerin sunduğu yenilikçi çözümler, yerli yabancı yatırımcılar için fırsat olarak dikkat çekiyor. Türkiye ve Arap ülkeleri arasındaki iş birliği de FinTek sektöründeki ivmeyi hızlandırmak için büyük bir fırsat sunuyor. Öncelikle sınır ötesi ödeme sistemleri, dijital



bankacılık, yatırım platformları gibi alanlarda ortak girişimler oluşturulabilir. Bu anlamda sektörümüzde geliştirilecek yeni stratejik ortaklıklarla ekonomik fırsatların birlikte değerlendirilmesi hem iki ülke halkına hem de ekonomiye katkı sunacaktır. Bizler de TÖDEB olarak ödeme ve elektronik para sektörünün gelişimi için mevzuatta kolaylaştırıcı adımların atılmasını sağlamak, yenilikçi ürünlerin yurt dışına çıkışı, finansal ve operasyonel iş birliklerinin kurulması hedefleriyle çalışmalarımıza devam edeceğiz." ☺



# MAXIMUM KART'TAN, 3.000 TL'YE VARAN MAXIPUAN!

Maximum Kart'a İşCep'ten hemen başvurun,  
kampanyalara katılarak Maximum Kart'ınızla  
Maximum üye işyerlerinden yapacağınız harcamalar ile  
ayda 3.000 TL'ye varan MaxiPuan kazanın.



Hemen başvurun



Ayrıntılı bilgi: [maximum.com.tr](https://www.maximum.com.tr)

**maximum**

# YAZARKASA SEKTÖRÜNÜN Türkiye liderlerinden E Data, tüm hizmet ve çözümlerini Propay markası altında topluyor

38 yıllık geçmişinde 15 ülkede 2 milyondan fazla satış yapan E Data, tüm ürün ve hizmetlerini Propay Ödeme Teknolojileri markası altında topluyor. Propay Ödeme Teknolojileri Genel Müdürü Tunç Sarıbay, “Donanım, yazılım ve hizmeti tek noktadan sunan bir çözüm sağlayıcısı olarak kurumsal kimliğimizi yeniden yapılandırdık. Bundan böyle bir cihaz üreticisi olarak görünmenin ötesinde, bizi ve işimizi çok daha iyi tanımlayan, kapsayıcı, çağdaş ve ödeme teknolojilerine odaklanmamızı yansıtan yeni ismimizle yol alacağız” diyor...



**Tunç Sarıbay**  
Propay Ödeme Teknolojileri Genel Müdürü

## E. ESİN GEDİK

**B**ugüne kadar Türkiye’de ve yurt dışında 2 milyonun üzerinde yazarkasa satışı yapan ve Profilo Ödeme Sistemleri markasıyla tanınan E Data, yoluna yeni ismi ve vizyonuyla devam edecek. Sektörün regülasyonlar ve teknolojilerle kabuk değiştirdiğini belirten Propay Ödeme Teknolojileri Genel Müdürü Tunç Sarıbay ile şirketin yeni hedeflerini, yeni ürünlerini ve yazarkasa sektörünün ulaştığı seviyeyi konuştuk...

**Türkiye’de yazarkasa ve POS sektörünün en eski ve en köklü markalarından olan E Data’nın bugün ulaştığı seviye hakkında bilgi verebilir misiniz?**

KDV’nin kabul edildiği 1984 yılından bu yana sektördeyiz. 38 yılda 2 milyonun üzerinde yazarkasa üretim, tedarik ve satışı gerçekleştirdik. Yurt içi, yurt dışı pazarlarda 600 bin yazarkasaya direkt ve yerli-yabancı iş ortaklarımız üzerinden hizmet veriyoruz. Son 14 yılında yöneticiliğini yaptığım ve 2012 yılına kadar Profilo grup şirketlerinden, yazarkasa üretim/ithalat lisansı olan E Data Elektronik’te sürecin ilk yıllarında yazarkasalar beyaz eşya bayilerinden satıldığı için farklı marka ürünleri farklı satış noktalarında konumlandırmıştık. Grubun TV, beyaz eşya sektörlerinde bilinen üreticilerden biri olması ve yaptığı anlaşmalarla birçok marka model ürünü geliştirip tedarik etme fırsatımız oldu. Olivetti, Profilo, Siemens, Saba, Telestar, Farex, Telefunken markalarını ürünlerimiz üzerinde yoğun olarak kullanıp vergi mükellefi olan son kullanıcılara farklı satış kanalları üzerinden ulaştık. Yurt dışı pazarlarda ise Avrupa ve Afrika kıtalarında 15 farklı ülkeye yazarkasa ihraç ettik ve etmeye devam ediyoruz. Bugün akaryakıt sa-

tıındaki satış fişlerini düzenleyen VUK 527 kapsamındaki onay alan üreticileri de dahil edersek yazarkasa pazarında 18 firmanın 52 farklı marka-model yeni nesil ÖKC ürünü var. E Data tüm ÖKC tipleri için (EFT POS özellikli ÖKC, basit/bilgisayar bağlantılı ÖKC, akaryakıt pompa ÖKC) ürün üretim/ithalat izni olan tek firma olduğu gibi, 10 farklı model ÖKC onayıyla en çok ürün marka-modeli için izni almış, satmış ve hizmet vermekte olan lider üreticilerden biridir.

### **Çalışan sayısı, saha ekibi, servis gibi konularda da bilgi verebilir misiniz?**

Şu anda E Data ve R2 Servis olarak toplam 170 kişiyiz. 65 arkadaşımız E Data kadrosunda, 40 kişi ise 5746 sayılı kanun kapsamına alınan Ar-Ge merkezimizde çalışıyor. Son 5 yıldır Türkiye'nin en çok Ar-Ge harcaması yapan 250 şirketi arasında yer alıyoruz. Ürün geliştirme süreçlerinin neredeyse tümünü bünyemizde yürütüyoruz. Malzeme, üretici seçimi, kalite ve üretim süreçlerini bünyemizde yönetiyor ve konusunun uzmanı tedarikçilerle çalışıyoruz. Polonya'daki şirketimiz Edata Polska, yaklaşık 20 yıldır satışını yaptığı Farex marka ürünlerle bu ülke pazarında en yüksek pazar payına sahip yabancı yazarkasa tedarikçisi konumunda. 600'e varan bayi ve servis ağıyla Polonya genelindeki müşterilerimize hizmet veriyoruz.

İstanbul ve Ankara'daki onaylı TSM merkezlerimizdeki sunucularımız üzerinde çalışan onlarca uygulamayla sahadaki 200 bine yaklaşan yazarkasa ve Android POS cihazımız üzerinde çalışan 240 bin tahsilat uygulaması ve entegrasyonlara hizmet veriyoruz.

### **Hangi segmentlerde daha çok tercih ediliyorsunuz?**

E Data, saha servis hizmetlerini, yeni nesil yazarkasalara geçiş sürecinin en başından itibaren grup şirketi R2 Servis üzerinden veriyor. R2 Servis, ülke genelindeki tüm iller ve çoğu ilçelerde GİB onaylı 300 servis noktası ve 250 iş ortağıyla müşterilerimize ve paydaşlarımıza hizmet veriyor. Bünyemizde geliştirdiğimiz yardım masası uygulaması, hizmet portalı ve tecrübeli servis noktalarıyla E Data, özellikle kurumsal ve orta ölçekli müşterilerde ulaştığı hizmet seviyesiyle diğer üreticilerden ayrılıyor. HORECA sektöründe hızlı tüketim zincirleri, organize perakende sektöründe büyük gıda perakendecileri içerisinde en büyük kurumsal müşterilerle 2013 yılı son çeyreğinden bugüne kesintisiz çalışıyoruz ve hiçbir müşterimizi kaybetmedik diyebilirim. Müşterilerimizin bir kısmı 2013 yılından bu yana ilk yazarkasa POS ürünümüzü, devamında pandemide çok büyüyen paket servis hareketliliğiyle birlikte ikinci çıkardığımız ürünümüzü ve son 2 yıllık dönemde de e-belge sürecine geçiş ile VUK 509 kapsamında Android POS ürünlerimizi kesintisiz kullanmaya devam ediyor. Burada tercih edilme nedenlerimizi; müşterilerimizin değişen beklentilerini mali disiplini ve güvenlikten ödün vermeden, yüksek teknolojiyle buluşturmak, sektörün trendlerini ve yeniliklerini uygularken en iyi fiyat-performans oranını yakalamak, özellikle saha hizmetleri ile toplam satın alma maliyetlerini her yeni üründe iyileştirmek olarak söyleyebilirim.

Türkiye'nin en güzide markalarının bu kadar rekabetçi bir sektörde 10 yıldır peş peşe 3 ürünümüzü de kullanarak



bizi tercih etmelerinden dolayı çok gururluyuz. Müşterilerimizle birlikte ve onlar adına sürekli öğrenmeye, kendimizi, ürün ve hizmetlerimizi geliştirmeye devam ediyoruz.

*“İstanbul ve Ankara'daki onaylı TSM merkezlerimizdeki sunucularımız üzerinde çalışan onlarca uygulamayla sahadaki 200 bine yaklaşan yazarkasa ve Android POS cihazımız üzerinde çalışan 240 bin tahsilat uygulaması ve entegrasyonlara hizmet veriyoruz.”*

### **İsminizi neden Propay olarak değiştirmeye karar verdiniz?**

2012 yılından bu yana E Data ve R2 Servis olarak farklı sektörlerde birçok değerli işin markası olan “Profilo” üzerine yeni nesil ürün ve hizmetler geliştirerek “Profilo Ödeme Sistemleri” kurumsal kimliğiyle sektörümüzdeki ihtiyaçlara çözümler ürettik. Özellikle son 10 yılda ödeme hizmetleri ve finansal teknolojiler sektöründe sürekli yenilenen regülasyonlarla birlikte ürün ve hizmet yelpazemizi ödeme altyapısı konusunda müşterilerimizin ihtiyaç duyduğu ve duyacağı her detayı kapsar hale getirdik. Grup şirketlerimizden R2 Servis'in saha hizmetlerindeki gücüyle birlikte ürün ve hizmetlerimizle fark yaratan; donanım, yazılım ve hizmeti bir arada tek noktadan sunan bir çözüm sağlayıcısı olduk. Geldiğimiz bu noktada, bir cihaz üreticisi olarak görünmenin ötesinde, bizi ve işimizi çok daha iyi tanımlayan, kapsayıcı, çağdaş ve ödeme teknolojilerine odaklanmamızı yansıtan bir isimle yol alacağız. Sektördeki uzmanlık ve ustalık konumumuza uygun olarak yeni markamızı “Propay Ödeme Teknolojileri” olarak belirledik.

*“Propay markasının ‘ödeme teknolojileri uzmanı’ anlamıyla ödeme sektöründe edinmiş olduğumuz ustalık kimliğimizi çok daha güçlü bir şekilde temsil edeceğine inanıyoruz.”*





### Değişiklik isim ve logoyla mı sınırlı kalacak, yoksa şirket farklı alanlarda da dönüşüm yaşayacak mı?

E Data ve R2 Servis olarak satışını yaptığımız markalar ve sahada çalışan tüm ürünlerimiz için kullanıcılara, mü-kelleflere; üzerinde çalışan uygulamalarla ilgili iş ortakları, banka ve benzeri paydaşlara aynı şekilde hizmet vermeye devam edeceğiz. Gelir İdaresi'ne karşı tek yetkili ve sorumlu olarak yükümlülüklerimizi eksiksiz sürdüreceğiz.

Diğer taraftan gelişim için değişimin şart olduğu bir dönemden geçiyoruz. Son 10 yıllık zaman diliminde ülkemizdeki mali ve ödeme dünyasındaki regülasyonlarda hızla ilerleyen teknoloji ve trendleri kapsayacak ve sektörümüzün önünü açacak değişimler oldu, olmaya da devam ediyor. E-belge regülasyonları ve ÖKC'nin alternatifi VUK 507 kapsamındaki çözümlere rağmen bankalar, yemek kartı firmaları, sadakat sistemleri, işleticileri ve benzeri yapıların yeni nesil ÖKC'ye geçişin başındaki tereddütleri ve hatta güçlü itirazlarının yerini günümüzde ürün ve hizmetler açısından sektöre duyulan net bir güvene bıraktığını görüyoruz. Propay Ödeme Teknolojileri olarak önümüzdeki dönemde ürün ve hizmetlerimizi yeni teknolojileri kullanarak güncel regülasyonlar kapsamında yeni fırsatlara ve müşterilerimizin beklentilerine adapte etme konusunda ciddi gelişmelere imza atacağız. Değişim sürecinde, tüm ödeme teknolojilerini kapsayan, e-belge



düzenini destekleyen, mali unsurlar ve güvenlikten ödün vermeyen, tabii ki merkeze mükellefin ürün ve hizmetlere özgür iradesiyle en uygun koşullarda ve kesintisiz ulaşma hakkını öne çıkararak liderlik eden markalardan biri olacağız. Yeni ürün ve hizmetlerimizi "Propay Ödeme Teknolojileri" kimliği altında "Propay" markasıyla kısa zamanda hep birlikte sahada göreceğiz.

### Propay Ödeme Teknolojileri'ni ödeme dünyasının farklı alanlarında da görecek miyiz? Böyle bir planınız varsa ayrıntılarını paylaşabilir misiniz?

Aslında bu dönüşümü, tahsilat uygulamalarının geliştirme sürecini kendi bünyemize çektiğimiz ve ödemeyle ilgili müşteri taleplerini Propay hizmet platformuna taşıdığımız 2020 yılından beri yaşıyoruz. Elbette yeni ürün ve hizmetleri geliştirme sürecinde en güncel teknolojilerle çalışmaya devam ediyoruz. Burada kurumsal müşterilerimizin sektör bağımsız gelişim alanlarını biliyor, bu konularda hem donanım hem de hizmet konsolidasyonlarına giderek, değer yaratacak inovatif ürünlerimizi yakında müşterilerimizle buluşturacağız. Verdiğimiz hizmetleri ise "ProTaaS" Propay Terminal Hizmetleri çatısı altında toplayacağız.

### Son dönemde Android tabanlı çözümlerinizi dikkat çekiyor. Bu alandaki çalışmalarınız ve hedefleriniz neler?

Android tabanlı ödeme cihazlarına 2018 yılında yatırım yapmaya başladık. Geldiğimiz noktada BKM TechPOS sertifikasyonunu tamamlamış 6 ürünle en geniş ürün yelpazesine sahibiz. Burada countertop dediğimiz masaüstü kablolu bağlantıyla çalışan 4 inç ekranlı, çok az yer kaplayan uygun fiyatlı ürünlerden mobil 4, 5 ve 5.5 inç ekran boyutunda yazıclı ya da yazıcsız ve son olarak da 12 inçlik tablet POS'a kadar geniş bir ürün alternatifleriyle özellikle kurumsal müşterilerimizin farklı ihtiyaçlarına cevap veriyoruz. Bu ürünler üzerinde kendi geliştirdiğimiz cihaz içi, kablolu ya da kablosuz entegrasyona imkân sağlayan mimari yapı, bankacılık yazılımı, ek olarak yine bizim ve

## AKARYAKIT İSTASYONLARI İÇİN SON TARİH 31 ARALIK 2023

Akaryakıt istasyonlarındaki yakıt satışında yeni nesil akaryakıt pompa ÖKC'lerin kullanımını düzenleyen VUK 527 no'lu tebliğ 2021 yılı mart ayında yayınlanmıştı. Buna göre Mart 2023 itibarıyla elektronik kayıt ünitesi barındırmayan eski nesil yazarkasaların istasyonlar tarafından satın alınması ve 2 Mayıs'a kadar da kullanıma geçmesi gerekiyor. Elektronik kayıt üniteli kasalar içinse son tarih 31 Aralık 2023. Propay da bu doğrultuda geliştirdiği ürünlerle oldukça iddialı. Ayrıntıları için söz yine Tunç Sarıbay'da: "Akaryakıt istasyonları, 2004-2022 yılları arasında yoğun satış yaptığımız ve pazar payımızın en yüksek

olduğu sektör. Yeni nesil akaryakıt pompa yazarkasalar için de ülke geneline yayılmış, yetkilendirdiğimiz ve GİB onaylı 150 servisimizle hizmet veriyoruz. Ürünümüz 16-18 Mart tarihleri arasında düzenlenen Petroler İstanbul Fuarı'nda yoğun ilgi çekti. Dış ortamda, zorlu hava koşullarına uygun şık tasarımı, üzerinde 8 inçlik, 1000nits dokunmatik ekranı ve kullanıcı dostu arayüzleriyle istasyonların ihtiyaçlarını tam karşılıyor. Yeni nesil yazarkasalar eskilerden farklı olarak ödeme entegrasyonunu da barındırıyor. İstasyonda çalışan akaryakıt pompa yazarkasalarımız ile Android POS cihazımızın ATEX

sertifikasyonlu modeli arasında bir ödeme entegrasyonu yaptık. Android POS cihazlarımız ister market içi veya dışındaki istasyon ortamında, isterse araçtan inmeden kullanım imkanı sunuyor. Ödeme cihazlarımız; kablosuz ve TSM üzerinden kurgulanan bu kritik entegrasyonda, her an hangi yazarkasamızda satış başlayıp bitmiş, plaka ve tutar nedir gibi bilgileri takip edebildikleri, hata yapmadan direkt tahsilat ekranına geçip tahsilatı tamamladıktan sonra slip bilgilerini satış fişlerinin içinde basılmak üzere ilgili kasaya gönderdikleri bir senaryoyu 7/24 yönetebiliyor."



partnerlerimizin geliştirdiği yemek kart yazılımları, sadakat uygulamaları, fatura tahsilat uygulaması, mobil cüzdan, vergi tahsilat uygulaması, otopark uygulaması gibi birçok uygulama farklı dikey segmentler için kullanılıyor. Bu süreçte birçok ilke imza attık. Android ödeme cihazlarımız, 2021 yılı başında yemek kart tahsilatlarında sektörde ilk kez kullanıldı. Bir yazılım paydaşımızla geliştirdiğimiz vergi tahsilat uygulaması VakıfBank üzerinden ülke genelinde 20 belediyede, 2020'den beri yine bir ilk olarak her türlü vergi tahsilatları için kullanılıyor. HORECA sektöründe en yaygın hızlı tüketim zincirlerinden biri olan müşterimizde, Android POS cihazımızı satış operasyonu, kurye iletişim ve lokasyon takip, tahsilat ve e-belge süreçlerinde yine bir ilk olarak 2021 yılında kullanıma sunduk. Bugünlerde ise akaryakıt sektöründe tanker otomasyonu ve satış, tahsilat, e-belge süreçlerini bir araya getiren bir ilki daha sahada uygulamaya başlıyoruz.

Bu kadar deneyimimiz olmasına rağmen VUK 507'de onay almayan 1-2 ÖKC üreticisinden biriyiz. Bunun en temel nedenlerini; bir opsiyon olarak duyurulan VUK 507'nin özellikle küçük işletmeler için işletme masraflarının yazarkasaya göre yüksek olması, kurumsal müşterilerimizde ise e-belge düzenine geçmelerine rağmen yazarkasa kullanımından yana ısrarcı olmaları olarak özetleyebiliriz. Diğer taraftan, yazarkasa ile mükellefe geçen ürün ve hizmetlerin sahibi-alıcısı olma avantajı ve istediği banka, ödeme kuruluşu, yemek kart, sadakat gibi firmalarla çalışabilme serbestisinin müşterilerimiz açısından en önemli kazanımlardan biri olduğunu net bir şekilde görüyoruz. Tabii ki bir kurumsal müşterimizin istemesi bizim için VUK 507'i de çok kısa sürede çözümlerimizden biri olarak eklememiz için yeterli.

*“Akaryakıt sektöründe tanker otomasyonu ve satış, tahsilat, e-belge süreçlerini bir araya getiren bir ilki daha sahada uygulamaya başlıyoruz.”*

## “YAZARKASALAR ÜZERİNDE 2 MİLYONDAN FAZLA UYGULAMA ÇALIŞIYOR”

Tunç Sarıbay, Türkiye'de yazarkasa POS sektörünün geldiği noktayı ve pazarın bugünkü durumunu da şöyle değerlendiriyor: “2013'te başlayan yeni nesil yazarkasaya geçişi bir milat olarak aldığımızda 10'uncu yaşının içerisinde olan sektörde, değişim öncesinde 5-6 üreticinin olduğu özellikleri çok sınırlı ve kullanıcılarına değer üretmekte zorlanan ürünlerden çok farklı bir ekosisteme geldiğimizi söyleyebilirim. Bu ekosistemde 1.5 milyon mükellefte 1.7 milyon aktif yazarkasa POS kullanıldığını ve üzerinde banka, ödeme kuruluşu, yemek kart firmalarının 2 milyondan fazla uygulamasının çalıştığını öngörüyoruz. Yine yazarkasa POS'ların sayısı 150'ye varan üçüncü parti satış uygulamalarıyla entegre çalıştığını, ekosisteme 10 bine ulaşan bayi, saha satış ve servislerin hizmet verdiğini tahmin ediyoruz. Çıkış noktası ilgili tebliğlerin yükümlülükleri olmasına rağmen ekosistemin bu gelişkinliğe ulaşmasındaki en önemli etken tüm paydaşları tarafından kabul görmesi ve tercih edilmesi olsa gerek. Bu ekosistemin yetkinliklerini ve ürettiği katma değeri, mali disiplinden uzaklaşmadan geliştirmenin sektörümüzün en önemli önceliği olduğunu düşünüyorum.”

### Biraz da 2023 yılı hedeflerinizden bahsedebilir misiniz?

Başlıca hedefimiz, Propay ödeme platformumuzu ve cihaz yönetim hizmetlerini mevcut yazarkasa POS ürünümüz, AndroidPOS cihazlarımız ve akaryakıt pompa yazarkasamız için farklı segmentlerdeki müşterilerimiz özelinde yeni yetkinlikler ekleyerek daha çok kullanıcıya ulaştırmak ve hâlihazırda uzun yıllardır bizi tercih eden akaryakıt istasyonlarının yeni nesil tercihinde de ilk sırada olmak. Ayrıca henüz geliştirme aşamasında olan ve hem Türkiye hem de Polonya pazarı için yeni projelerimizi tamamlamayı planlıyoruz. ☹

# Her adımda “Hoppa” diyeceksiniz!

“Yeniliklere öncü olma” vizyonuyla yola çıkan ve geçen yıl TOBB’un “Türkiye’nin En Hızlı Büyüyen 100 Şirketi” listesinde 59’uncu sırada yer alan Elekse, bu yıl ilk 20’yi hedefliyor. Şirket, Hoppa markasıyla dijital cüzdan dünyasında da yükselmeye devam ediyor...



**Y**etkili Vezne markasıyla temsilcilik ağı kuran ve Esnek POS markasıyla B2B sanal POS temin ederek sektörde başarısını kanıtlayan Elekse, bu yıl Hoppa Cüzdan ile B2C çalışma modelinde de iddiasını göstermeyi başardı. 2021’de temeli atılan ve bir Elekse cüzdan markası olan Hoppa, kullanıcılarına tek bir uygulama üzerinden tüm finansal işlemleri yapma imkanı sağlıyor. Aynı zamanda birçok fırsat ve kampanyayla kullanıcılarına eşsiz bir deneyim sunuyor. Tüm yazılımları inhouse olarak kendi bünyesinde geliştiren ve tamamen kendi öz sermayesiyle faaliyetlerine devam eden Elekse, Hoppa Cüzdan’ın yükselişiyle birlikte bu yıl da de yatırımcıların ilgi odağı haline gelmiş durumda.

## Sektörde bir ilk: Her adım nakde dönüşüyor

Dijital cüzdan sektöründe yalnızca Hoppa’da bulunan müthiş bir özellik! “Adım Nakit” ile kullanıcılar yürürken kazanıyor, her adımları nakde dönüşüyor. Bu sayede kullanıcılarını sağlıklı yaşamaya teşvik ederken iyi bir farkındalık oluşturmasıyla da büyük takdir topluyor.

## Bir cüzdandan fazlası

Kullandıkça kazandıran Hoppa, dijital bir cüzdandan çok daha fazlası... Binlerce kurumsal ve milyonlarca bireysel kullanıcının yurt içi ve yurt dışı B2B-B2C ödeme çözümlerine yer veren Hoppa Cüzdan, cashback (nakit iade) ve loyalty (sadakat) geliştirmeyle kurumsal ve bireysel dijital cüzdan kullanımında rakiplerinin önüne geçmeyi başardı. “Adım nakit geliştirme” özelliğiyle alanında bir yeniliğe daha imza atan Hoppa, “Daha çok kullan, daha çok kazan!” diyerek kullanıcılarına mükemmel bir fırsat sunuyor. Sektörde çok konuşulan bu servis, şimdiden büyük yankı uyandırmayı başardı. Hoppa Cüzdan, kurumsal ve bireysel kullanıcılarına sağladığı farklı avantaj ve kampanyaları geliştirmek ve büyütmek adına inovasyon çalışmalarına hız kesmeden devam ediyor.

## Tüm banka kartları tek çatı altında

Hoppa Cüzdan, para yükleme çekme ve 7/24 transfer imkanıyla birlikte sunduğu ödeme avantajlarıyla da kullanıcıların beğenisini kazanmayı başardı. Hoppa ile kullanıcılar, uygulamaya tanımladıkları kartlarla ödeme yapabildiği gibi hızlı ve temassız bir yöntem olan QR ile de kolayca ödeme yapıp alabiliyor. Hoppa Cüzdan, tüm ödemeleri tek bir çatı altında toplayarak kullanıcılarının vakitten tasarruf etmesini sağlarken pratik ve hızlı işlem deneyimi sunuyor. Tüm banka kartlarına uyumlu sistemiyle herkese kucak açan Hoppa ile kullanıcılar, tüm faturalarını tek bir noktadan ödeme kolaylığına yaşıyor. Bu yönüyle çokça tercih edilen Hoppa, sadece fatura ödemeleriyle kalmıyor, verdiği e-pin servisiyle sektördeki farkını gösteriyor. Oyun ve film ödemelerinde sağladığı cashback avantajıyla büyük beğeni ve ilgi toplayan Hoppa, “Hediye Kart” özelliğiyle TV’den müziğe birçok alanda özel fiyatlarla hizmet alma fırsatı sunuyor.

## Kullanım esnekliğiyle kontrol kullanıcılar da

Hoppa Cüzdan’ı rakiplerinden ayıran en büyük özelliği, kullanım esnekliği. Paranızı özgürce yönetme ve 7/24 transfer yapma imkanı sunan Hoppa, kontrolü tamamen kullanıcıya bırakmasıyla da fark yaratıyor. Bu yönleriyle binlerce kullanıcının vazgeçilmez haline gelen uygulama, özellikle işletme sahipleri için büyük avantaj sağlıyor.

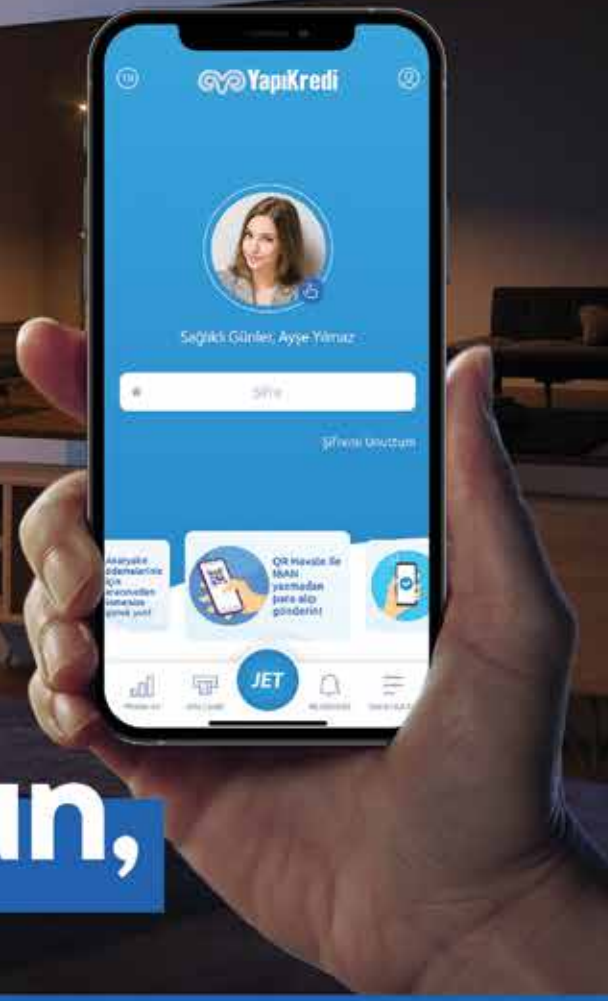
## 2023 hedefi: 4 milyar TL işlem hacmi

B2B-B2C çözümleriyle firmalara hem kârlı hem de pratik bir deneyim sunan Hoppa Cüzdan, bireysel kullanıcılar için de sürekli yenileniyor, yeni kampanya ve fırsatlarla ilgi odağı olmayı sürdürüyor. 40 binden fazla anlaşmalı üye işyeri ve 1.5 milyonu aşkın kullanıcı sayısına ulaşan Hoppa Cüzdan, 2023 yılında 4 milyar TL’lik işlem hacmi hedefliyor. Elekse, ilerleyen dönemlerde herkesin cebine “Hoppa” diyerek girmeyi amaçlıyor. ☺





# Yapı Kredi Mobil'den müşterimiz olun,



## Step Puan kazanın.

Şubeye gitmek yerine  
Yapı Kredi Mobil'den müşterimiz  
olmayı tercih edin, Step Puan kazanın.  
Biriktirdiğiniz puanları geleceğimiz  
için bağışa dönüştürün.



Step programı hakkında detaylı bilgiye [yapikredi.com.tr](http://yapikredi.com.tr) den ulaşabilirsiniz.



# Finartz, ödeme çözümleriyle kullanıcı deneyimine odaklanıyor

EMV 3D Secure teknolojisiyle fark yaratan Finartz, kullanıcıların ödeme sürecini daha akıcı, kolay ve güvenli hale getiriyor...



**D**ijital ödeme işlemleri giderek artan bir hızla yaygınlaşıyor. “Nakitsiz toplum” anlayışı her sektörde hakimiyetini hissettiriyor. Öyle ki günümüzde her 4 TL’lik kartlı ödemenin 1 TL’si internet üzerinden yapılıyor. Ancak bu gelişme güvenlik açıklarını da beraberinde getiriyor. Kullanıcıların dolandırıcılık işlemlerine maruz kalması, kart hırsızlıkları ve diğer güvenlik sorunları ödeme sistemlerine yönelik güveni de azaltıyor. İşte Finartz, bu sorunlara çözüm olarak global güvenlik sertifikalı EMV 3D Secure ürünlerini sunuyor. 3D Secure bilindiği üzere, kartlı ödemelerin çevrimiçi olarak yapıldığı durumlarda ek bir güvenlik katmanı sağlıyor. Söz konusu teknoloji, kart sahibinin kimliğini doğrulamak

için üç boyutlu güvenlik protokolleri kullanıyor. Dolayısıyla kart sahibinin kartının kötüye kullanılmasını önüyor. Ancak bu kimlik doğrulama adımları ödeme sürecini yavaşlatıp çok sayıda sepet iptaline neden olabiliyor. EMV 3D Secure, 3D Secure teknolojisine benzer şekilde çevrimiçi ödeme işlemlerinde ek bir güvenlik katmanı sağlıyor. Ancak EMV 3D Secure ürünleri, ek bir doğrulamaya ihtiyaç duymuyor. Bunun yerine risk hesaplama teknolojisi kullanıyor. Bu teknoloji, ödeme yapan kullanıcının hareketlerini ve özelliklerini analiz ediyor ve dolandırıcılık girişimlerini tespit etmek için gerekli ek bilgiyi sağlıyor.

## Doğru zaman, doğru kişi

Finartz, müşterilerine EMV 3D Secure çözümleriyle daha akıcı bir dijital ödeme deneyimi sunarak müşteri memnuniyetini artırmayı hedefliyor. EMV 3D Secure çözümleri, doğru zamanda doğru kişinin ödeme işlemi yapmasını sağlayarak müşteri deneyimini iyileştiriyor. Güvenli ödeme işlemlerinin geçerliliği konusunda dünyadaki tek otorite kuruluş EMVCo’dan sertifika alan ilk Türk şirketi olma özelliği taşıyan Finartz, dijital ödeme işlemlerini daha güvenli ve daha hızlı hale getirirken, daha iyi bir kullanıcı deneyimi sunuyor. ☺



Innovative Solutions for Cashless Society

# EYT'lilere müjde!

# 10.000 TL'ye varan nakit promosyon

Siz de EYT'liyseniz maaşınızı DenizBank'a taşıyın, 10.000 TL'ye varan promosyon ve emeklilere özel birçok ayrıcalıktan yararlanın. MobilDeniz'den ve şubelerimizden hemen başvurun, fırsatı kaçırmayın.



ÜCRETSİZ  
EFT-HAVALE



ÖNCELİKLİ  
HİZMET



AVANTAJLI  
KREDİ



MobilDeniz'i indir

denizbank.com | 0 850 222 0 800

ENBD

İlerisi Deniz >

DenizBank

30.04.2023 tarihine kadar EYT kapsamındaki SGK emekli maaşını DenizBank'a aktarmayı taahhüt eden ve 3 yıl süre ile maaşını alma sözü veren MobilDeniz sahibi emeklilere, maaş tutarına göre 10.000 TL'ye varan nakit promosyon sunulacaktır. 3 yıldan önce kampanyadan çıkanlardan kistelyevm usulü geri alım yapılacaktır. Detaylı bilgi DenizBank şubelerinde ve [www.denizbank.com](http://www.denizbank.com)'da.



Zirvede  
38 yıl



# Geleceğin adını propay koyduk

**Uzmanlığımızı adımıza yazıyor, ödeme teknolojilerinde zirveye yeni kimliğimizle yol alıyoruz.**

E Data olarak geçen 38 yılda, 9'u yeni nesil olmak üzere 166 farklı ödeme kaydedici cihaz tasarladık, ürettik ve hizmete sunduk. 38 yıllık tarihimizde Olivetti, Profilo, Farex, Telestar, SABA, Siemens, Telefunken gibi güçlü markalarla 15 farklı ülkede iki milyondan fazla satış gerçekleştirdik. Yazar kasa sektöründe açık ara ihracat lideri olduk ve gelişimine öncülük ettik. Bugün artık ürün ve hizmetlerimizle fark yaratan; donanım, yazılım ve hizmeti bir arada tek noktadan sunan bir çözüm sağlayıcısı, kısacası bir "ödemte teknolojileri uzmanı" haline geldik.

Şimdi, gelecekte varacağımız noktayı onurlandıracak, cihaz üretiminin ötesinde tüm hizmet ve ürünlerimizi kapsayan, bizi ve işimizi çok daha iyi tanımlayan bir isim ile yol alıyoruz.

Yaptığımız işin uzmanı, ustası olarak artık yeni adımımız ve imzamız  
**"Propay Ödemte Teknolojileri".**



**propay**  
ödemte teknolojileri

# FinTek kurmanın en kolay yolu: **Payten Fintech Suite**



**BURAK KUTLU**  
Payten Türkiye Ülke Lideri

**T**ürkiye’de ve yurt dışında sanal POS altyapısı sağladığımız 27 banka ve 45 binden fazla üye iş yeriyle bugün Türkiye’nin en büyük online ödeme altyapısını yönetiyoruz. Ar-Ge merkezimizde öncü çözümlerimizi daha da ileri taşımak için sürekli geliştirme yapıyor; sektöre yeni ürünler sunmaya devam ediyoruz. Portföyümüze en son eklediğimiz, Türkiye’nin ilk ve en kapsamlı anahtar teslim FinTek çözümü olan Payten Fintech Suite, tam donanımlı FinTek çözümleri sunmak isteyen lisanslı kuruluşlar için alternatif bir çözüm. Bir süper uygulama (Super App) olma yolunda sürekli geliştirdiğimiz Payten Fintech Suite, oldukça komplike olan, yüksek maliyet ve uzmanlık gerektiren FinTek altyapısı kurma ve yönetme süreçlerini işletmeler için kolaylaştırıyor, maliyetleri minimuma indiriyor. Ödeme kuruluşu ve/veya e-para lisanslama sürecini tamamlamış startup’ların geniş kapsamlı bir hizmet yelpazesine ve hızlı ve en kolay şekilde pazara girmelerine imkan tanıyan Payten Fintech Suite, FinTek’leşmek isteyen bankalar ve mevcut hizmet portföyünü geliştirmek isteyen halihazırdaki FinTek şirketlerinin de en büyük destekçisi konumunda.

## Türkiye’de artık bir “One Stop Shop Fintech” çözümü var

FinTek hizmetleri sunmak isteyen lisanslı kuruluşlar Payten Fintech Suite ile ödeme geçidi, sanal POS, alternatif ödeme yön-



temleri, cüzdan çözümleri/e-cüzdan, açık bankacılık, para transfer hizmetleri, hesap konsolidasyonu, mutabakat çözümü, bayi tahsilatları, Android POS, kart saklama, mobil çözümler, secure IVR, alışveriş kredisi entegrasyonu ve tüm bunların AI ve ML destekli ASEE InACT Antifraud Hub ile 360 derece korunduğu uçtan uca güvenli ve çok kanallı bir FinTek ekosistemine kavuşuyor. Tüm bu çözümlerin beraberinde sağladığımız FinTek danışmanlığıyla sektörel bilgi birikimimizi müşterilerimizle paylaşıyor, büyüme yolculuklarında onların en yakın iş ortağı oluyoruz.

## FinTek kurmak için gereken 2-3 yıllık hazırlık süreci minimuma iniyor

Payten Fintech Suite, FinTek’lerin farklı altyapı sağlayıcılardan aldığı hizmetlerin ayrı ayrı yönetimi için gereken zaman, efor ve yüksek maliyet sorunlarını ortadan kaldırıyor, tek çözüm sağlayıcı kanalla donanımlı bir FinTek ekosistemine sahip olabilmelerini ve tüm hizmetleri tek merkezden yönetebilmelerini sağlıyoruz.

Ayrıca regülasyon ve mevzuatların takibi ve uygulanması, altyapının en yeni teknolojilerle sürekli geliştirilmesi gibi yatırım ve uzmanlık gerektiren süreçleri üstleniyor, 7/24 canlı destek hizmetimizle tüm ihtiyaçlarını tek merkezden karşılayarak işletmelere maliyet avantajı ve yönetim kolaylığı sunuyor; FinTek şirketi kurmak için gereken 2-3 yıllık proje sürelerini minimum seviyeye çekerek zaman ve efor tasarrufu sağlıyoruz. ☺

# Payten

## ÜYE İŞYERLERİMİZİN İŞLEM BAŞARI ORANI YÜZDE 99.98

Global gücümüz, Ar-Ge altyapımız ve sektörün en iyilerinden oluşan ekiplerimizle birlikte gösterdiğimiz azim ve özverili çalışmaların sonuçlarını alıyor, sürekli büyüyor ve yeni başarılarla imza atıyoruz. ■ ASEE Türkiye ve Payten Türkiye’nin bağlı bulunduğu ASEE Grup, 2022 yılı satış gelirlerini yüzde 33 artışla 333.9 milyon Euro’ya yükseltti. Payten’in

globaldeki satış gelirleri ise bir önceki yıla göre yüzde 39 artışla 160.6 milyon Euro’ya yükseldi. ■ 2021’de yüzde 300 büyüyen TCMB faaliyet onaylı ödeme kuruluşumuz Paratika, geçen yılı ise yüzde 476 büyümeyle tamamladı. Uçtan uca güvenlik önlemlerimiz sayesinde üye işyerlerimizin işlem başarı oranı yüzde 99.98 olarak gerçekleşti.



YENİLENEN DİJİTAL KANALLARIYLA

# Üreten nerede Şekerbank orada



Şekerbank 

# PROCENNE, yurt dışında da YENİLİKÇİ ÇÖZÜMLERİYLE müşterilerinin yanında olacak

Türkiye'nin dijital güvenlik Ar-Ge Merkezi Procenne, global pazar hedefleri doğrultusunda uluslararası etkinliklere katılmayı sürdürüyor. 14-16 Mart 2023 tarihleri arasında Dubai Dünya Ticaret Merkezi'nde düzenlenen GISEC Global etkinliğinde yer alan şirketin takvimine her an yeni fuarlar eklenebilir...



**S**algının etkilerinin azalmaya başladığı 2022 yılından bu yana uluslararası fuar organizasyonları artan bir ivmeyle düzenlenmeye devam ediyor. 2022, önceki iki yıla kıyasla daha fazla etkinliğe sahne oldu. Fuarların katılımcı ve ziyaretçi sayısı da belirgin şekilde artış gösterdi.

Procenne de 2022 yılında katıldığı fuarlar ve global arenada attığı adımlarla dikkat çekti. Yıl boyunca GIFS, Seamless ME, GITEX gibi birçok etkinliğe katılan şirket, 2023'ün ilk çeyreği itibarıyla da hız kesmeden fuarlarda yer almaya ve global bir ekol olma hedefine doğru yürümeye devam ediyor.

İlk olarak 26-28 Ocak 2023 tarihlerinde İstanbul'da düzenlenen Mobilefest'e katılan Procenne, 14-18 Mart tarihleri arasında Dubai'de gerçekleştirilen GISEC Global'de de yerini aldı.

Gerek donanım gerekse yazılım ürün ve çözümleriyle dijital güvenlik sektöründe adından sıkça söz ettiren Procenne, katıldığı etkinliklerle de sektörün nabzını tutmaya ve ihtiyaçları analiz etmeye, yeni iş birlikleri geliştirmeye devam ediyor. Yenilikçi teknolojileriyle sektöre yön veren şirket, hem ulusal hem de global pazarda yenilikçi

**proLenne**  
DIGITAL SECURITY

ürün ve çözümleriyle fark yaratmaya devam edecek. Procenne, 2023'e başlamadan önce bu yıl içerisinde katılacağı belli başlı etkinlikleri planlamıştı. Şirket, geçen yıl katıldığı ve yıllık olarak düzenlenen etkinliklere tekrar katılacak. Dünyanın farklı bölgelerinde düzenlenen başka etkinliklerde de bu yıl Procenne'i göreceğiz.

### Çember her geçen gün genişliyor

Şu ana kadar kesinleşen etkinlikler arasında Seamless ME, IDEF'23 ve GITEX'in yanı sıra İstanbul Fintech Week ve GITEX Africa yer alıyor. Procenne yetkilileri, gerek yurt içi gerekse yurt dışında çeşitli seçenekleri değerlendirdiklerini, hedef ve programlar doğrultusunda farklı etkinliklerde de yer alabileceklerini belirtiyor.

Uluslararası etkinliklerle hem ülkemizin katma değerli işlerini tanıtan hem de hedef pazarlara emin adımlarla ilerleyen Procenne'i, önümüzdeki günlerde dünyanın farklı bölgelerinde de görmeye devam edeceğiz. ☺

# Ozan SuperApp'i İndir, SuperCard'ını Al, Kazanmaya Başla.

Hemen Ozan SuperApp'i ol, SuperCard'ını hesabına tanımla,  
harcamalarından cashback kazan.





# SANCTION SCANNER REGÜLASYONLARA KARŞI ENDİŞELERİ AZALTIYOR

Finans kurumlarına dolandırıcılık ve kara parayla mücadele için 360 derece risk yönetimi sağlayan Sanction Scanner, her geçen gün değişip gelişen regülasyonlara uyum endişesini de azaltıyor. Şirketin çözümleri, Türkiye'nin gri listede olması nedeniyle oluşabilecek sıkıntılara karşı da kullanıcısının elini rahatlatıyor...



**Fatih Coşkun**  
Sanction Scanner  
CEO'su

**D**olandırıcılık, kara para aklama, terörün finansmanı, regülasyonlar, gri listeler, kara listeler... Finans kuruluşlarının işi gerçekten de zor. Teknoloji ve düzenleyici otoritelerin desteğiyle mücadele etmeye çalışsalar da bunu tek başlarına yürütmeleri neredeyse imkansız. Üstelik her şey o kadar hızlı değişip geliyor ki... İşte Sanction Scanner, "360 derece risk yönetimi" yaklaşımıyla firmalar

için güvenilir bir yol arkadaşı oluyor, risklere ve her geçen gün değişen regülasyonlara karşı endişeleri azaltıyor. "AML İşlem İzleme" ürünüyle dolandırıcılara adeta göz açtırmıyor, "360 Derece Müşteri Risk Değerlendirmesi" ürünüyle de tehdit oluşmadan önlem alınıp risklerin azaltılmasını sağlıyor. Sanction Scanner CEO'su Fatih Coşkun'a, RegTech cephesindeki son gelişmelerin yanı sıra Türkiye'nin gri listede yer almasının yerli FinTek'lere etkilerini de sorduk...

## 2023 yılında RegTech alanında trendlerin nasıl gelişeceğini düşünüyorsunuz? Bu trendlerin Türkiye'deki şirketlere yansımaları nasıl olacak?

Önümüzdeki yıllarda teknolojik gelişmelerin etkisiyle birlikte dijitalleşme, yapay zekâ, veri analizi, şeffaflık ve uluslararası iş birliği gibi trendlerin daha çok öne çıkmasını bekliyoruz. Bunların yanında bu yıl en çok konuşacağımız konunun yine fraud (dolandırıcılık) olacağı aşikâr. 2023 yılında dolandırıcılıkla mücadele konusunda farkındalık artacak ve finansal kuruluşlar da dolandırıcılıkla mücadele etmek için sıkı bir şekilde çaba harcayacak.

Türkiye'de de bu trendlerin göz önünde bulundurulmasını ve şirketlerin önlemlerini sıkı tutmasını bekliyoruz. Biz hem ülkemizde hem de globalde, şirketlerin daha da kapsayıcı ve güçlü koruma süreçleri oluşturabilmeleri için çalışmalarımıza hız kesmeden devam ediyoruz.

## Bu dönem birçok platformda "360 derece risk yönetimi" yaklaşımına vurgu yapıyorsunuz. Bu yaklaşımı biraz açar mısınız? Bu bağlamda şirketinizin ürünleri ve hizmetleri, finansal kurumların şüpheli finansal aktiviteleri tespit etmede ve fraud önlemede nasıl yardımcı oluyor?

Şirketlerin genellikle çok çeşitli sebeplerden dolayı bütün risklere bütüncül bir bakış açısıyla odaklanamadığını düşünüyoruz. 360 derece risk yaklaşımı, banka veya bir finansal teknoloji şirketinin karşı karşıya kaldığı risklerin tam olarak anlaşılması, birbirini beslemesi ve tek noktadan yönetilmesini sağlıyor. Biz sadece finansal değil operasyonel, itibari, hukuki ve diğer riskleri de içeren kapsamlı bir risk yönetimi anlayışı benimsiyoruz. Manuel operasyonlardan olabildiğince uzaklaştırılmış ve teknolojinin sağladığı tüm avantajları kullanarak şirketlerin de daha az efor ve maliyetle bütün risklerle bütüncül bir şekilde mücadele edebilmesi için ürünler sunuyoruz.

"AML İşlem İzleme" ürünümüzle finansal kuruluşların dolandırıcılıkla gerçek zamanlı mücadele edip daha başarılı olmasına, dolayısıyla müşterilerinin daha güvenli bir şekilde işlem yapmasına yardımcı oluyoruz.

"360 Derece Müşteri Risk Değerlendirmesi" ürünümüzle de firmaların müşterilerinin risk seviyesini ölçüp ona uygun olarak diğer birçok adımı belirleyebilmesini sağlıyoruz. Bu sayede müşterilerimiz hem olası dolandırıcılık vakalarını önüyor hem de mevcut tehditleri tespit edebiliyor.

## Sektörde şüpheli işlem inceleme sürecini yürütmek için pek çok firma ve yazılım var. Firmalar arasında seçim yapmak istersek hangi noktalara dikkat etmeliyiz? Sanction Scanner'ı rakiplerinizden ayıran noktalar neler?

Öncelikli olarak şüpheli işlem izleme aracının finansal düzenlemelere uyumlu olup olmadığına bakılmalı ve firma veya yazılımın geçerli düzenlemelere uyum sağladığından emin olunmalı. Ayrıca işlem izleme aracı, müşteri bilgileri ve finansal veriler gibi hassas bilgileri de içeriyor. Bu nedenle firma, veri güvenliği konusunda yüksek standartlar sağlayabilmeli. Sanction Scanner olarak ilk önceliğimizin güvenlik olduğunu söyleyebilirim. Sektörde varlığını ispat-



lamış ve deneyimli bir şirket olduğumuz için müşterimizin aklında bu konuda bir şüphe bırakmıyoruz. Bu güvenilirliği de elbette etkin müşteri desteği hizmetimiz destekliyor. Müşterilerimiz ihtiyaç duyduğu her an bizden destek alabiliyor, bu konuda oldukça esnek çalışıyoruz.

Müşteri desteğindeki esnekliğin aynısını kurumların ihtiyaçlarında da gösteriyoruz. Ürünümüzdeki pek çok özellik ihtiyaca göre özelleştirilebiliyor. Kullanıcılar herhangi bir kodlama bilgisi olmadan da kendi kural ve senaryolarını oluşturabiliyor. No-code arayüzler, sanal alan test ortamı ve gerçek zamanlı alarmlarla AML (kara para aklama) kontrol süreçlerini otomatik ve verimli hale getiriyoruz.

## Yurt dışında finansal kuruluşların birlikte kurduğu platformlarla yürütülen işlem izleme faaliyetlerinin giderek yaygınlık kazandığını görüyoruz. Peki RegTech firmalarının FinTek'lerle iş birliğinin önemli olduğunu düşünüyor musunuz? Sizin bu konuda adımlarınız var mı?

RegTech ve FinTek firmalarının iş birliğinin önemine biz de inanıyoruz. FinTek firmaları, finans sektöründe inovasyon ve hizmetlerin geliştirilmesinde önemli bir rol oynuyor. Ancak düzenlemelerin sıklaşmasıyla birlikte, finansal firmaların yasal uyumluluk ve risk yönetimi konularında zorluklarla karşı karşıya kaldığı da yadsınamaz bir gerçek. Bu yüzden de RegTech ve FinTek firmalarının bir araya gelerek finansal düzenlemelere uygun teknolojik çözümler sunabileceğine inanıyoruz. Bu iş birliği, finansal kurumların hem düzenlemelere uyum sağlamasını hem de müşteri deneyimini iyileştirmesini sağlıyor. Sanction Scanner olarak da her sektöre hitap edebilmek ve uyum sürecini kolaylaştırmak için pek çok FinTek firmasıyla iş birliği halindeyiz.

## Son olarak özellikle Türkiye'nin gri listede olması FinTek girişimlerini nasıl etkiliyor? Zorluklar neler ve siz bu zorluklarla başa çıkmada şirketlere nasıl yardımcı oluyorsunuz?

Türkiye'nin FATF tarafından gri listeye alınması, ülkemiz merkezli FinTek şirketlerinin uluslararası işlemlerde daha fazla kontrol görmesine, zorluklar yaşamasına, müşterilerin ve yatırımcıların ülkedeki finansal kuruluşlara güveninin azalmasına ve potansiyel yatırımcıların ülkeye yatırım yapma isteklerinin azalmasına sebebiyet veriyor. Yerli FinTek girişimleri uluslararası finansal işlemler yaparken daha fazla düzenleyici engelle karşılaşıyor.

Türkiye ve 43 ülkede servis sağlayan bir şirket olarak, müşterilerimize sunduğumuz yüksek kaliteli ve global uyumlu AML, CTF ve diğer ürünler sayesinde, FinTek şirketlerinin yerel düzenlemelerin yanı sıra uluslararası regülasyonlara karşı da uyumlu olabilmelerini sağlıyoruz.

# DOLANDIRICILARIN radarından sandığınız kadar uzak değilsiniz!

**S**uç gelirleri ve kara paranın aklanması (AML) ile mücadelede finansal sektörler açısından önemli gelişmeler kaydediliyor. Sanction Scanner, bir rapor hazırlayarak, ilgili alanlarda faaliyet gösteren işletmelerin dikkat edilmesi gereken konulara yer verdi.

2022 yılında, salgının da etkisiyle son yüzyılın en hızlı dijitalleşme atağına tanık olduk. Bu hızlı değişim beraberinde bazı risk ve tehditleri de getirdi. Rapora göre, sektör için en kritik endişe alanları dolandırıcılık ve siber suçlar.

Bu sorunlar giderek yaygınlaşırken işletmeler için de önemli bir risk oluşturuyor. Anket ve araştırmalar, e-ticaretten kazanılan her 10 dolardan 1'inin dolandırıcılık yönetimine harcadığını ortaya koyuyor. Rapor, işletmelerin bu tehditlere karşı uyanık kalmasının önemini vurguluyor ve 2023'te dikkat edilmesi gereken en yaygın dolandırıcılık ve siber suç türlerinden bazılarına genel bir bakış sunuyor.

## Hedefler çoğaldı, yöntemler artık daha sofistike

Sanction Scanner'ın "2023 AML Endüstrisi: Gelişen Trendler ve Geleceğe Yönelik Tahminler" başlığıyla sunduğu raporda; sosyal medya dolandırıcılığı, "Google Voice" dolandırıcılığı, sentetik kimlik dolandırıcılığı, e-ticaret dolandırıcılığı ve vergi dolandırıcılığına dair ayrıntılı bir inceleme yer alıyor.


Vergi kaçakçılığı sektör için yeni bir konu olmasa da son yıllarda özellikle salgının etkisiyle daha yaygın hale geldi. Buna karşılık, Kimlik Hırsızlığı Kaynak Merkezi (ITRC) tarafından alınan dolandırıcılık raporlarına göre, 2022'nin ilk yarısında bildirilen etkinliğin yüzde 37'si Google Voice tarafında gerçekleştiriliyor.

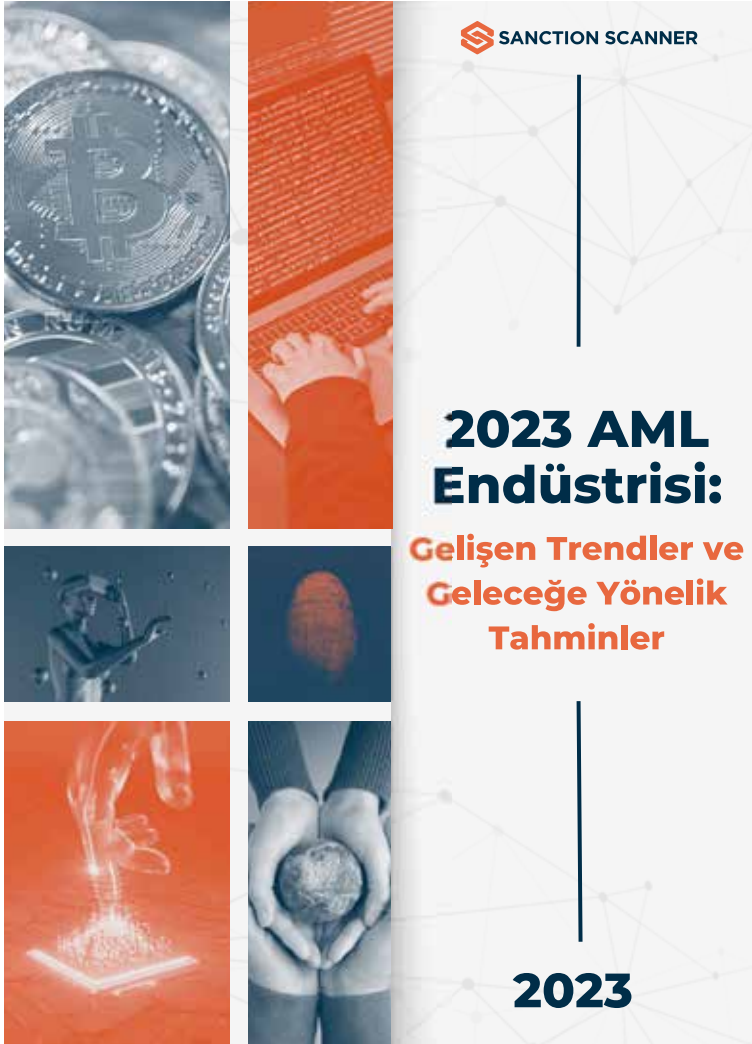
Hızlı dijital dönüşüme bağlı olarak özellikle orta ölçekli finans kurumlarının siber dolandırıcılık saldırılarına karşı en savunmasız grupta yer aldığı gözleniyor. Salgından önce ise bankalar ve sigorta şirketleri gibi kurumsal firmalar dolandırıcıların birincil hedefiydi. Bu kurumlar yeterli deneye ve güvenlik sistemlerine sahip olduğu için caydırıcı oluyorlar. Orta ölçekli firmalar ise dijitalleşme doğru acil bir geçiş ve deneyim eksikliği nedeniyle yeni hedefler haline geldi. Bu durum finansal ve müşteri kayıplarının yanı sıra itibar zedelenmesine yol açtı.

Dolandırıcılık saldırılarının sayısı ve hacmi, son 3 yılda orta ölçekli firmaların daha fazla suç faaliyetleriyle karşılaşmasıyla birlikte önemli ölçüde arttı. Kurumsal şirketler hala tehditlerle karşı karşıya ama dolandırıcılar için hedefler çoğaldı ve yöntemler daha sofistike hale geldi.

Rapor, RegTech'lerin mali suçlarla mücadeledeki kritik rolünü de vurguluyor. Kuruluşların AML gerekliliklerine bağlı kalmasına yardımcı olan çözümler sunmaları, bu şirketleri her zamankinden daha önemli endüstri oyuncuları haline getiriyor.

Raporda regülasyonlara uyum için işlem izleme (TM), iklim değişikliği ve mali suçlarla ilişkisi, sigortacılığın iklim değişikliği konusunda karşı karşıya olduğu riskler, merkeziyetsiz finans (DeFi), nitelikli fikri tapular (NFT) gibi alanlardaki güncel gelişmelere de yer veriliyor.

Raporun tamamına şirketin internet sitesinden ([sanctionscanner.com/Content/Report/2023\\_AML\\_Endustrisi\\_Ongoru\\_Raporu.pdf](https://sanctionscanner.com/Content/Report/2023_AML_Endustrisi_Ongoru_Raporu.pdf)) ulaşılabilir. 



**SANCTION SCANNER**

**2023 AML Endüstrisi: Gelişen Trendler ve Geleceğe Yönelik Tahminler**

**2023**





# Regülasyonlar Arttıkça Endişeleriniz Artmasın

Sanction Scanner ile finansal suçlara karşı korunun ve yüzlerce ulusal ve uluslararası regülasyona uyumlu hale gelin!

## AML Müşteri ve İşlem Tarama

Müşterilerinizi ve finansal işlemleri, sürekli güncellenen dünya çapındaki veri listeleriyle gerçek zamanlı takip edin.

## Şüpheli İşlem İzleme ve Fraud

Müşterilerinizin olası şüpheli aktivitelerini anlık takip edin ve finansal suçlardan ve gelir kayıplarından koruyun.

## Müşteri Risk Değerlendirmesi


Müşterilerinizi risk grupları, risk iştahınız ve diğer faktörlere göre değerlendirip kategorize ederek riskinizi en aza indirin.

## İş Yaptığınız Şirketleri Tanıyın

Gerçek faydalanıcıları, gizli ortakları ve diğer kritik bilgileri tespit ederek şirketinizi sürpriz risklerden koruyun.



Demo talep et,  
şirketini güvende  
tutmak için ilk adımı at

[sanctionscanner.com](https://sanctionscanner.com) 



# Visa'nın yeni dönem mezunları gözünü yurt dışına dikti

Uluslararası bir platform haline gelen Visa Avrupa İnovasyon Programı'nın Türkiye'deki dördüncü dönemi tamamlandı. Mezun olan 5 girişim Visa sayesinde yeni iş birliklerine imza atıp yeni ürünler geliştirdi, globalleşme hedeflerini hızlandırdı. Programa katılan girişimlerin kurucularıyla bu süreci ve yeni hedeflerini konuştuk...

## ALTERNATİF SUPERAPP

### “Türkiye'nin unicorn adaylarından biriyiz”

**A**lternatif SuperApp, 9 yıl önce birkaç arkadaş tarafından okul kantininde doğan ve kendisi de bir süper uygulama olan Macellan bünyesinde geliştirildi. Macellan'dan ayrılıp farklı bir kurumsal kimliğe kavuşan Alternatif SuperApp'in kurucularından Göktürk Yetim, sundukları ürün ve çözümleri şöyle anlatıyor: “2.5 yıl içinde geliştirdiğimiz Alternatif SuperApp, FinTek dünyasında faaliyet gösteriyor. B2B müşteriler için dijital cüzdan, sadakat ve CRM gibi ihtiyaç duyulan altyapıları sağlıyoruz. Aynı zamanda B2C için bütün dijital cüzdanları bir yerde birleştiren bir pazaryeri uygulaması sunuyoruz. Şirketler için kapalı devre dijital altyapı sağlıyoruz”. Alternatif SuperApp, oyun parklarından restoranlara, süpermarketlerden kafeteryalara hatta plaj işletmelerine kadar uzanan farklı sektörlerle hizmet veriyor. Yetim, Alternatif SuperApp'i “yeni nesil bir FinTek” olarak nitelendiriyor ve “İş modelimizin halen Türkiye ve dünyada başka bir örneği yok” diyor.

Çok hızlı yükselen bir değer önerisi sunduklarını vurgulayan Yetim, gelecek için de çok iddialı konuşuyor: “Mart ayında yatırım turumuzu kapatıyor ve 62.5 milyon değerlemeyle 5 milyon dolar yatırım alıyoruz. Türkiye'nin unicorn adaylarından biriyiz.”

Alternatif SuperApp, Visa Avrupa İnovasyon Programı'nda tanıştığı startup'lar ve FinTek'lerle de iş birlikleri yapıyor. Yetim, bu tür programların girişimcilere çok fazla katkı sağladığını, sektörle yakın ilişkiler kurma, iş birliklerine imza



Göktürk  
Yetim

atma, deneyimlerini paylaşma noktasında çok güzel örnekler yaşadığını ifade ediyor:

“Yatırım turunda da bu katkıyı bizzat hissettik. Ayrıca birçok farklı FinTek'le tanışma, iş birliği yapma ve pazarımızı büyütme anlamında da bir avantaj sağladık. Artık herkesin cep telefonunda olacağımız bir seviyedeyiz. İnsanlar hafıza sorunu nedeniyle sürekli telefonlarındaki uygulamaları silmek zorunda kalıyor. Oysa biz ihtiyaç duyabilecekleri tüm uygulamaları tek bir uygulama olarak sunuyoruz.” Alternatif SuperApp'in bu yılki hedefleri arasında Azerbaycan'a açılmak da var. Dubai'de de ofis açacaklarını açıklayan Yetim, “Globalleşme senaryomuzu belirledik, yol haritamız hazır” diyor.

## QUMPARA

# Ödüllendirme platformuna ödemeyi de dahil ettiler

**M**arkaların tekliflerini kullanıcılara ileterek alışverişlerden kazanç imkanı sağlayan Qumpara, Nilhan Gür ve Banu Ahıska tarafından 2017 yılında kuruldu. Alışverişçileri ödüllendirirken markalara da tüketici davranışlarını daha iyi analiz ederek bağlılığı artırma ve bu bağlılık çerçevesinde ilişki kurma fırsatı sunan Qumpara, mobil uygulama üzerinden şirketlerin kampanyalarını duyuruyor. Nihan Gür, “Üyelerimiz hem daha az maliyetle alışveriş yapabiliyor hem de dijital hediye çeki ya da Qumpara adlı dijital ödüller kazanıyor. Günümüzün enflasyonist ortamında markalara fiyat stratejisini koruma, tüketiciye de net fayda avantajı sağlıyoruz” diyor.

Qumpara, 17 kişiden oluşan ekibiyle halen 300’ün üzerinde ulusal ve uluslararası markaya hizmet veriyor. 2 milyon kullanıcı sayısına ulaşan girişim, şimdیه kadar değeri 200 milyon TL’yi geçen ödül dağıtmış. Gür, markalar için yarattıkları satış değerinin de 4.5-5 milyar TL’ye ulaştığını vurguluyor.

Nilhan Gür, bu yıl yeni bir adım atarak Qumpara’yı sadece ödüllendirme platformu değil, aynı zamanda işin ödeme kısmının da olduğu bir araç haline getireceklerini anlatıyor. Girişimi Visa Avrupa İnovasyon Programı’na götüren de işte bu strateji olmuş. Bu noktada söz yeniden Gür’de:

“Kullanıcılarımız, hesaplarında biriken Qum adlı dijital para birimini farklı iş ortaklarının cüzdanlarına aktararak ya da ödüllere çevirerek kullanabiliyor. Bu hizmeti bir adım daha ileri taşıyıp ödemelerinde de kullanmalarını sağlamak için yeni bir yol açtık. Geçen yıl bu amaçla



Nilhan  
Gür

yola çıkarken bizi hem FinTek ekosisteminde en doğru partnerlerle bir araya getirebilecek hem de ekosistemdeki süreçlere hâkimiyetimizi, yetilerimizi artırmak için programa katılmak istedik.”

Gür, programı tercih etmelerinin bir başka nedenini de şöyle açıklıyor: “Ödeme altyapısını da kurduktan sonra ikinci adımımız Avrupa’ya açılmak olacak. Avrupa lansmanlarımızda ve burada yapacağımız çalışmalarda doğru partnerlerle bir araya gelmek için Visa’nın ekosisteminin en doğru adres olduğunu düşündük. Program sayesinde doğru iş ortaklarıyla bir araya geldik. Ödeme tarafında lisans sahibi bir şirketle ilerliyoruz. Biz de kendi bildiğimiz tarafı yöneteceğiz. Cüzdan özelliğini bir ay içerisinde hayata geçirmiş olacağız. Program bizi bu konuda oldukça iyi eğitti ve teorik kısımları aştık. Halen entegrasyon devam ediyor.”

## MONOPAYMENTS

# FinTek kurmak isteyenlere anahtar teslim hizmet veriyor



Hüseyin  
Mert

**H**üseyin Mert ve Namık Kemal Martı ortaklığıyla kurulan MonoPayments, ödeme ve elektronik para kuruluşları, dijital bankalar, diğer finansal kurumlar ve e-ticaret platformları özelinde tek bir dijital platform üzerinden hepsi bir arada “no code” çözümler sunuyor. Şirketlere içinde cüzdanı, ödeme geçidi gibi farklı finansal yapılarla ihtiyaç duyulan muhasebeyle ilgili entegrasyonları sağlıyor. FinTek girişimleri için anahtar teslim çözümler sunduğu da söylenebilir. Aslında MonoPayments, 2016 yılında bir şirketin bulut yazılım çözümü olarak ortaya çıkmış. 2020’ye gelindiğinde,



sektörün gelişimine paralel olarak ayrı bir girişim olarak konumlandırılmasına karar verilmiş. Kısa sürede geniş bir müşteri yelpazesine ulaştıklarını vurgulayan Mert, “Merkez Bankası’ndan lisans alana ka-

# Visa Innovation Program Europe

## YANCEP

# “İstemem yan cebine koy” diyenlerin buluşma adresi

**Y**ancep, tasarruf etme kültürünü geliştirmek amacıyla yola çıkmış bir startup. Kurucuları ise kariyerlerine kurumsal şirketlerde başlayan iki beyaz yakalı Hilmi Kaya ve Ege Ertez. Kurumsal hayatın ardından farklı startup’larda CFO’luk yapan ortaklar, salgın döneminde yakın çevrelerinin “yatırımlarımızı nasıl değerlendirelim” gibi sorularından yola çıkarak bireysel yatırım danışmanlığı yapan bir uygulama geliştirmeye karar vermişler. Yurt dışındaki örnekleri araştırırken özellikle ABD’de küçük miktarlardaki paralarla tasarruf yapmaya olanak veren yapıların ağırlıkta olduğunu görmüşler. Türkiye’de ise tasarruf alışkanlığının çok düşük seviyelerde olduğunu, insanların küçük miktarlardaki paralarıyla nasıl ve nereye yatırım yapacağını bilmediği için eşten dosttan duyduklarıyla paralarını değerlendirdiklerine tanık olmuşlar. Bunun üzerine dijital ortamda küçük miktarlarla tasarruf etmeyi mümkün kılmak için Yancep’i geliştirmişler. Kaya, sistemin nasıl çalıştığını şöyle anlatıyor:

“Yancep’in ana sayfasında risk gruplarına göre 10 farklı sepet sunuluyor. Bu sepetlerin hepsi iş birliği yaptığımız kurumlarda çalışan yatırım danışmanları tarafından yönetiliyor. Tasarruf etmek isteyen kişi sepetini seçiyor ve piyasa takibi yapmasına, karar vermesine gerek kalmıyor. Sepetlerin içindeki varlık dağılımı portföy yöneticileri tarafından değiştiriliyor. Otomatik pilota bırakılan bir yatırım süreci aslında...”

Temmuz 2022 itibarıyla müşteri kabul etmeye başlayan Yancep üzerinden yatırım yapabilmek için alt limit 5 TL. Platform, şu anda bini aktif olmak üzere 30 bin kullanıcı-

dar olan sürecin tamamını sağlıyoruz. Hatta lisans alındıktan sonra da ihtiyaç duyulacak tüm teknik hizmetleri veriyoruz. Bizden bu hizmeti alanlar, bilgisayarını ya da telefonunu açıp şirketini yönetebiliyor” diyor.

Ortaklar yurt dışına açılmayı planladıkları dönemde Visa ile tanışmış. Mert, Visa Avrupa İnovasyon Programı’nın bu planı hayata geçirmek için önemli bir fırsat yarattığını düşünüyor:

“3 yıla yaymayı düşündüğümüz bu plan için sürenin bir anda çok daha kısalabileceğini gördük. Visa’nın programı, kendimizi test ettiğimiz bir anda hayatımıza girdi. Önce Türkiye’de bir kamu bankası ürünümüzü test etti, ardından yurt dışında birçok toplantıya katıldık. İngiltere, Afganistan, Brezilya, Mısır gibi ülkelerden şirketlerle tanışma imkânımız oldu. Orta vadede şirketin merkezini İngiltere’ye taşıma kararı aldık. Bu noktada Visa’nın yurt dışında da desteğini alacağız. İngiltere’ye açıldıktan sonra piyasaya sürebileceğimiz 2-3 yeni çözüm üzerinde de çalışıyoruz. Onların lansmanını da yurt dışında yapacağız.”



Hilmi  
Kaya

cının toplamda 14 milyon TL’lik portföyünü yönetiyor. Hilmi Kaya, yeni özellikle birlikte ilk etapta bu tutarı 100 milyon TL’ye taşımayı hedeflediklerini söylüyor.

Yancep, Visa ile ürünleşme sürecinde tanışmış. Kaya, “O dönemde aldığımız eğitimler ve mentorluklar özellikle strateji tarafında bize çok şey kattı. İkinci aşamada ise iş birlikleri gündeme geldi. Yine program dâhilinde yurt içi ve dışından bankalarla tanışma fırsatı bulduk. Visa Avrupa İnovasyon Programı sayesinde tanıştığımız partnerle kısa sürede yurt dışına açılabiliriz” diyor.

Visa Avrupa İnovasyon Programı kapsamında tanışılan şirketler de birikimlerini Yancep’te değerlendirmeye başlamış. Kaya, yakında mikro kredi vermeye de başlayacaklarını belirtiyor. Yancep Kart projesi de yakında devreye alınacak.

# “5. dönem için başvuruları heyecanla bekliyoruz”

**T**ürkiye'nin ödemeler ekosisteminde inovasyonu desteklemek ve hızlandırmak amacıyla 2019 yılında Visa Avrupa İnovasyon Programı'nı Hackquarters ile birlikte hayata geçirmiştik. Bugüne geldiğimizde, ülkemizde dördüncü dönemi tamamlayan ve yerel olmanın ötesine geçerek bölgesel bir hale gelen başarılı bir programa sahip olduğumuzu söylemekten mutluluk duyuyorum.

Bugüne kadar Türkiye'den programa dahil olan 20 FinTek, dört dönemde toplamda 7.5 milyon Euro'yu aşkın yatırım aldı, pek çok yeni ürün ve iş birliği geliştirdi. Mezun FinTek'lerden yurt dışına açılanlar oldu. Yola çıkarken ülkemizdeki dijital ödeme ekosisteminde inovasyonu desteklemek ve hızlandırmak, FinTek'leri uluslararası inovasyon ekosisteminin üyesi haline getirerek uluslararası iş birliği potansiyellerini artırmak ve finansal teknoloji alanında yeni oyuncuları ve yeni çözümleri destekleyerek kartlı ödemeler pazarının büyümesini ve çeşitlenmesini sağlamak gibi hedefler belirlemiştik. Bugün bu hedeflerin tümüne ulaştığımızı rahatlıkla söyleyebilirim. Ayrıca başlangıçta planlamadığımız başarılarla da imza attık.

Yıllar içinde bölgesel bir yapıya evrilen programın Türkiye'de elde ettiği birikimi, geçen yıl Türkiye ekibi olarak Hackquarters ile birlikte ilk olarak İspanya'ya da taşıdık. Diğer deyişle program kapsamında Türkiye'de elde edilen birikim ve iyi uygulamalar yurt dışına ihraç edilmiş oldu. Program şu anda Türkiye, Yunanistan, İspanya, İtalya, Portekiz, Kıbrıs ve Malta olmak üzere 7 ülkede devam ediyor. Bu genişleme programın ismine de yansdı ve artık programın adı Visa Innovation Program Europe (Visa Avrupa İnovasyon Programı) oldu.

Türkiye'ye dönecek olursak, dördüncü dönemde Alternatif SuperApp, Enno Wallet, MonoPayments, Qumpara ve Yancep mezun oldular. Mezun FinTek'lerimizin gelişim süreçlerine katkıda bulunmak ve bunu kendilerinden duymak çok güzel. Bu 5 FinTek, program süresince banka ve diğer kurumlarla 17 pilot çalışma (PoC) yaptı. 52 saatlik eğitim ve 60 saatin üstünde mentorluk aldılar. Uluslararası boyutta ölçek büyütmek amaçlı İngiltere, Hollanda, Katar, İskandinav bölgesi ve ABD gibi ülkelerle iş geliştirme toplantıları gerçekleşti. Yine programın dördüncü dönemindeki yatırım turları sonrasında FinTek'ler toplamda 1 milyon Euro'nun üzerinde yatırım almayı başardı.

Bu güzel dönemin ve bölgesel gelişmelerin ardından şimdi de beşinci dönemi başlatıyoruz. Aramıza katılacak FinTek'ler için şimdiden heyecanlıyız. Programa, yeni dönemde beş tema etrafında ürün veya çözümlere sahip yenilikçi FinTek'ler dahil olacak. Bu yılki temalarımızı şöyle belirledik:

- Yeni nesil ödeme deneyimleri
- İş yerleri ve KOBİ'lerin güçlendirilmesi
- Akıllı ve sürdürülebilir gelecek

**Jak Telyaz**  
**Visa Güney Avrupa**  
**İş Geliştirme Başkanı**



- Yeni ödeme akışları
- Gömülü finans

Programa son başvuru tarihi ise 14 Nisan 2023. Tüm FinTek'leri [visainnovationprogram.com](https://visainnovationprogram.com) üzerinden başvurarak yeni dönemde Visa Avrupa İnovasyon Programı'nın bir parçası olmaya ve girişimlerini daha da ileriye taşımaya davet ediyoruz.

## 6 AYLIK YOĞUN BİR PROGRAM UYGULANIYOR

Visa Avrupa İnovasyon Programı'na katılan FinTek'ler, Hackquarters ekibiyle aynı ofisi paylaşarak 6 aylık bir gelişim sürecine dahil oluyor. Visa'nın uluslararası ağı sayesinde ise 7 ülkeden bankalar ve finans kuruluşlarıyla bir araya geliyor, geliştirdikleri yerel çözümleri uluslararası pazarlara ihraç etme fırsatları yakalıyorlar. Girişimcilik ekosisteminde alanında uzman mentorlardan birebir mentorluğun yanı sıra işin uzmanlardan pazarlama-satış stratejisi doğrultusunda ürün ve özellik geliştirme desteği ve girişimlerini hızlandıracak eğitimler de alıyorlar.



# Bakiyem hep artıda!



Selim Gsar  
Bakiyem  
Yönetim Kurulu yesi

16 farklı ürünüyle KOBİ'lerin tahsilatını kolaylaştıran Bakiyem, 2022 yılını 4 kat büyümeyle kapattı. şirketin yönetim kurulu yesi Selim Gsar, "Bu yılki hedefimiz 5 kat büyümek. Uzun zamandır gündemimizde olan yurt dışına açılma çalışmalarını da başlattık. İlk durağımız Azerbaycan ve Güney Afrika olacak" diyor...

## E. ESİN GEDİK

**B**akiyem'i, "herhangi bir teknik bilgiye gerek olmadan dakikalar içerisinde kurulabilen ve kolay kullanıma sahip ödeme çözümleri ile bu çözümlere yönelik entegre modüllerle platformlar geliştiren bir finansal teknoloji şirketi" olarak tanımlayabiliriz. Kolay, hızlı ve düşük maliyetlerle ödeme almak isteyen farklı büyüklüklerdeki firmalar için online ödeme çözümleri üreten Bakiyem, geçen yılı rekor büyümeyle kapattı.

şirketin yönetim kurulu yesi Selim Gsar, "Faaliyete başladığımız 2017 yılından bu yana düzenli şekilde hızlı büyüyoruz. Ancak bizim için en hızlı büyüme 2022 yılında gerçekleşti. 2022'ye başladığımızda toplam işlem hacmimiz 350 milyon TL idi. Yıl bittiğinde ise 1.4 milyar TL'ye ulaştık. Bu da 4 yıllık işlem hacmimizi 2022'de 4'e katladığımız anlamına geliyor. 2023 yılına da çok iyi başladık. Aylık işlem hacmimiz 300 milyon TL'nin üzerine ıktı. Bu yılı da 2022'ye göre minimum 4 kat büyüyerek kapatmayı planlıyoruz" diyor.

Bakiyem, firmaları, bayileri ve satış ekiplerini gerçek zamanlı



olarak B2B tahsilat sistemine dâhil etme imkanı sunuyor. Sundukları çözümün pazarda yoğun ilgi gördüğünü belirten Gûsar, müşteri sayısının 4 binin üzerine çıktığını vurguluyor.

Satış ekibi tahsilat portalına girdiğinde, online saha satış yönetimi sayesinde, sisteme atanan bayi ve/veya müşterilere ait fiyat, promosyon gibi seçenekler görüntülenebiliyor. Bakiyem, bayi ağıyla ilgili finansman modeline göre süreçleri de dijitalleştirmiş. Tek ekran üzerinden tüm işlemleri halletmek mümkün.

Gûsar, bugüne kadar finansal teknoloji alanında 16 dikey çözüm ürettiklerini, B2B alanındaki tecrübelerini diğer şirketlere de aktarmak istediklerini söylüyor.

### Üçüncü yatırım turuna çıktılar

İlk yatırımını 2020 yılının eylül ayında Escort Teknoloji'nin yatırım fonu Alesta Yatırım ve BKM eski genel müdürü Sertaç Özinal'dan alan Bakiyem, bu yatırımın verdiği güçle her ay yüzde 100'ün üzerinde büyüme kaydetmiş. Selim Gûsar, yatırım süreciyle ilgili şu bilgileri paylaşıyor:

“Altyapımızın müşterilerimize daha iyi hizmet verebilmesi için mevcut yatırımcılarımızdan 2 milyon dolar değerlemeyle 5 ay sonra bir devam yatırımı daha aldık. Bu yatırımın en anlamlı tarafı ise Alesta Yatırım Yönetim Kurulu Başkanı Halil İbrahim Özer ve Sertaç Özinal gibi iki duayen ismin aramıza katılması oldu. Bu bizim için paradan daha değerliydi. Hem yatırımları hem de bizlere açtıkları yol sayesinde büyümemiz çok hızlandı. Şimdi yeni bir yatırım turuna çıkıyoruz. Hem VC'ler (girişim sermayesi fonları) hem de melek yatırımcılarla görüşüyoruz. Öncelikli hedefimiz bize yurt dışına açılma konusunda yardımcı olabilecek yatırımcıların aramıza katılması. Çünkü alacağımız yatırımın çoğunu yurt dışı operasyonlarımızı kurmakta kullanacağız.”

### Yurt dışı için yönetim kadrosu güçlendirildi

Evet, yurt içinde hızlı büyüyen ve yeni çözümlerle müşterilerine hizmet veren Bakiyem'in yeni durağı yurt dışı pazarlar olacak. Gûsar'ın bu konudaki değerlendirmesi de şu şekilde: Öncelikli hedef pazarlarımızdan Azerbaycan ve Güney Afrika ile ilgili görüşmelere başladık. Yıl bitmeden bu iki ülkedeki operasyonlarımızı kurmayı hedefliyoruz.”

Türkiye'de üretilen finansal teknolojilerin küresel pazarlarda rekabetçi olduğunu düşünen Gûsar, 2023 yılında birçok Türk FinTek şirketinin global arenada rekabete gireceğine ve adından söz ettireceğine inanıyor.

“Bakiyem Ödeme Teknolojileri'nin de bu Türk finansal teknoloji firmalarının arasında yer almasını sağlamak istiyoruz” diyen Gûsar, bu konuda en büyük kozlarından biri olan Global Bakiyem ürünüyle ilgili de şu bilgiyi veriyor:

“Dünyadaki birçok ödeme altyapısının tek bir ekrandan yönetilmesini sağlayacak olan Global Bakiyem, en çok heyecan duyduğumuz projelerimiz arasında yer alıyor. Türkiye'deki bütün banka sanal POS'larına da Bakiyem müşterileri tek bir panelden ulaşabilecek.”

### “2023'te 5 kat büyüyeceğiz”

Bekiyem'in 2023 yılına da iddialı bir başlangıç yaptığını

belirtmiştik. Selim Gûsar, yeni yatırım turunun tamamlanmasıyla birlikte hem saha ve operasyon ekiplerini büyüteceklerini hem de yurt dışı açılımı için kaynak oluşturacaklarını belirtiyor. Gûsar, büyüme planlarının ayrıntısını da şöyle anlatıyor:

“Türkiye'deki işlem hacmimizi geçen yıla göre 5 kat artırmayı planlıyoruz. Bu büyümeyi B2B alandaki tecrübemizi daha çok firmaya aktararak sağlayacağız. Banka hareketleri, DBS (doğrudan borçlanma sistemi), bayi/distribütör tahsilatlarının tek bir ekrandan yönetilmesi ve ERP'lerle tam entegrasyon sağlamamız sayesinde ürünlerimiz her sektörden talep görüyor, bu da büyümemize hız katıyor. Bakiyem şimdiye kadar genelde referans pazarlamasıyla büyüdü. Artık dijital pazarlamaya da kaynak ayırarak sektörde lider konuma gelmeyi planlıyoruz.”

## IDC ÖDÜLLERİNE AMBARGO KOYDU!

IDC Türkiye CIO Awards 2020'de Yılın Çalışma Tesisleri Projesi kategorisinde ikincilik, SAAS kategorisinde üçüncülük ve Dijital Dönüşüm kategorisinde de üçüncülük ödülü alan Saha Bakiyem, IDC Türkiye Cloud 2021'de de Bulut Geçişi kategorisinde ikincilik ödülüne layık görülmüştü. 2020'den bu yana aralıksız IDC tarafından ödüllendirilen şirket, 2022'de de geleneği bozmadı. ABD merkezli pazar araştırmaları şirketi International Data Corporation'ın (IDC) düzenlediği IDC Türkiye Finans Teknolojileri Ödülleri'nde Saha Bakiyem, FSI-Merchant Partnerships kategorisinde üçüncülük ödülünü aldı. Böylece Bakiyem, ödül sayısını 5'e çıkarmış oldu.



# Anlam aynı, mesaj küresel: United Payment

İlker  
Sözdinler



Birleşik Ödeme, bölgesel büyüme vizyonunun bir parçası ve atacağı yeni adımların habercisi olarak markasını küresel dil olan İngilizceye çevirdi. Şirketin CEO'su İlker Sözdinler, "Yeni hikayemiz ve kimliğimizle yepyeni bir dönemin kapılarını aralıyoruz. Finansal teknolojilerin yeni adı artık United Payment olacak" diyor...

**B**irleşik Ödeme, operasyonlarını yürüttüğü Türkiye, Azerbaycan, Romanya, Gürcistan ve İngiltere'nin yanı sıra açılacağı yeni ülkelerin ve küresel anlamda atacağı önemli adımların habercisi olarak marka kimliğini yeniledi. Geleneksel sistemlerin yarattığı tıkanıklıkları ve düğümleri çözmeyi markanın varoluş amacı olarak belirleyen United Payment, buradan hareketle, "hayatın düğümlerini çözen görünmez güç" olmayı vaat ediyor. United Payment CEO'su İlker Sözdinler, değişimle ilgili şu bilgileri paylaştı:

"Pazara girdiğimiz ilk günden bu yana sektörde 'yol açan vizyoner' yaklaşımımızla fark yaratık. Sektörle birlikte dönüştük; çoğu zaman sektörü dönüştürdük. Fatura ödemek için saatlerce bekleyenlere self servis kiosk çözümümüzü sunduk. Vatandaşların, belediyelerden alacakları

sosyal destekleri şehir kartlarımızla dijitalleştirdik, daha şeffaf hale getirdik. Nöbetçi Transfer ile para gönderimlerinde saat sınırlamasını kaldırdık. Yurt dışına para gönderme işlemlerini daha hızlı ve az masraflı hale getirdik. Nakdin çok döndüğü endüstrilerde nakit yönetimini kolaylaştıran ve şirketlere yılda 120 gün kazandıran akıllı kasayı geliştirdik. Geliştirdiğimiz ürün, hizmet ve insan kaynağını ihraç etmeye başladık. Globalde yeni fırsatlara hazırlanırken Türkiye, Azerbaycan, Romanya, Gürcistan ve İngiltere operasyonlarımız tam gaz devam ediyor. Bölgede lider FinTek gücü olma hedefimiz kapsamında yeni bir adım atıyor ve hikayemizi güçlü bir kimlikle taçlandırıyoruz. United Payment, aynı geçmişte olduğu gibi, bugün de önüne gelen her finansal soruna 'Nasıl yapılır' değil 'Neden olmasın' diyecek. Var olan sistemlerin yarattığı tıkanıklıkları gidermeyi misyon edinecek. Artık FinTek denildiğinde akla United Payment gelecek."



Seda Küçükfırat

## "Süper gücümüzün adı: Görünmezlik"

United Payment Pazarlama Direktörü Seda Küçükfırat Arslan da yeni marka kimliğiyle ilgili şu değerlendirmeyi yaptı: "Birleşik Ödeme'nin neredeyse FinTek kelimesinin Türkçede kullanıma girmesiyle başlayan yolculuğu, bugün marka gücünü de arkasına alarak bambaşka bir boyuta ulaşacak. United Payment, sunduğu çözümler arasında yaratacağı sinerjiyi adeta bir maestro gibi yöneterek, müşterinin tüm ihtiyaçlarına tek adresten cevap verebilecek benzersiz bir gücü oluşturuyor. United Payment hem teknolojik altyapı sağlayarak müşterilerin kendi markalarıyla çözüm sunabilmesini sağladığı hem de görünmez finansı yaratan önemli oyuncuların biri olduğu için adeta bir süper güçle hareket ediyor. Bu süper gücün adı görünmezlik." ☹



# ÇEYREK ALTIN MEVDUAT HESABI ZİRAAT'TE

Çeyrek, yarım, tam, 2,5'lik ve 5'lik altınlarınızı Ziraat'te gerçek değeri üzerinden değerlendirin.

Dilerseniz yeni tarihli altın olarak geri alın.







# Nasıl bir merkez bankası dijital parası

ABDULLAH ÇETİN

**K**imine göre küreselcilerin bir oyunu, kimine göre hükümetlerin kayıt dışı ekonomiyi azaltıp daha fazla vergi alabilmek adına yaptığı hamleler...

Elbette her yeniliğin getirdiği kolaylıklar kadar riskler, tehditler de olacaktır. Ancak sonuçta biz küreselleşmenin de nakitsiz bir dünyanın da insanların hayrına olacağına inanıyoruz, öyle olmasını istiyoruz.

İşte merkez bankası dijital paraları (CBDC) da nakitsiz bir dünya için atılmış çok önemli bir adım. Bu çalışmamızda CBDC'lerin fayda ve fırsatlarının yanı sıra tehdit ve risklerine de yer vermeye çalıştık.

## TCMB çok kararlı görünüyor

TCMB'nin (Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası), 29 Aralık'ta bir basın duyurusuyla ilk faz çalışmaları kapsamında Dijital Türk Lirası Ağı üzerindeki ödeme işlemlerinin başarıyla yapıldığını açıkladı. TCMB ve diğer teknoloji paydaşlarıyla yürütülen bu dar kapsamlı ve kapalı

devre pilot uygulama testlerine bu yılın ilk çeyreğinde de devam edileceği belirtilmişti. Dijital Türk Lirası İşbirliği Platformu'nun 2023 boyunca seçili bankalar ve finansal teknoloji firmalarının katılımlarıyla genişletileceği, daha geniş katımlı pilot testlerin yapılacağı ileri fazlara geçileceği de duyuruda yer almıştı... Merkez bankası dijital paralarını ve TCMB öncülüğünde yürütülen çalışmaları, konunun ilgisi ve uzmanı üç isimle masaya yatırdık.

FinTek'lerin çatı örgütü Türkiye Ödeme ve Elektronik Para Kuruluşları Birliği Başkanı Ufuk Bilgetekin, sektör olarak bu konuda üstlenebilecekleri role vurgu yaptı.

"Nakitsiz toplum" deyince Türkiye'de ilk akla gelen isimlerden biri olan Dr. Soner Canko, kullanılacak teknoloji ve güvenlik altyapısının yanı sıra oluşturulacak ekosistemin kurgusuna dikkat çekti.

Ş.Elif Kocaoğlu Ulbrich, hukukçu kimliğinin yanı sıra Avrupa Ödemeler Konseyi de dahil önemli yurt dışı deneyimleri, blokzinciri teknolojisine hakimiyeti ve bu konudaki çalışmalarıyla önemli bir perspektif sunmaya çalıştı.



## “Nakitsiz toplum hedefi ve dijital ödemelerin yaygınlaşması açısından milat olacak”

Öncelikle Dijital Türk Lirası projesinin birinci faz çalışmaları kapsamındaki Dijital TL Ağı üzerindeki ilk ödeme işlemlerinin başarılı bir şekilde yapılmasından sektörümüz adına oldukça mutlu ve heyecanlı olduğumuzu ifade etmek isterim. Teknoloji paydaşlarıyla yürütülen pilot uygulamalar kapalı devre olarak devam ediyor. Test aşamasının sona erip uygulamaya geçilmesinin “nakitsiz toplum” hedefine ulaşılması ve dijital ödemelerin yaygınlaşması açısından milat olacağı kuşkusuz. Dijital TL kullanımının yaygınlaşmasıyla finansal işlemlerdeki maliyetlerinin azalacağı, işlem hızı ve güvenliğinin artacağı açıktır. Kayıt dışı ekonomi de azalacaktır.

Dijital TL'nin TCMB tarafından üretilmesi, yönetilmesi ve denetlenmesi güvenilirlik yönündeki endişeleri ortadan kaldırıyor. Bu sebeple ve toplumumuzun dijital teknoloji kullanım alışkanlıkları göz önünde bulundurulduğunda, etkili bir yaygınlaştırma ve tanıtım çalışmalarıyla ülkemizde dijital paranın finansal işlemlerde kullanım oranının bir hayli yüksek olacağını öngörüyoruz.

Üye kuruluşlarımız bu alanda yeni ürün ve projeleri hayata geçirebilecek güçlü potansiyele sahip. Yürütülecek iş birlikleriyle Dijital TL kullanımının tabana yayılması noktasında üyelerimiz sahip oldukları inovatif yetenekleriyle önemli roller üstlenebilir. Sektörümüz için yeni bir hareket alanı olacak Dijital TL'nin, finansal teknolojilere son derece olumlu katkı yapmasını bekliyoruz.

### Kurumsal güvenceyle kullanıcı memnuniyetinin eşleşmesi önemli

Toplumun teknoloji kullanımı ve dijital varlıklara ilgisi günümüzde çok yüksek düzeylere çıktı. Ancak bu alandaki kurumsal boşluk nedeniyle dolandırıcılık, terörün finansmanı, kayıt dışılık gibi konularda hem son kullanıcı hem de otoriteler çeşitli sorunlar yaşıyor. Diğer taraftan, geleneksel ödeme yöntemleri günümüzde zaman alıcı ve maliyetli olabiliyor. Bu sorunların önüne geçmek isteyen ülkelerin merkez bankaları, teknolojiyle uyumlu dijital para gibi yenilikçi modellerle çalışmalar yürüterek kurumsal güvenceyi kullanıcı memnuniyetiyle eşleştirmeye çalışıyor.

Bugün birçok ülke, ulusal dijital para birimini faaliyete geçirmek için araştırma geliştirme çalışmaları yürütüyor. Bu alanda Çin'in öncül bir rol oynadığını söyleyebiliriz. Euro bölgesinde Avrupa Birliği tarafından banknotların elektronik versiyonu olacak dijital Euro üzerine aktif çalışmalar yürütülüyor. Avustralya, Malezya, Singapur ve Güney Afrika merkez bankaları ise merkezi dijital paranın sınır ötesi ödemelerde kullanımı için çeşitli testlere devam ediyor.

### “Dijital TL ile yakında tanışabiliriz”

CBDC'lerin kripto paralardan en önemli farkı güvenlikle



ilgili. Bildiğiniz gibi kripto paralardaki merkezizetsizlik durumu, güvenlik konularında kullanıcı tarafında şüphe yaratıyor. CBDC'lerse merkezi otoritenin himayesinde yönetilmesi ve o ülkenin resmi para birimi olarak kabul edilmesiyle endişeleri gideriyor.

Diğer fark ise istikrar. Kripto para birimlerinde sıkça görülen dalgalanmalar, CBDC tarafında makul seviyede. Tüm bu etkenlerle CBDC'ler daha güvenli ve istikrarlı yeni bir dijital para birimi olarak öne çıkıyor.

CBDC'lerin uygulamaya geçmesiyle günlük finansal teknoloji alanında da pek çok olumlu değişiklik bekleniyor. Örneğin, daha hızlı ve ucuz para transferi mümkün olabilecek. Ayrıca, bu yöntemle finansal hizmetlere erişimde dezavantajlı durumda olan kesimlere kolaylık sunulabilecek.

TCMB'nin çalışmaları göz önünde bulundurulduğunda, test aşamaları ve mevzuat düzenlemeleri sonrası Dijital TL'nin yakın vadede uygulamaya geçmesini bekliyoruz. Dijital TL için ödeme hizmet sağlayıcıları, finansal kuruluşlar, FinTek şirketleri ve diğer ekonomik paydaşların yer aldığı çok taraflı bir ekosistemin sürece dahil olmasıyla bu alandaki çalışmalar hızlanacaktır. Aynı zamanda uluslararası kullanım için uygun standart ve protokollerin de ele alınması gerekiyor.

TÖDEB olarak üye kuruluşlarımızla birlikte Dijital TL'nin tüm topluma yönelik yaygınlaştırılması, aktif kullanımın sağlanması ve inovatif ürünlerin geliştirilmesi konusunda gerekli desteği sağlamaya hazırız.

**Ş. Elif Kocaoğlu Ulbrich**  
FinTek ve LegalTech Danışmanı, Yazar

## “BigTech şirketlerinin stablecoin hamlesi süreci hızlandırdı”

Avrupa’da ve Amerika’da kamusal inovasyon genelinde “etkiye tepki” şeklinde geliyor. Tıpkı PSD regülasyonunun PayPal’ın Avrupa rekabet dengelerini tehdit etmesi üzerine geliştirilmesi gibi CBDC projelerinin de BigTech şirketlerinin sabit kripto para (stablecoin) projelerini ilan etmesi sonrası kamuoyuna açıklanması bir tesadüf değil.

Aslında kamu otoriteleri ve finansal kuruluşların yetki alanlarını ve piyasa rekabetini korumak için başlattığı bu projenin zamanla çok daha farklı imkanlar sunduğu anlaşıldı. Yine de CBDC projelerinde problem ve çözüm denkleminde tam tersinden yaklaşılması (çözüm ve problem) sebebiyle halen proje kullanım amacı (use case) konusu netleştirilmeye çalışılıyor.

### “Dijital Euro’nun örnek alınmasında yarar var”

İlk bakışta teknik olarak CBDC’ler ile kripto varlıklar arasında çok bir fark yok. Altyapı ve kullanım amacı açısından bakıldığında ise fazlaca fark var. Kripto varlıkların 2008 krizi sonrası zayıflayan güven sebebiyle bireysel kullanım, yatırım ve finansal anonimlik amaçlarıyla yaratıldığını biliyoruz. Merkez bankası dijital paraları ise benzer ürünlerin merkezi bir altyapı üzerinde geliştirilmesi, denetlenebilmesi ve bu altyapı üzerinden kolayca yeni finansal ürün geliştirilmesi amaçları taşıyor. Kripto varlıklar kamuya açık ağlar üzerinden çalışırken merkez bankası dijital parası özel ağlar üzerine kuruluyor.

Merkez bankası dijital parasının tedavüle girmesiyle son kullanıcının ilk bakışta hayatında büyük bir değişiklik beklenmiyor. Ancak yeni ödeme inovasyonların piyasaya çıkarılması açısından büyük bir kilometre taşı olacak. CBDC’lerin hedeflendiği gibi ödeme maliyetlerini azaltması durumunda uygulamalar son kullanıcının ödeme deneyimlerini doğrudan etkileyecek.

AB’deki Dijital Euro projesi için hedef 2025 olsa da uzmanlar bu sürecin beklenenden uzun süreceği kanaatinde. Dijital TL projesinin de benzer bir zaman akışı izlemesi ve AB’nin öğrenimlerinden faydalanması yerinde olacaktır. CBDC projelerinin ödemeler, girişim ve finansal inovasyon alanlarında piyasalara olumlu katkı potansiyeli yüksek. Ancak bunun için CBDC projelerinin önündeki engellerin



aşılması gerekiyor. Bu engellerden ilki, projenin yerel ekosistem için kullanım amacı (use case) konusunun netleştirilmesi. İkincisi ise paydaşlar arasında bir iletişim ve karşılıklı çalışabilirlik (interoperability) sistemi yaratılması.

### “Vatandaşlar ve uzmanlar da sürece dahil edilmeli”

Her iki konuda da bu alanda pilot proje yapan ülkelerin genelinde bir eksiklik olduğunu gözlemliyoruz. Proje hızı öne çıkarılarak kritik unsurlar sorgulanmaksızın pilot projelerin kullanıma açıldığı maalesef küresel bir gerçek. Bu yaklaşım kısa vadede projeyi ayağa kaldırmak için mantıklı olsa da uzun vadede aksaklık yaratması muhtemel. Bu sorunun AB gibi çok taraflı yapılarda daha da baskın olduğunu görüyoruz. Bu sebeple TCMB’nin de bu sürece ve regülasyon tartışmalarına sadece seçili bankaları değil vatandaşlar ve uzmanlar dahil ilgilenen tüm paydaşları katmasında yarar var. Başından itibaren projenin amaç ve sürecini kullanıcılarla paylaşması, tüm paydaşların yükünü azaltacaktır. Pilot proje tartışmalarına katılan finansal şirketlerin genişlemesiyle AB’de açık bankacılık uyum döneminde yaşanan teknoloji adaptasyon sorunları engellenebilir. Tüketicilerin de deneme sürecinin bir parçası olması ve projenin önemini anlaması sonra uygulamaların yaygınlaştırılması için önemli olacaktır. Yine diğer pilot proje ülkeleriyle iletişim içerisinde olmanın öğrenimlerin paylaşılması açısından elzem olduğunu düşünüyorum.

“Merkez bankası dijital para birimleri tüketicileri fayda/maliyet ve kişiye özel teşvikler açısından kullanmaya ikna etmekte yetersiz kalacak. Kullanımı yaygınlaşmadıkça maliyetli bir zaman kaybı olacak ve merkez bankalarının hedeflerine ilerlemesine yardımcı olmayacak. Dijital Euro her ne kadar kulağa etkileyici ve heyecanlandırıcı gelse de Avrupalılara şu ankinden farklı bir şey sunmayacak. Avrupa’nın bunun yerine daha ucuz ve daha rekabetçi ödeme düzenlemeleri yapması gerekiyor.”

Zach Meyers / Center for European Reform Kıdemli Araştırma Yöneticisi



**Dr. Soner Canko**  
**SC Yönetim Danışmanlık Kurucusu**

## “En kritik konu teknoloji seçimi ve güvenlik”

2008 yılındaki küresel finans krizi sonrasında oluşan güven kayıplarıyla gündeme gelen merkeziyetsiz kripto paralar ile paranın tarihinde yeni bir dönem başlamış oldu. Merkeziyetsiz kripto paraların gelişimi süresinde yeni dijital varlıklar sürece eklenirken bunlardan biri de CBDC oldu. Bugün dünya genelinde 119 ülke merkez bankası bu konuyu gündemine almış durumda. 11 ülkede kullanım başlarken, 11 ülke de pilot projelerini uygulamaya başladı.

Merkez bankası dijital paraları blokzincir teknolojileri üzerine kurgulanan, dağıtık veri tabanlarına kaydedilen, mobil cüzdanlarla entegre uygulamalar olmakla birlikte, her ülkenin merkez bankası tarafından kurulan, yönetilen ve ülkelerin resmi para birimine eş değer yansıtma söz konusu. Nakit dışı ödemelerin dünya genelinde yaygınlaşmasıyla başlayan akımın CBDC ile daha da hızlanması ve son yıllardan giderek genişleyen finansal sektörün kapsama alanının daha da yaygınlaşmasını bekleniyor.

Türkiye’de Dijital TL kullanımına dair uzun vadeli bir takvim yayınlanması ve daha geniş katılımlı test, pilot çalışmalar yapılması tüm taraflar için faydalı olacaktır. Bu konuda en kritik konulardan biri teknoloji seçimi. 7x24 sürekliliği olan ve siber güvenlik açısından güven veren bir teknoloji seçimi hayatı derecede önemli.

### “Küresel sisteme dahil olmayan uygulamanın başarısı çok sınırlı kalır”

CBDC projelerinde iş birliklerinin geniş ve paydaşların yaygın olması da başarılı sonuçlara ulaşmak için başlıca kriterler arasında. Bu kapsamda her ülkenin kendi içinde yeni bir ekosistem kurgulanması ve tüm tarafların



davet edilmesinde yarar var.

Elbette uluslararası geçerlilik, transfer ve dönüşüm konuları da çok önemli. Küresel para sistemine dahil olmayan yerel bir uygulamanın başarısı çok sınırlı olacaktır. Bu nedenle G20, OECD, BIS, SWIFT gibi uluslararası kuruluşlarla birlikte yürütülen çalışmalar çok faydalı olacaktır.

## PARANIN TARİHİ



Takas

Altın

Metal Para

Kağıt Para



Plastik Kartlar



Elektronik Para



Kripto Para



CBDC



# Ödeme ve elektronik para kuruluşları hangi koşullarda **PAY DEVRİ** yapabilir?



**YT Hukuk Bürosu**

Av. Tuğba Köseer - Av. Kortan Toygar

**E**lektronik para ve ödeme kuruluşlarının kurulması için aranan şartlarla ilgili bilgileri birçok yazımızda sizlerle paylaştık. Peki bu kuruluşların paylarının devri için hangi şartlar gerekiyor ve pay devirleri nasıl yapılıyor?

Öncelikle Türkiye’de anonim şirketlerin pay devri işlemlerinin, belirtilen istisnalar hariç olmak üzere bir kurumun iznine ve/veya tescil ve ilan işlemine tabi olmadığını belirtelim. Yani şirketin ortakları arasında veya üçüncü bir kişiyle yapmış olduğu pay devrine ilişkin anlaşmaların ve bu çerçevede şirket içerisinde alınan kararların sicil müdürlüğü nezdinde tescil işlemine tabi tutulmasına veya bir kurumdan izin alınarak bu işlemlerin yapılmasına gerek yok. Ödeme ve elektronik para kuruluşları içinse durum farklı. İlgili kanunun 25’inci maddesinde sayılan durumlarla sınırlı olarak TCMB’den izin alınması gerekiyor.

## Hangi koşullarda izin alınması gerekiyor?

Merkez Bankası’nın iznine tabi pay devrine örnek olarak, şirket sermayesinin yüzde 10’unun veya daha fazlasının devralınması; pay devri işleminin şirketin mevcut ortağının pay oranını, şirket sermayesinin yüzde 10, 20, 30 veya 50 oranlarını aşacak veya bu oranların altına düşürecek olması; kuruluştaki sermayenin yüzde 10 ve üzeri oranında paya sahip olan tüzel kişiliklerin kontrolünü sağlayan kişilerin el değiştirilmesi sonucunu doğuracak pay devirleri gibi işlemler gösterilebilir.



Benzer şekilde, şirket içerisinde yeni imtiyazlı payların çıkarılması ya da yönetim kuruluna veya denetim komitesine üye belirleme imtiyazı veren payların çıkarılması da herhangi bir oransal sınır olmaksızın TCMB iznine tabi tutuldu.

Merkez Bankası’nın iznine tabi olup da izin alınmadan yapılan devir işlemleri geçersiz sayılıyor. Bu devirlerin şirketlerin pay defterine işlenmesi söz konusu olmuyor. Buna rağmen bir kayıt yapılması halinde ise söz konusu kayıtlar hukuken hükümsüz nitelikte kabul ediliyor.

## Yönetim kurulu kararı alırken dikkat!

Şirket genel kurulunda bir karar alınması için yetkili olmayan pay sahiplerinin oy kullanması ve bu durumun tespit edilmesi halinde TCMB, ilgili şirketin yönetim kurulundan kararların iptali için gerekli işlemlerin yapılmasını isteyebiliyor.

Bilindiği üzere, söz konusu kuruluşlarda pay sahibi olarak yer alabilmek için kanunda birtakım şartların sağlanması aranıyor. Bu şartlar benzer şekilde devralan kişiler için de geçerli. Söz konusu şartlar Bankacılık Kanunu’nda detaylı olarak açıklanmış durumda. Bu şartları sağladığını düşünen gerçek veya tüzel kişilerin pay edinimine ilişkin TCMB’ye başvurması, söz konusu payların satın alınmasında kullanılacak kaynağın net olarak açıklanması, taraflar arasında yapılan pay devrine ilişkin sözleşmenin örneğinin ibraz edilmesi ve tüzel



**Şirket sermayesinin yüzde 10'unun veya daha fazlasının devralınması; pay devri işleminin şirketin mevcut ortağının pay oranını şirket sermayesinin yüzde 10, 20, 30 veya 50 oranlarını aşacak veya bu oranların altına düşürecek olması; kuruluşta sermayenin yüzde 10 ve üzeri oranında paya sahip olan tüzel kişiliklerin kontrolünü sağlayan kişilerin el değiştirilmesi sonucunu doğuracak pay devirleri gibi işlemler Merkez Bankası iznine tabi...**



kişi ise bu payları almaya ilişkin olarak almış olduğu kararın da sunulması gerekiyor.

Bunlara ek olarak kuruluş aşamasında pay sahiplerine ilişkin istihbari inceleme sırasında sunulması gereken belgelerin de Pay Devri Başvurusu Belge Kontrol Listesi ile birlikte sunulması isteniyor.

Kuruluşun payını devralmak isteyen kişinin yurt dışında kurulu bir banka veya finansal kuruluş olması halinde ise TCMB'ye sunulacak belgelere ek olarak çeşitli belgeler talep edilebiliyor.

#### **Her koşulda TCMB'ye bildirmek şart**

Şüphesiz payları borsada işlem gören şirketler bakımından pay ediniminin yüzde 10, 20, 30 ve 50'lik oranlarda gerçekleşmesi halinde de payları devralan kişilerin ortaklık haklarını kullanabilmesi için TCMB'den izin alması gerekecek. Ancak bu izin, ortakların paylara bağlı olan mali haklarının kullanımını kapsamıyor.

Merkez Bankası izni, pay devralacak kişilere yüklenen

bir yükümlülük olmakla birlikte, kuruluşların da bu iznin alınıp alınmadığını araştırması ve bunu tespit etmeye yönelik bir mekanizma oluşturması gerekiyor.

İzne tabi olmasa bile, bir pay devri yapıldığında, ilgili devir işleminin 10 iş günü içerisinde TCMB'ye bildirilmesi gerekiyor. Bu kapsamda amacın, Merkez Bankası'nın ilgili kuruluşlara ilişkin pay sahiplerinin kimler olduğunu ve bu kişilerin kanunda aranan şartları sağlayıp sağlamadığını takip edebilmesi olduğu söylenebilir.

Tüm bu süreç ve talep edilen belgeler göz önüne alındığında, söz konusu düzenlemeyle kişilerin kanun ve banka nezdindeki incelemelerden geçmeden ödeme veya elektronik para kuruluşlarına ortak olamaması, bu kapsamda TCMB'nin denetim yetkisinin sınırlanmaması, söz konusu kuruluşların güvenilirliğinin zedelenmemesi gibi amaçlar güdüldüğü söylenebilir. Bu çerçevede, söz konusu kuruluşların kullanıcıları olan veya olmayı düşünen kişilerin haklarının korunması için gerekli önlemlerin alınmaya çalışıldığı görülüyor.

## **UYUMLULUK SÜRELERİ 30 NİSAN 2023'E UZATILDI**

Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para İhracı ile Ödeme Hizmeti Sağlayıcıları Hakkında Yönetmelik'te yapılan değişikliklerle mevcut elektronik para ve ödeme kuruluşlarının yönetmelikle gelen değişikliklere uyumluluk sürecine ilişkin çeşitli süreler öngörülmüştü. Bu kapsamda 28 Şubat 2023 olarak öngörülen süreler, 28 Şubat 2023 tarihinde Resmî Gazete'de yayınlanan yönetmelikle 30 Nisan 2023 tarihine uzatıldı.







# WBUZZ 2023 “FARK YARATAN KADINLAR” “Bilgisayar Olimpiyatları’na hazırlanan kızlara destek olmak için buluştuk...”

**F**inans ve teknoloji sektöründe çalışan kadınları desteklemek ve başarılarını öne çıkarmak amacıyla bugüne kadar çok sayıda organizasyona imza attık. “Zirve Yolunda” sayfalarımıza konuk ettiklerimizin yanı sıra belirli aralıklarla düzenlediğimiz toplantılarda da çok sayıda kadın liderle buluşarak geniş bir ağ oluşturduk. Hangi sektörde, hangi alanda faaliyet gösterirse gösterisin her şirketin, çalışma hayatında kadın istihdamının artmasına yönelik gelecek planları yapması gerekiyor. Kadın yöneticiler, kadın liderler, kadın girişimcilere de önemli görev ve sorumluluklar düşüyor elbette. Kadının toplum ve çalışma hayatının her aşamasına aktif katılımını sağlayacak adımlar atılmalıdır. Cinsiyet ve fırsat eşitliğini her koşul ve ortamda vurgulamalıdır. Kadınların karar alma süreçlerine dâhil edilmesi, liderlik çabalarının teşvik edilmesi için çaba göstermelidir. Adil maaş politikaları geliştirilmesi, kurum kültürünün buna

uygun şekilde oluşturulması ve hayata geçirilmesinde aktif rol oynamalıdır.

Erişim Medya (PSM, Akıllı Yaşam, Ekonomi Manşet, Sigorta Gündem, Siber Güvenlik) olarak, bu amaç doğrultusunda çaba gösteren, çalışmalar yürüten kadınları bir araya getirip tanışmalarına aracılık yapıyoruz. Birlikte neler yapabileceğimize dair fikir alışverişlerinde bulunuyor, platformlar oluşturmaya çalışıyoruz.

KızCode’un misyonu çerçevesinde yürütülen ve kodlama alanında potansiyelli genç kızlarımıza yaşlılarıyla eşit mücadele şansı verecek eğitim olanaklarını sunarak ufuklarını açmayı hedefleyen bu anlamlı girişime destek vermek üzere Sipay ana sponsorluğunda Anadolu Sigorta, Manibux, BELBİM Elektronik Para ve Ödeme Hizmetleri, SRP Legal, Aktif Bank, Tur Assist, Crede Veri Hizmetleri, DenizBank, Payten, Türkiye Sigorta ve TURK Finansman A.Ş.’nin kadın yöneticileriyle 21 Mart’ta Şans Levent’te bir araya geldik.





# “OLYMPIC KIZCODERS” ile dezavantajlı kızların hayali gerçek oluyor



Müjde Esin

**K**ızCode, 2022 yılında TÜBİTAK Ulusal Bilim Olimpiyatları (bilgisayar dalı) ve Uluslararası Bilgisayar Olimpiyatları'na katılan ve “Bu alanda daha fazla kız çocuğu olmalı” diye düşünen KızCoder’ların hayalini desteklemek üzere harekete geçti. Olimpiyat öğrencisi olmanın sosyal ve akademik hayata etkilerinden faydalanmak, fırsat ve kaynak eşitsizliğini azaltmak amacıyla inşa edilen bu eğitim projesinde katılımcılara olimpiyatlara yönelik rehberlik ve ekran danışmanlığı yapılıyor. Sınava yönelik matematik, algoritma, kodlama eğitimleri verilip stratejik hazırlık sağlanıyor.

Aralarında deprem bölgesinde yaşayanlar da olmak üzere yetenekli ancak imkânları kısıtlı kızların hazırlanmasına destek amacıyla KızCode sosyal girişimi tarafından düzenlenen hazırlık kampına yönelik 400 başvuru içinden seçilen 13 lisele genç kızın eğitim ve hazırlıkları devam ediyor.

## 68 ilden 6 bin kıza ulaştı

KızCode’un kuruluş hikayesi, Müjde Esin’in teknoloji ve eğitim sayesinde bağımsızlığını kazanmasına dayanıyor. KızCode, dezavantajlı ve göçmen topluluklardaki kız çocuklarına teknoloji, bilim ve kodlama konularında beceri kazandırmayı amaçlayan bir sosyal girişim. Kız çocuklarını dijitalleşen dünyaya hazırlamayı ve meslek seçiminde cinsiyetçi önyargıları kırmayı hedefleyen KızCode’da, 2015 yılından bu yana 6 bin kız çocuğu için dijital eğitim atölyeleri düzenlendi. Online eğitimlere 68 ile bağlı ilçe ve köylerden katılım oldu. Uluslararası bir organizasyon olarak akademik araştırmaya dayanan eğitim modelleri, bölgelerdeki ihtiyaçlara



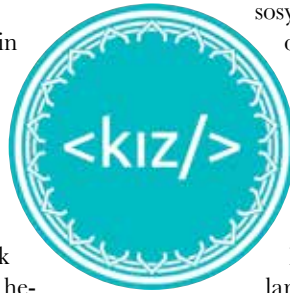
göre şekillendirilerek uygulanıyor. Girişim, bölgesel yönetimler ve şirketlerle iş birliği halinde sürdürülebilir kalkınmaya da katkı sağlamayı amaçlıyor.

## 13 kadın lider, geleceğe ışık tutacak liseli kızları destekliyor

2018 yılından itibaren Erişim Medya bünyesinde sosyal sorumluluk kapsamında düzenlenen organizasyonların geliriyle şimdiye kadar “Yarım İnşa Et”, “KızCode” ve “Kodluyoruz” eğitimleri desteklendi. Wbuzz “Fark Yaratan Kadınlar” buluşmalarıyla da doğrudan dezavantajlı bölgelerdeki kız çocuklarına katkı sağladık.

Yarışmaya hazırlanan 13 lisele kıza destekleyen 13 kadın lidere toplantımızda şu soruları yönelttik ve yanıtlarını sizlerle paylaşmak istedik:

- Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?
- Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...





**Aslı Ulusoy**  
Sipay İş Geliştirme Genel Müdür Yardımcısı

## “Eşitliği sağlamanın temeli aileye ve eğitim hayatına dayanıyor”

### Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?

Gerek özel sektör gerekse kamuda yönetim kademesinde kadın çalışan istihdamı oldukça sınırlı kalıyor. FinTek sektörü özelinde konuyu ele alacak olursak; 2021 yılında yapılan bir araştırmaya göre dünyanın önde gelen 1000 FinTek şirketinin sadece 68’inde kadın CEO bulunuyor. Yönetim kurulu üyelerinin ise yalnızca yüzde 11.3’ünü kadınlar oluşturuyor.

Özellikle kadınların annelik süreçleri kariyerlerindeki ilerleme için bir bariyer olarak önümüze çıkıyor. Aslında bu noktada kadınlara pozitif ayrımcılık yapmak yerine ebeveyn olarak sorumlulukları kadın ve erkek çalışanlara eşit olarak bölüştürmek belki de yapılabilecek en doğru şey. Eğer böyle bir yaklaşım kanunlarla da desteklenirse işverenin fırsat eşitliği yaratması için önünün açılacağı görüşündeyim.

Bu olayın genel boyutu, ancak hepimizin çalıştığımız şirketlerde ve içinde bulunduğumuz ekosistemlerde yapabileceğimiz var. Politika olarak belli başlı kuralları benimseyip uygulamaya başlatan çok sayıda şirket var. Hepimiz çalışanlarımız arasında kadın ve erkeğin eşit temsiliyeti, her iki tarafın sesini eşit duyurabildiği çeşitli inisiyatifler geliştirebiliriz. Bu şirket adına yapılan temsillerde, konuşmalarda fırsat eşitliği olabileceği gibi dışarıdan alınacak eğitim ya da bilgilendirmelerde daha fazla ilham verici kadın figürlerle bir arada olabiliriz. Örneğin katılacağımız bir panelde hiç kadın temsilci yoksa, bunu dile getirmek ya da gerekiyorsa katılmamaya kadar bütünü etkileyecek duruşları sergileyebiliriz.

Bir başka açı da kullandığımız dil. Değişim dilde başlar ve toplumsal cinsiyet eşitliği için dilimizi, ifadelerimizi değiştirerek önemli, etkili bir başlangıç yapabiliriz. Şirket politikamızdan kurduğumuz tüm iletişimlerimize, katıldığımız konferanslara kadar dilde toplumsal cinsiyet eşitliğine sahip çıkmalıyız.

Kadınlar için iş yerinde fırsat eşitliği, eşit işe eşit ücret gibi konular uzun zamandır dünya genelinde tartışılıyor. Hatta büyük firmalarda bu anlamda eşit ücrete yönelik denetimler yapılmaya başladı. Nasıl ki otorite pek çok konuda iş yerlerine mecburi denetimleri zorunlu kılıyorsa, bahsi geçen bu denetimlerin de zorunlu kılınması için bir inisiyatif başlatılabilir.

### Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...

İdeal bir toplumda pozitif ayrımcılığa hiç ihtiyaç olmaması gereki-



yor. Ancak mevcut sistem ne yazık ki tam eşitliğe ulaşmak için pozitif ayrımcılığa mecbur bırakıyor. Oysaki kadınlar erkeklerin yaptığı her işin altından rahatlıkla kalkabilir, çalıştıkları kurumları her ortamda temsil edebilir. Bu noktada henüz kariyer hayatına başlamadan önce hem kadınlara hem de erkeklere eşit bireyler olduğu bilincinin aşılması gerekiyor. Bunun da temeli aslında aileye ve eğitim hayatına dayanıyor.



**Berfu Bayramoğlu Tatlı**  
**Sipay İnsan Kaynakları Direktörü**

## “Kadınların temelde istediği şey pozitif ayrımcılık değil, eşitlik”

### **Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?**

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) bu yılın mart ayında yayınladığı İşgücü İstatistikleri Ocak 2023 verilerine göre Türkiye'de kadınların iş gücüne katılma oranı yüzde 36.1. Erkeklerde ise bu oran yüzde 72.5. İstihdam özelinde bakıldığında ise kadın istihdam oranı yüzde 31.2 iken, erkeklerde yüzde 66.9. Bir başka deyişle ne yazık ki kadın istihdamı erkek istihdamının yarısı bile değil. İş dünyasında kadın yönetici sayısı yıllar içinde her ne kadar artış gösterse de üst yönetim pozisyonlarında kadın çalışan sayısı hâlâ yeterli değil. Aynı pozisyonda kadın erkek arasında ücret dengesizliğinin ise hâlâ var olmaya devam ettiğini görüyoruz. Ne yazık ki bugün bile doğum sebebiyle işe ara vermenin zaman kaybı olarak değerlendirilmesi, kreşlerin pahalılığı ve uzaklığı gibi pek çok nedenden dolayı birçok iş yerinde kadın çalışanın üst yönetim kadrosuna düşünülmemesi ve bu doğrultuda kadın çalışanın kariyer hedefine üst düzey yöneticiliği dâhil edememesi söz konusu.

Bu noktada, belli bir yaşta çocuğu olan tüm çalışan annelere esnek çalışma saatlerinin uygulanması, esnek yan haklar yaratılıp kreş desteklerinin sağlanması, ücret politikalarının dengeli ve şeffaf olması büyük önem taşıyor. Çalışanların kariyer yolculukları şeffaf olup herkesin eşit haklara sahip olduğu gerçeği her zaman göz önünde tutulsa eminim ki kadınları yönetim kadrolarında söz sahibi olarak daha çok göreceğiz.

### **Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...**

Kadınların temelde istediği şey pozitif ayrımcılık değil, eşitlik. Eşitliğe giden yolda ise engelleri belirleyip ortadan kaldırmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek önem taşıyor. Cinsiyete dayalı ücret farkı, cinsiyet eşitsizliklerinin nedeni olduğu kadar aynı zamanda sonucu da oluyor. Dolayısıyla mutlak bir eşitlikten bahsedebilmek için öncelikle “eşit işe eşit ücret” prensibini net bir şekilde ortaya koymak ve uygulamak gerekiyor.

Aslında işin en temelinde fırsat eşitliğinin sağlanması büyük önem taşıyor. Önceden belirlenen cinsiyet rollerinin yanı sıra genellikle kadınların eğitim ve öğretimine yapılan yetersiz yatırımlar yaşam döngüleri boyunca yeteneklerini ortaya koymada ciddi bir engel oluyor. Çalışma hayatında kadınlar ve erkekler için aile dostu uy-



gulamaların olmaması ya da sınırlı kalması da cinsiyete dayalı iş ayrımını tetikliyor. Pozitif ayrımcılık; geçmişten gelen, toplum ve iş hayatının içine yerleşmiş dezavantajların giderilmesi için sadece bir araçtır. Mutlak bir eşitliğe ulaşmak içinse toplumsal tüm önyargıları kırmak, klişeleri yıkmak ve bütün engelleri kaldırmak gerekiyor.

**Berna Ergünten**  
Anadolu Sigorta İletişim Koordinatörü

## “Pozitif ayrımcılık, kadınlar için bir imtiyaz değildir”

### Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?

Kadınlar iş hayatına ücret karşılığında ilk kez sanayi devrimi sonrası ucuz işçi olarak dâhil oldu ve bu sistemde kendilerine eşit yer bulabilmek için günümüze mücadele verdiler. Bugünden sonra da eşitlik politikalarımızı her zaman farkındalığımızı artıracak çalışmalarla ve eğitimlerle desteklemek gerekiyor. Çünkü cinsiyet eşitsizliği en temelde bilinçsiz önyargularımızdan kaynaklanıyor. Kamunun toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık ve dönüşüm için etkili mekanizmaları kurarak özel sektöre öncü olması önem taşıyor. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10'uncu maddesi de 2004 ve 2010 yıllarında getirilen ek düzenlemelerle cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklamakta ve devlete eşitliği sağlama görevi veriyor.

Kamu sektöründe, objektif idare hukuku kuralları egemen olduğundan bu alanda kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik alınacak pozitif ayrımcılık önlemleri daha etkili olacaktır. Avrupa Birliği de üye devletlere iç hukuklarında iş yaşamında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik pozitif adım atma yükümlülüğü veriyor. Kamu hizmetine girişte ve yükselmeye kota uygulama ısı Almanya ve Fransa'da kanuni düzenlemelere konu oldu ve hızla sonuçlar verdi.

Özel sektör yönetim kademesinde kadınların daha fazla temsil edilebilmesi için; kadın ve erkek çalışan sayısı dengeli olmayan bir kurumda, işe alım süreçlerinde sayıca az kalan gruba öncelik vererek alımlar yapılabilir. Çalışan sayısı dengeli bir kurumda da eğer kadınlar erkeklere göre terfilerde daha geride kalıyorsa nedenleri incelenmeli ve gerektiğinde özel destekler sunulmalı.

Yönetim kademelerinde cinsiyet eşitliği sağlanması amacının net olarak tanımlanarak şirket stratejik hedeflerinde yer alması gerekiyor. Eşitlikçi kariyer sistemi için, yönetici seçimlerinde inisiyatifin bir üst yönetici kararına bırakılmaması lazım. Yönetici adaylarının sunum yapması ve oluşturulan bir ekip tarafından değerlendirilmesi daha doğru olacaktır.

Kadınların işten ayrılma nedenlerine dair veri analizi yapılmalı. Kariyer süreçlerine dair gerekçeler olduğu durumda özellikle bu konuya dair çalışmalar yürütülmeli.

### Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...

Pozitif ayrımcılık geçici özel bir önlemdir. Kadınlar için bir im-



tiyaz değildir. Kadınların erkeklerle aynı haklardan yararlanabilmesi için yapılan uygulamalardır. Kadının geçmişteki ayrımcı uygulamalardan değil, önyargı ve davranış kalıplarından dolayı dezavantajlı olması kota uygulamasıyla bir nevi tazmin edilmektedir. Kota uygulamasıyla kadınların erkeklere göre daha az temsil edildiği alanlarda, aynı niteliklere sahip kadınlar erkek rakiplerinden önce tercih edilmektedir.





**Canan Bayrak**

**Manibux Kurucusu ve FODER Yönetim Kurulu Üyesi**

## “Eşitlikçi bir şirket kültürü geliştiremeyen şirketler ayakta kalamayacak”

### Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?

Psikolojik danışman olarak okullarda geçen çalışma hayatımdan sonra girişimci oldum. Farklı deneyime ve geçmişe sahip biriyim. İş dünyasında kadınların yaşadığı sıkıntıları deneyimlememiş ve öğrenmemiş olmak avantajım oldu. İş dünyasının bu tarafına geçince yaşanan bu değişim beni çok şaşırttı. Okuldan çıkınca ve iş dünyasına girince orada değişen şeyin özgüven kaybı ve öğrenilmiş çaresizlik olduğunu düşünüyorum. Her eğitimin küçük yaşlarda başlaması gerektiğine inanıyorum. Toplumun en küçük birimi olan aile, en temel eğitim yeri. Bu amaçla çocukların para yönetimi ve finansal okuryazarlık eğitimlerinin küçük yaşlarda ve aileleriyle başlaması Manibux’ın ilk çıkış nedeni.

Özellikle kız çocuklarımızın eğitime eşit erişimi sağlanmalı. İleride onların da yöneticiler olacağı düşünülerek gerekli bilgi ve beceriler kazandırılmalı, özgüvenleri de desteklenmeli.

Elbette kadın erkek eşitliği eğitimi toplumun her kesimini kapsamalı. Ayrıca bu eğitimin sadece ailede verilmesi de yetmez. Kadınların kamu ve özel sektör yönetim kademesinde daha fazla yer bulabilmesi için toplumun, şirketlerin ve hükümetlerin ortak çabası gerekiyor. Hükümetlerin yapacağı uygulamalarla, yasa ve düzenlemelerle de toplumdaki her birey aynı tutumu göstermeli ve aynı dili konuşmalı. Örneğin, bazı ülkeler cinsiyet kotalarını kullanarak şirketlerin yönetim kurullarında belirli bir oranda kadın temsili sağlıyor. Tüm şirketlerin kadınların liderlik pozisyonlarında başarılı olmalarını teşvik eden ve cinsiyet eşitliğini destekleyen bir kültür oluşturmaları öncelikli. Yeni nesil çok farklı geliyor. Ne yazık ki eşitlikçi bir şirket kültürü geliştiremeyen şirketler gelecekte yer alamayacak.

### Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...

Bildiğimiz gibi pozitif ayrımcılık ve cinsiyet eşitliği, toplumda eşitsizliği azaltmak ve fırsat eşitliğini sağlamak için kullanılan iki farklı kavram. Her ikisi de önemli olmakla birlikte, farklı yaklaşımlar sunduklarını düşünüyorum. Pozitif ayrımcılığın amacı, eşitsizlikleri hızlı bir şekilde azaltmak ve dezavantajlı grupların temsili artırılmaktır. Bununla birlikte, pozitif ayrımcılık bazen adaletsizlik algısı yaratabilir ve ayrımcılığın diğer formlarına yol açabilir. Bunu



da yine girişimcilik yolculuğumda olumsuzluk olarak yaşadım. Her iki kavramın da avantajları ve dezavantajları var. Bu nedenle doğru yaklaşımın, özel durumlara ve hedeflere bağlı olarak değişmesi gerektiğine inanıyorum. İdeal olarak, her iki yaklaşım da dikkate alınmalı ve birbirini tamamlayacak şekilde uygulanmalı.

**Ceyda Ünal**

**BELBİM Pazarlama ve Müşteri Yönetimi Genel Müdür Yardımcısı**

## “Toplumsal cinsiyet temelli söylemleri değiştirmek gerekiyor”

### **Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?**

Toplumun kendisine biçtiği rol sonucunda oluşmuş kadının “duygusal” olduğu düşüncesi iş hayatında zayıflık olarak görülüyor ve özellikle “liderlik vasıfları” gerektiren pozisyonlar için değerlendirilmelerini engelliyor. Bu sebeple karar verme mekanizmalarında kadını göremiyoruz. Dünya Ekonomik Forumunun konuyla ilgili yaptığı son araştırmalar bugün dünya genelinde liderlik rollerinde kadın oranının yüzde 36.9 olduğunu gösteriyor.

Kariyer ilerlemesine aile yapısının engel oluşturabileceği düşüncesine karşı, kadınların ev işleri ve bakım adı altındaki sorumluluklarını hafifletecek ve odaklanmalarına yardımcı olacak şirket içi birtakım düzenlemelerle yönetici pozisyonlarında kadınların sayısı artırılabilir. Bu kapsamda kadın istihdamını artırmak üzere İBB'nin geliştirdiği insan kaynakları politikaları sonucunda kreşler açıyoruz, çocuklarını güvenli ve uygun koşullarda kreşlerimize bırakan anneleri istihdama kazandırıyoruz.

Hemen her toplumda, çalışan ve özellikle yönetici pozisyona ulaşmayı amaçlayan kadınların çok sayıda engelle karşı karşıya kaldığını biliyoruz. Bu engellerin pek çok nedeni olmakla beraber kadının kamusal alandaki temsili etkileyen en önemli faktör toplumsal tarafından kadına biçilen roller. İBB olarak kadınlar için otobüs şoförü, itfaiyeci, otoparkçı, makinist gibi ezber bozan mesleklerde de istihdam sağlıyoruz.

Bu doğrultuda kurum kültürünü değiştirmek ve kadınlara özgüven kazandırılması konusunda çalışmalar yapılması gerekiyor. Kadın çalışanlara kadın yöneticiler tarafından verilecek mentorluk da bu alandaki gelişmeleri hızlandırabilir.

Fakat öncelikli olarak yapılması gereken, toplumsal cinsiyet temelli söylemleri değiştirmek. Düşünce, inanç ve geleneklerden oluşan söylem, insanı ve dolayısıyla dünyayı değiştirebilir.

### **Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da....**

Konuya tarihsel çerçeveden baktığımızda bu konudaki ilk hareketlerde kadınların taleplerinin “eşitlik” üzerine olduğunu görebiliriz. Kadınlar olarak bu yolculuğa oy verme, eğitim, çalışma gibi hakların tanınmasını ve kadın-erkek arasındaki ücret farkının kalkmasını talep ederek başladık.

İş hayatında kadınların beklentisi aynı sorumluluğa sahip oldukları erkeklerle, aynı yetkilere sahip olabilmek. Eşitlik talep ederek sürece çok geriden başladığımız için ilk aşamada kamusal politikalar kapsamında oluşturulacak yasal düzenleme ve tedbirlerle iş hayatında kadın-erkek eşitsizliğine dayalı kadın ayrımcılığının önüne



geçilmesi gerekiyor. Burada da devreye pozitif ayrımcılık giriyor. Pozitif ayrımcılık odağında alacağımız aksiyonlar neticesinde kadınların özellikle bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik gibi alanlarda erkeklerden geri bırakılmasının kültürel nedenlerinin önüne geçebiliriz. Bu tür bir iyileştirmenin sürdürülebilir olması da elbette önemli. Beşeri sermayenin çok önemli olduğu günümüz koşullarında, her şeyden önce bu alanda sürdürülebilir bir kalkınma için pozitif ayrımcılıkla kadınların aile ve işi arasında denge kurabileceği bir iş ortamı yaratılmasının önemli olduğuna inanıyorum.



**Av. Dr. Çiğdem Ayözger Öngün**

**SRP Legal Kurucu Yöneticisi ve IWF Türkiye Başkanı**

## “Cinsiyet eşitliği amaç, pozitif ayrımcılık ise araç olmalı”

### **Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?**

Öncelikle kadınların iyi yöneticiler olamadığı yönündeki algının kırılması gerekiyor. Bu algı yalnızca dışarıdan gelen bir eleştiri değil, kadınların kendilerine çektiği bir set olarak da karşımıza çıkıyor. Yönetici kademesine gelemeyeceklerini düşündükleri için kadınlar, bu rolleri hedefleyerek çalışmaktan kaçınıyor. Ek olarak bu pozisyonlara gelmek isteyen kadınların erkeklere kıyasla daha çok karşılaştığı engellerin de caydırıcı bir etkisi mevcut.

Kadınların yönetim kademesinde yer almasının önünde bir engel olmadığı ve kadınların da en az erkekler kadar iyi yönetici olduğu ve olabileceği fikri aşılandığında, yönetim kademeleri için erkek meslektaşlarıyla yarışan kadınların ciddiye alınacakları açıktır. Bu durum, karşısında potansiyeline ve profesyonelliğine inanan ve duruma sırf cinsiyet odaklı yaklaşmayan insanlar bulan kadınlara cesaret verecektir.

Bu algının kırılması elbette eğitimle olacaktır. Yalnızca anaokulundan, ilkokuldan başlayan bir eğitimden söz etmiyoruz burada. Dildeki dönüşümden başlayarak eğitimle dönüştürmeliyiz. Yine şirketlerde özellikle kadın çalışanlara verilecek liderlik eğitimleri, bütün çalışanlara verilecek cinsiyet eşitliği eğitimleri ve bu konulara yönelik farkındalık eğitimlerinden de bahsediyorum.

Dijital çağın bir yansıması olarak medyanın toplumsal eğitim üzerindeki etkisinin de göz ardı edilmemesi gerekiyor. Örneğin dizilerde, reklamlarda lider ve/veya yönetici karakterinin sürekli bir erkek olarak karşımıza çıkması, toplumun gözünde normal olanın bu olduğu algısını kuvvetlendiriyor.

### **Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...**

Aslında bunlar birbirini dışlayan kavramlar olmak zorunda değil. Cinsiyet eşitliğinden anlamamız gereken, erkekler neyi yapıyorsa kadınlar da onu yapsın değil. Cinsiyet eşitliği dendiğinde anlamamız gereken, kadınlar bir işi yapmak istediklerinde –bu daha çok erkeklerle ilişkilendirilen bir iş de olabilir– sırf kadın oldukları için önlerine engel konulmaması. Bunun gerçekleşmesi çoğu zaman “pozitif ayrımcılık” dediğimiz kavramdan, yani dezavantajlı gruplara daha fazla fırsat tanınmasını sağlamaktan geçiyor.

Örneğin, eğitim bunun çok açık bir örneği. Kız çocuklarının eğitimi konusunda ülkemizde birçok kampanya düzenlendi. Hatta bazı



üniversiteler, bu kampanyalara destek vermek için dezavantajlı bölgelerden gelen kız öğrencilere özel kontenjan açtı. Burada cinsiyet eşitliğini sağlamak için pozitif ayrımcılığın kullanıldığını görüyoruz. Sadece ve kasıtlı bir süreyle cinsiyet eşitliğine erişmek için kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmalı. Bu noktada, cinsiyet eşitliğini amaç, pozitif ayrımcılığı ise bir araç olarak değerlendirmek mümkün.



**Gamze Numanoğlu**

**Aktif Bank Müşteri Deneyimi ve İletişim Grup Başkanı**

## “O gün geldiğinde pozitif, ayrımcılık gibi kavramlara ihtiyacımız kalmayacak”

### **Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?**

TÜİK'in 2022 yılı istatistikleri, nüfusun yüzde 49.9'unu kadınların oluşturduğunu gösteriyor. İstihdama baktığımızda ise kadınların oranı yüzde 28'de kalıyor. Cinsiyetler arası nüfus dağılımı hemen hemen eşitken, kadın iş gücünün ekonomik alandaki temsiliyetinin neredeyse yarı yarıya düşük olması çok büyük bir kayıp. Üst yönetim kademelerine geldiğimizde ne yazık ki bu oranın daha da düştüğünü biliyoruz.

Kamu ve özel sektörde eşitlikçi uygulamalarının yaygınlaştırılması, kurumların ve şirketlerin üst yönetim seviyesinde daha fazla kadının yer alması amacıyla hedefler belirlenmesi, büyük önem taşıyor. Bu tip uygulamaların, üst düzey kadın yönetici aday havuzunun oluşabilmesi açısından, kadınların iş hayatında devamlılığını sağlayacak uygulamaları da içermesi gerekiyor. Örneğin hamilelik, doğum ve annelik dönemine dair kolaylaştırıcı ve kadınları iş yaşamından koparmayacak politika ve uygulamaların artırılması hayati önem taşıyor.

Ben bu anlamda sektörde ayrışan bir kurumda görev alıyorum. Aktif Bank olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine büyük önem veriyor, insan kaynakları politikamızdan sosyal sorumluluk alanına kadar kadınlara yönelik aksiyonlarımızı artırmak için çalışıyoruz. Kadın-erkek çalışan dağılımımız neredeyse yarı yarıya olmakla beraber, üst yönetime de bu dağılımın taşındığı yegâne banka olduğumuzu gururla söyleyebilirim. Bankamız bir kadın CEO liderliğinde yönetilmekte ve bankamızın C Level yöneticilerinin yüzde 55'i kadın. Tüm bankacılık sektörüne gerçek anlamda eşitlikçi bir yönetimin nasıl olabileceği konusunda örnek teşkil ettiğimizi düşünüyorum.

### **Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da....**

Kavramsal olarak baktığımızda ve biraz da politik doğruculuk yaparsak “cinsiyet eşitliği” her açıdan kulağa daha doğru geliyor. Varmak istediğimiz nokta “eşitlik” ve biliyoruz ki artık bu bir tercih değil, zorunluluk. Çünkü ancak ve ancak kadının her alanda erkeklerle eşit temsiliyet sağladığı bir dünyanın sürdürülebilirliğinden bahsedebiliriz. Elbette kökleşmiş toplumsal algıları değiştirmek uzun bir yolculuk. Nispeten yol alıyoruz ve bu yolda karşılaştığımız bir kavram olarak “pozitif ayrımcılık”ın da katkısını yadsıyamayız. Bu uygulamalar “toplum ideal bir seviyeye gelene dek konuya gereken desteği sürdürmek” anlamında değerlendirilmeli. Mesela sosyal sorumluluk projelerinde kadınlara, kız çocuklarına odaklanmak; toplumda kuvvetlenmelerine destek olmak, tabandan başlayan bir güçlenmenin destekçisi olmak da ya-



pabileceğimiz temel adımlardan biri. Kimsenin hakkını yemeden, ama daha iyi bir gelecek için daha fazla desteklenmesi gereken bir alana biraz daha mercek tutan bir bakış açısıyla “pozitif ayrımcılık” dediğimiz kavramı adil yürütmek mümkün. Aslında bu ifadenin yerine kullanılabilen ve daha doğru bir düsturu yansıtan “eşitlikçi ayrımcılık” ifadesi de benim sevdiğim kavramlardan biri. Ancak günün sonunda ulaşmak istediğimiz hedef her ne koşulda olursa olsun “toplumsal cinsiyet eşitliği” olmalı. O gün geldiğinde pozitif, ayrımcılık gibi kavramlara da ihtiyacımız kalmayacak. Sabırsızlıkla bekliyoruz.



**Nihal Asker**

**Tur Assist Yönetim Kurulu Üyesi**

## “Kadın yönetici sayısı fazla olan şirketler teşvik edilmeli”

### **Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?**

Kadınların çalışma hayatını sürdürmesi ve kariyer yolunda ilerlemesini engelleyen sorunlar neler? Şirketlerde kadınlar için esnek çalışma politikaları geliştirilmiyor, bu doğrultuda hedefler belirlenmiyor. Anneler için kreş, izin gibi olanaklar yetersiz. Kariyer ve terfi anlamında eşit bir yaklaşım yok. Yönetim seviyelerinde kadınlar tercih edilmiyor. Asıl önemlisi de şirketler ya da kamu otoritesinin kadın çalışan ve yöneticilerle ilgili yazılı bir politikası yok.

Eğer bu niyet şirket ve kurumların politikalarında belirtilir ve hatta belli oranlar hedeflenirse, ara ara gözden geçirilip bu konuda nerede oldukları, ilerleme olup olmadığı takip edilebilir. Elbette devletin geliştirdiği toplumsal cinsiyet odaklı politikalar çerçevesinde, kadınların yönetimde daha çok yer aldığı şirketleri teşvik edici öneriler getirmesi de süreci hızlandıracaktır.

Sivil toplum kuruluşlarıyla bilinç ve bilgiyi artırmaya yönelik çalışmalar da desteklenmeli. Kadınların liderlik konusundaki potansiyelleri göz önünde bulundurularak, kariyerlerini geliştirmeleri için fırsatlar sunulabilir. Mentorluk ve koçluk programları, kadınların iş hayatındaki zorlukları daha iyi anlamalarına ve kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olacaktır.

### **Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...**

Ben iş hayatım boyunca konfor alanımın dışına çıkmışım. Farklı iş kolları ve sektörlerde çalıştım. Çocuklarım dünyaya geldikten sonra iş hayatına ara verdim. Kariyerim de önemliydi ama çocuklarımı kendim büyütme istiyordum. Çocuklarım okula başladıktan sonra, daha yoğun bir tempoyla kurumsal hayata geri döndüğümde ise genel müdürlük ve yönetim kurulu üyeliğine kadar uzanan bir kariyer yolculuğum oldu.

Kadınların iş hayatında teşvik edilebilmesi için sivil toplum kuruluşlarındaki kadınların da elini taşın altına koyması gerekiyor. Örneğin, biz sigorta sektöründe KASIDER (Kadın Sigortacılar Derneği) adlı bir dernek kurduk. Orta kademe yöneticiliğe aday kadınlara mentorluk yapıyoruz. Onlara tecrübelerimizi aktarmamız gerekiyor. Bizim mentorluk yaptığımız kadınlar da üniversite öğrencilerine mentorluk yapıyor. Ayrıca şirketlere de bu konuda yol gösteriyor, daha eşitlikçi politikalara geçmelerini sağlıyoruz.



Şirketler bazı uluslararası anlaşmalara imza atıyor ama pratikte işlemediğini görüyoruz. Dolayısıyla bu iyi niyeti gösteren çalışanların gelişim ve kalkınması için bu taahhütleri gerçekleştirmek çok önemli. Bu noktada işe alımdan itibaren cinsiyet eşitliğinden ziyade bir miktar pozitif ayrımcılığa da ihtiyacımız var.

**Nilgün Yenice**  
**Crede Yönetici Ortağı**

## “Kadın yöneticilere daha çok görev düşüyor”

### **Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?**

Öncelikle kadın istihdamının artırılması için hızla adımlar atılması ve kadınlara gelir eşitliği sağlanması gerekiyor. Türkiye’de çalışma hayatında olan bir kadının ortalama geliri erkeklerden düşük. Bunun nedeni de kadın istihdamının yüzde 30’larda kalması. Kadınların çalışma hayatından kopmasıyla bu gelir eşitsizliği büyüyor. Bu adaletsizliği gidermek için eşitlik ve kapsayıcılık uygulamalarının devlet politikalarıyla da sağlam şekilde desteklenmesi gerekiyor. 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.

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. Kadınları işe alma ve çalışma koşulları konusunda pozitif ayrımcılık yapıyorlar. Ancak hâlâ 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.

### **Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...**

Ben aslında burada en büyük sorumluluğun daha çok kadınlara, özellikle kadın yöneticilere düştüğünü düşünüyorum. Kadın yöneticilerin, işe yeni başlayan genç kadınlara özel bir önem vermesi gerekiyor. Onları dinlemeli, anlamalı ve yol gösterici olmalıyız. Yöneticilik hayatımda sabırla her şeyi duymaya ve dinlemeye çalışıyorum. Bunu kadın erkek olarak ayırmamak gerekiyor. Ancak kadınlar arasındaki diyalogun daha sağlıklı gelişmesi gerektiğini düşünüyorum. Hayatım boyunca edindiğim en önemli pozitif ayrımcılık konusu bence bu! Evet işe alımlarda özellikle eşit şartlar sağlanarak yani adil pozitif ayrımcılık yapılmalı, bununla birlikte çalışma sürecinde de bunu biz kadınlar olarak sürdürmeliyiz. Şu anda çalıştığım şirketteki tek kadın yönetici benim. Şirketimizde de kadın- erkek eşit olacağıımız bir ekip yapısına doğru kararlı şekilde ilerliyoruz. İş yerindeki sorumluluklarımızın yanında, özel hayatımda da kadın-



lara dönük pozitif ayrımcılık yapıyorum. Örneğin günlük alışverişlerimi kadın satıcılardan, kadın üreticilerden yapmayı tercih ediyorum. Bir taraftan üreten, çalışan kadınların da daha fazla üretip, çalışmasını sağlıyor ve bir taraftan da insan olarak tatmin veriyor. Büyük resimde kadınların içinde olduğu ekosistemin güçlenmesine destek veriyor. Son olarak kadınların iş dünyasında başarılı olması için erkek gibi davranması bekleniyor. Bazı kadınlar da başarılı olmak için bu yolu kullanıyor. Ancak tüm bunları bir kenara koymalı ve kendimizi, özgün kimliğimizi koruyarak yöneticilik yapmalı ve ilham vermeliyiz.



**Nur Banu Oğuz**

**DenizBank İnsan Kaynakları İşe Alım, Kariyer ve Yetenek Yönetimi Grup Müdürü**

## “Pozitif ayrımcılığın yerine fırsat eşitliğini koymalıyız”

### **Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?**

Kadınların kamu veya özel sektör fark etmeksizin yönetim kademesine yükselebilmesi, toplumsal açıdan son derece önemli. Bugün kültürünü bu bakış açısıyla inşa eden kurumlar kadın çalışanlarını sadece iş yaşamında değil, sosyal yaşamda da destekleme yönünde aksiyonlar alıyor. Kadınların iş yaşamına ilk adım attığında görev yaptığı kurumların kültürü kapsayıcılık ve çeşitlilik ilkelerine bakış açısı ve mevcut kadın çalışanların kariyer yolculuklarında yaşadığı deneyimler de belirleyici oluyor.

Mevcut yapıda eşitsizlik yaratan unsurlar üzerine çalışmak ve yönetici kademesindeki kadın liderlerin ilham verecek başarı hikâyelerini aktarabileceği platformlar kurgulamak önemli. Ek olarak, şirketlerin kadın çalışanlara ve yöneticilere uygulanan cinsiyet eşitsizliğini kırmaya yönelik stratejiler geliştirmesi gerekiyor.

Bireysel destekler; eğitim ve gelişim desteği, mentordan ilham alma, performansı destekleme, rol çatışmasını çözme ve sosyal yaşam desteği olarak sıralanabilir. Kurumsal desteklerse ayrımcılığı önleyecek işe alım politikaları, cinsiyet özelinde uygulanan ayrıcalıklı terfilerin önlenmesi, cinsiyetten bağımsız ücret belirleme yaklaşımı, ataerkek kurum kültürünün değişmez olarak düşünülmemesi, “aile dostu iş yeri” uygulaması sayılabilir.

DenizBank Finansal Hizmetler Grubu’nda görev yapan çalışanlarımızın yüzde 52’sini kadınlar oluşturuyor. Liderlik yolculuğunda çalışanlarımızın ihtiyaçları doğrultusunda yetkinliklerin gelişimini de gözeterek yetenek programları düzenliyor; fırsat eşitliğine yönelik çalıştaylar yapıyor, kadın liderlerimizin ilham veren hikâyelerini paylaşıyoruz. Aynı zamanda hem genç arkadaşlarımızla yürüttüğümüz tersine mentorluk uygulamasında hem de yöneticiliğe terfi eden çalışanlarımızın katıldığı liderlik programlarında kadın liderlerimiz aktif görev alıyor.

### **Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...**

Üzerinde konuştuğumuz temel mesele, kadınların sadece iş değil yaşamın her alanında eşit haklara sahip olması. Bu nedenle pozitif ayrımcılık kavramının yerine fırsat eşitliğini koymamız gerektiği kanaatindeyim. Sorunun özünü kaçırmamalı, ayrımcılığı kelime dağarcığımızdan çıkarmalıyız. Cinsiyet eşitliğini sağladığımızda, pozitif ya da herhangi bir bağlamda ayrımcılık zaten söz konusu olmayacak.

Biz kadınlar artık her alanda çalışıyor ve üretiyor; pozitif ayrımcılıktan yararlanmak yerine, cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını ve eşit çalışma koşullarıyla, eşit maaş almayı talep ediyoruz. Kadına yaklaşımımızı, “yardım edilmesi gereken, kırılgan ve muhtaç birey”den farklı bir boyuta taşımamız gerekiyor. Kurum olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yürüttüğümüz çalışmalar ve eğitimlerle cinsiyet bazlı ayrımcılığı ortadan kaldırırken, Deniz’i her adayımızın yaşamın ve kariyerin ilerisini görebileceği bir yer haline getirmeyi hedefliyoruz.



**Özlem Uçarkuş**  
**Payten Türkiye Ülke Satış Lideri**

## “Ücret politikası hâlâ yüzde 15 erkeklerin lehine!”

### **Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?**

Toplumların kalkınması ve gelişmesinde, genç nesillerin daha bilinçli, daha kararlı ve ayaklarını yere sağlam basan bireyler olarak yetişmesinde kadının önemi ve rolü büyük. Öncelikle daha adil, daha eşit ve kapsayıcı bir iş dünyası için yönetim kurulları dâhil işletmelerin yönetici kadrolarında ve her departmanında görev alan kadınların sayısı artmalı. İşe alımlarda kadın-erkek dengesi gözetilmeli. Bu konuda devletin gücü yadsınmaz. Kamuda kadın çalışan oranlarının yukarı çekilmesine ilişkin yasa ve mevzuatlarda düzenleme yapılmalı. Kadın yönetici sayısını artırmak için mesleki gelişimi ve yükselmeyi teşvik eden gelişim programları ve mentorluk çalışmaları desteklenmeli. Kadın girişimcilerin başarı öykülerine daha fazla yer verilmeli. Reklam ve pazarlama konusunda destek programları artırılarak, markalar topluma tanıtılmalı ve kazandırılmalı. Kadınlarımız sosyal projelerde daha fazla görev almalı; vakıf, dernek, odalar ve siyaset kulvarında daha fazla görünür olmalı.

Teknoloji ve finans sektörlerinde de kadın çalışan oranı henüz istenen düzeyde değil. Üstelik sektörde ciddi bir yazılım uzmanı ihtiyacı mevcut. Bu alanda da erkek çalışan sayısının kadınlara oranla daha fazla olduğunu görüyoruz. Bunu değiştirmek için sektörün kadın yöneticileri olarak PSM Wbuzz etkinliğinde buluştuk!

Sosyal sebeplerden dolayı teknolojik araçlara erişemediği için bilimden uzak kalan kız çocuklarının dezavantajını gidermeyi misyon edinmiş KızCode projesi, IT ve ödemeler sektöründe 24 yılı devirmiş bir firma olarak gönülden desteklediğimiz organizasyonların en başında geliyor. Yeterli eğitim desteği göremeyen kız çocuklarını günümüzün en talep gören mesleklerinden kodlamayla tanıştıran ve geleceğin kadın yazılımcılarını yetiştiren KızCode girişimini desteklemek için düzenlenen PSM Wbuzz toplantısına, iş arkadaşlarımız ve şirketimi temsilen katılım sağlamak için mutluluk duyuyorum. Kadınların bu alandaki eğitim fırsatlarının artırılmasının sektöre de ciddi avantajlar sağlayacağına inanıyorum.

### **Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...**

Hepsini kapsayan “insan eşitliği” demeliyiz aslında. Pozitif ayrımcılık, cinsiyet eşitliği gibi kavramları artık geride bırakmalıyız. Bireyleri; eğitim, performans, başarı, bilgi ve beceri gibi kavramlar üzerinden adil şekilde değerlendirerek onlara eşit fırsatlar sunmalıyız.



Ülkemizde kadın istihdamının düşük olmasının yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre iş hayatında kadın ve erkeklerin aldığı ücret farkının erkek çalışanların lehine yüzde 15 olması da çok üzücü. Toplumların ve insanlığın başarısı ve refahı için kadın ve erkek kavramlarının öneminin kalmadığı, daha eşit, daha adil ve yenilikçi bir dünya yaratmaya başlamamızın vakti geldi de geçiyor bile.



**Selda Çamlıbel Özkoyuncu**  
Türkiye Sigorta Kurumsal İletişim ve Marka Yönetimi Direktörü

## “Doğru işe doğru insan felsefesiyle hareket ediyoruz”

### Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?

TÜİK'in hane halkı iş gücü araştırması sonuçlarına göre, 2021 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki iş gücüne katılma oranı yüzde 51.4. Bu oran kadınlarda yüzde 32.8, erkeklerde ise yüzde 70.3. Sigortacılığın kadın çalışan oranı açısından diğer sektörlerle göre çok daha iyi durumda olduğunu ifade edebiliriz. 2021 sonu verilerine göre sektörde 20 binden fazla kişi istihdam ediliyor ve kadınlar bu sayının yüzde 55'ini oluşturuyor. Bu oran diğer sektörlerle göre çok daha yüksek.

Son araştırmalar hem Türkiye'de hem de dünya çapında kadın liderlerin dijital fırsatları değerlendirmeye hazır ve istekli olduğuna ve yeni teknolojiler konusunda kendilerine güven duyduklarına işaret ediyor. Bu yeni dönemde kadınların daha aktif rol almasına ihtiyacımız olduğunu hepimiz kabul etmeliyiz.

Cinsiyet eşitliği yalnızca temel bir insan hakkı değil, aynı zamanda barışçıl ve sürdürülebilir bir dünya için elzem. Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden politika ve programlar, kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesine yardımcı olacaktır. Kadınların yeteneklerini, liderlik becerilerini ve işletmelerin çeşitlilikten nasıl faydalanabileceğini vurgulayan bilinçlendirme kampanyaları büyük önem taşıyor. İşverenler, kadın liderlerin başarı hikâyelerini paylaşarak toplumu bilinçlendirmeli ve kadınların liderlik pozisyonlarında başarılı olabileceğine dair mesajlar vermeli.

Mentorluk ve destek programlarının artırılması da kadın liderlerin gelişimi için ayrı bir öneme sahip. Bu programlar, kadın liderlerin kariyer hedefine ulaşmasına yardımcı olabilir ve liderlik pozisyonlarına yükselirken karşılaşabilecekleri zorluklarla daha rahat bir biçimde başa çıkmalarını sağlayabilir.

### Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyetçilik mi? Ya da....

Aslında ne pozitif ayrımcılık ne de cinsiyetçilik. Pozitif ayrımcılığın yalnızca dezavantajlı gruplara mensup bireylere verilen ekstra haklar olduğunu söyleyebiliriz. Türkiye Sigorta olarak, her zaman “doğru işe doğru insan” felsefesiyle hareket eden bir ekosisteme inanıyoruz. Sadece kodlama, robotik veya makine öğrenmesi gibi yeni nesil iş kollarına özgü değil; geleneksel işlerde de “doğru işe doğru insan” yaklaşımını esas alıyoruz. İnsanların eğilimlerini,



deneyimlerini ve sahip olduğu niteliklerini olması gerektiği şekilde bir işe yansıtığımızda, o yapılan işten sonuna kadar verim alınabileceğini savunuyoruz. Gerekli imkânları insanlara olması gereken koşullarda sunduğumuzda, o işten alacağınız karşılığın, zaten istediğiniz seviyelerde olacağını tecrübe etmişsinizdir.





T.C. İÇİŞLERİ BAKANLIĞI  
AFET VE ACİL DURUM  
YÖNETİMİ BAŞKANLIĞI

AFAD®



# Evim Yuvan Olsun hareketine Türkiye Sigorta'dan tam destek

Tek Yürek Bina ve Eşya Sigortası'yla evini depremzedelere açan vatandaşlarımızın konut ve eşyalarını güvence altına alıyoruz. Siz de bu harekete katılın, kapınızı dayanışmaya açın!



Ayrıntılı bilgi için  
karekodu okutun.

Sağlanacak teminatlar poliçede yazılı limit ve koşullar kapsamındadır.

0850 202 20 20  
turkiyesigorta.com.tr

 **TÜRKİYE SİGORTA**  
Gücü, adında.

**Semra Demircioğlu**  
**TURK Finansman A.Ş. Genel Müdürü**

## “Ayrımcılık kavramını kullanmadığımız bir dünyanın hayalini kuruyorum”

### **Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?**

UNDP'nin (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı) sürdürülebilir kalkınma amaçları içinde yer alan toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkeleri doğrultusunda şirketler, iş dünyasında kadının güçlenmesi ve yönetimde yer alması için çalışıyor. Kadın yönetici sayısının az olduğu bir gerçek ama bu konuda atılan adımlar çok önemli. STK'lardan iş dünyasına, kamudan özel sektöre toplumun her dikeyinde Türkiye geçmişe nazaran kendini geliştirmiş durumda. Ancak hâlâ kadınların iş hayatında karşılaştığı “cam tavanlar” mevcut. Bunun aşılması için herkese çok büyük sorumluluk düşüyor. İş hayatına hazırlanmak için kendini geliştiren, kariyerinde ilerleme yolunda yoğun çaba gösteren, başarılı olan kadınlar yönetim kurulu kademesinde daha fazla yer almalı. Çözümün şirketlerdeki kültürün değişimiyle ilgili olduğunu düşünüyorum. İnsan kaynakları uygulamalarının, çağdaş dünyanın değerleri ışığında, cinsiyet eşitliğini gözeterek oluşturulması lazım.

Ekonomiye yön veren sektörlerin, kadınların katkısıyla daha hızlı büyüme imkânına kavuşacağını pek çok araştırma da ortaya koyuyor. Uygulamalara bakarak da bunu görebiliriz. Örneğin görev yapmaktan gurur duyduğum Param Grubu, kadın çalışan sayısı bakımından, teknoloji şirketlerinin ortalaması dikkate alındığında çok yüksek bir orana ulaştı. İnsan kaynağının yüzde 50'si kadın çalışanlardan oluşan Param'ın büyüme başarısında, bu eşitlikçi bakış açısı önemli rol oynuyor.

Tıpkı Param gibi diğer şirketler de benzer uygulamalar yaparak, eşitliğin sağlanmasına ve genel kabul görmüş sistemin değişmesine katkıda bulunabilir. Toplumun kadın ve erkeğe biçtiği rolleri bugünden yarına dönüştürmek kolay olmayabilir ama şirketlerde veya kurumlarda çok sesliliği sağlayabiliriz. Böylece daha fazla rol model olan kadın liderlere ve genç kadınlara ilham verebiliriz.

### **Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...**

Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı temel bir insan hakkıdır. Bu kavram herkes için eşitliği savunur. Toplumsal yaşamda ve iş yaşamında kadınların eşitlik ve hakkaniyetle var olmasını sağlayan kapsayıcılık, iş hayatında kadını güçlendiren önemli bir kavram. Kurumsal yönetim kriterlerine göre hareket eden şirketler dönüşüyor ve kapsayıcılığı şirket değerlerine entegre ediyor. Yönetim kadrosunda kadınların sayısının artması, toplumsal cinsiyet eşitliği



açısından çok önemli.

Her ne kadar “pozitif” kelimesini içerse de ayrımcılık kavramını kullanmadığımız bir dünyanın hayalini kuruyorum. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı bir toplumla beraber kadınların “pozitif ayrımcılık” a ihtiyacı kalmayacaktır. Bunun içinse işe alımlarda ve terfilerde hakkaniyetin gözetildiği, cinsiyet eşitliğine özen gösterilen bir kültürü hep birlikte büyütmemiz gerekiyor.



# Secure Future

**İlk Yurt Dışı Ofisini Kardeş Ülke  
Azerbaycan'da Açtı!**



/ securefuturetr

securefuture.com.tr





Fintek



# Did you mean: **United Payment**

Finansal dögümlerine çözümler arayanlar şimdiye kadar bizi Birleşik Ödeme adıyla bulmuştu. Her geçen gün daha fazla insanın hayatına dokunan teknolojilerimiz ve operasyonlarımızla bölgenin lider fintek gücü haline geldik. Bu yüzden finansal teknolojilerin adı artık United Payment.

[www.unitedpayment.com](http://www.unitedpayment.com)

