

PSM

PAYMENT SYSTEMS MAGAZINE

Sayı: 156 / Fiyatı: 50 TL NİSAN 2024

smart
awards

Başvuru için
son tarih: 30 Nisan

vepara

iş birlikleriyle
sektörün
'en hızlısı'
oldu

Volkan Üstün

Enflasyon
canavarı ve kartlı
ödemelerin kritik
dönemeci

Tarık Onat / Ozan Elektronik Para Yönetim Kurulu Üyesi

Ozan Elektronik Para
Verifone ve Fiji ürün
ailesiyle sektöre yön veriyor

ISSN: 2148-8983



9 772148 898306

W-Level

Yeni yüzyılda eşit, nitelikli



el 2024

ve kapsayıcı bir eğitim şart



PSM

PAYMENT SYSTEMS MAGAZINE



Burak Kutlu

Payten Türkiye Ülke Lideri ve Paratika CEO'su

Payten Türkiye, teknoloji ihracatında sınır tanımıyor



Abdullah Çetin
acetin@psmmag.com

Kartlı ödemeler enflasyon canavarına karşı!

PSM, 2008 yılından bu yana ödeme sistemlerinin nabzını tutuyor. Ben derginin editörlüğünü 2013 yılının aralık ayında üstlendim. Mesleğe ekonomi gazetecisi olarak başladım ve öyle de devam ettim. Dolayısıyla bankacılık, finans, ödeme sistemleri hakkında az çok bilgim vardı. Ancak bu kadar dinamik ve potansiyeli yüksek bir sektör olduğunu bilmiyordum...

Kartlar, POS'lar, ATM'ler... 10 yıl önce etrafında dolaştığımız başlıca konular bunlardı. Önce yeni nesil ödeme kaydedici cihazlar, ardından da ödeme ve elektronik para kuruluşları devreye girdi. Salgının da etkisiyle e-ticaret hızla büyüdü, temassız ve mobil ödemelerin yaygınlığı arttı. Yapay zeka, makine öğrenimi, nesnelerin interneti, blokzinciri gibi yeni nesil teknolojiler eşliğinde ödeme sistemlerinin değişim-dönüşüm ve gelişim süreci hiç olmadığı kadar hızlandı.

Sektörün bu baş döndürücü gelişimini, Bankalararası Kart Merkezi'nin periyodik olarak yayınladığı raporlarda da net bir şekilde görmek mümkün. BKM verilerine göre, 9 yılda yıllık kartlı işlem hacmi 1 trilyon TL'den 12 trilyon TL'ye yükseldi. Temassız işlem sayısı ise 313 kat arttı. Fiziki ATM ve POS sayısı yerinde sayarken temassız özellikli fiziki ÖKC ve temassız ÖKC yazılımı sayısı hızlı büyüdü. Kart sayılarında da benzer bir gelişim var. Artık her Türk vatandaşının

cebinde, çoğu temassız özellikli olmak üzere ortalama 4-5 kart var. Nakitsiz toplum yolculuğu açısından umut verici gelişmelerden söz ediyoruz. Ancak burası Türkiye ve planlar/programlar genelde umulduğu, öngörüldüğü şekilde yürümüyor.

Evet, bankaların yanı sıra ödeme ve elektronik para kuruluşlarımızla güçlü bir ödeme ekosistemine sahibiz. Genç nüfusumuz yeni teknolojileri benimseyip kullanmaya çok acık. Düzenleyici ve denetleyici otoriteler de inovasyonu teşvik edecek kararlar alıyor.

Ancak Bank Pozitif Yönetim Kurulu Başkanı Erkan Kork'un da işaret ettiği üzere "enflasyon belası", nakitsiz toplum yolculuğuna ket vuracak gibi gözüküyor. Taksitli alışverişler ve kartlı ödemelerle ilgili kısıtlama söylentileri, başta ödeme sistemleri ve perakende olmak üzere birçok sektörde endişe yarattı. Ödeme sistemlerinin son 9 yıllık yolculuğunu ele aldığımız dosyada, sektör temsilcileri bu konudaki görüş ve önerilerini de dile getirdi... Keyifli okumalar.



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

EDITÖRLER

E. Esin Gedik
esin.gedik@gmail.com

Berrin Vildan Uyanık Bekar
buyanik@akilliyasamdergisi.com

Özlem Bayburs

ozlemkbayburs@gmail.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. Hasircıbaşı Cad. Hasircıbaşı Apt.
No:15/3 Kadıköy/İstanbul Tel: 0212 550 10 61/62

BASKI

PLUSONE Basım Matbaa Ambalaj ve Reklam San. Tic. Ltd.
100. Yıl Mah. Massit Matbaacılar Sit. 3. Cadde No: 221
34204 Bağcılar / İstanbul 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.

► “Yüksek profilli kripto çöküşleri küresel piyasalara zarar verebilir”

Ödeme Sistemleri İnovasyonu Jürisi, küresel ödeme liderlerinin son 2 yıldaki çalkantılı makro-ekonomik değişikliklerin sektörlerini nasıl etkilediğine dair görüşlerini içeren “Piyasa Erimesi: Altyapı, Düzenleme ve İnovasyon Üzerindeki Etkileri” başlıklı raporunu yayınladı.

16 yıllık tarihindeki en geniş katılıma ulaşan 2024 Ödeme Sistemleri İnovasyonu Jürisi; bankalar, FinTek’ler, ödeme sistemleri politika belirleyicileri, merkez bankaları ve yatırım şirketlerinin üst düzey yöneticilerinden oluşuyor. Jüriye ilk kez Güney ve Orta Amerika’dan da üyeler katıldı. Böylece küresel düzeyde tam kapsayıcılık sağlanmış oldu. Raporlarını Dünya Bankası iş birliğiyle hazırlayan jüriye Interswitch, FIME ve HPS de destek veriyor.

136 üyeden oluşan jürinin ödemeler sektörünü etkileyecek en önemli trendleri ve zorlukları ele aldığı raporda öne çıkan bulgular şöyle:

■ Ödeme şirketlerinin geçmişte yüksek değerlemeler alması ve yatırım turlarının başarılı olmasının başlıca nedeni, yatırımcıların işlem fiyatları konusunda aşırı teklif vermesi ve kârlılığa yeterince dikkat etmemesi olarak görülüyor.

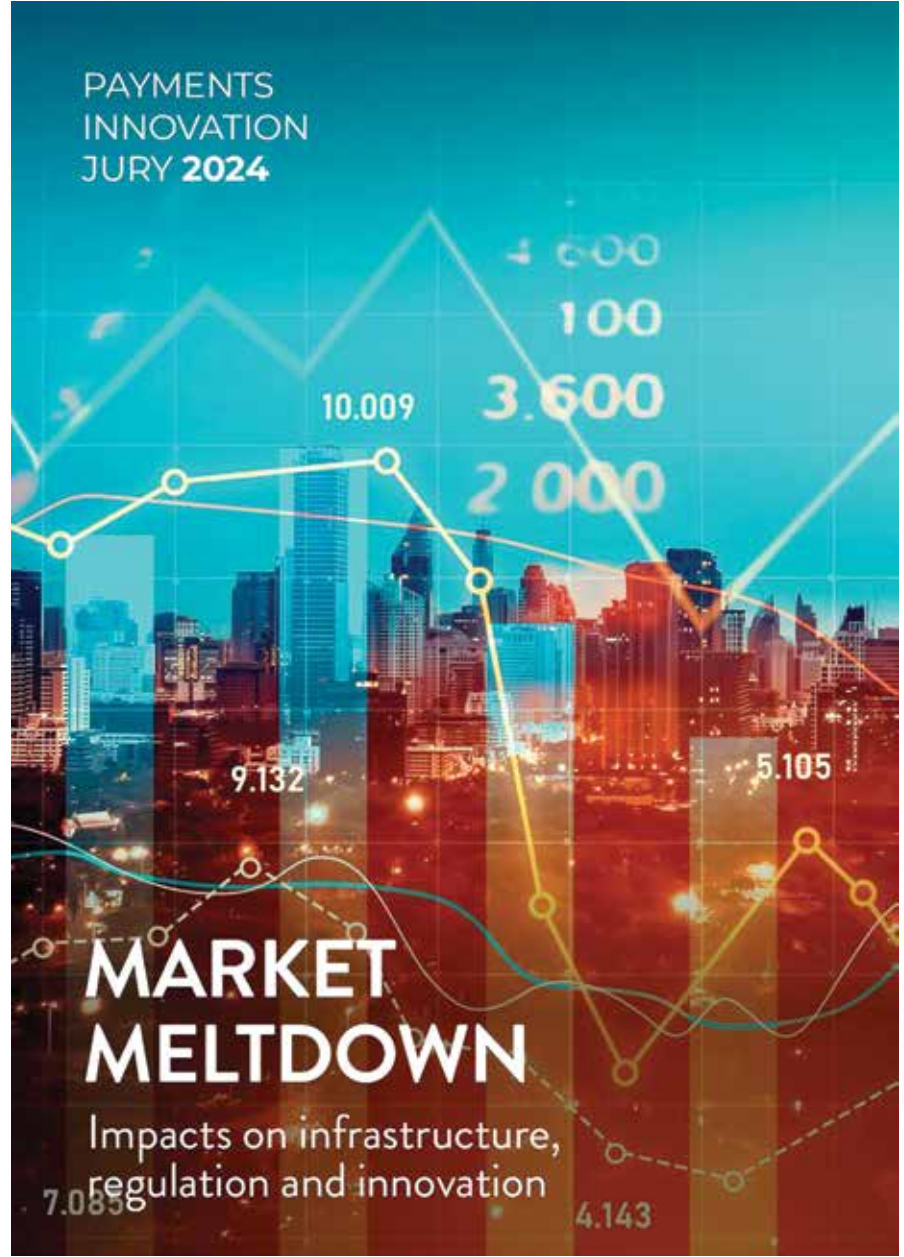
■ Jüri üyelerinin büyük çoğunluğu, aşırı büyüme yerine erken dönem kârlılığın odaklanılmasını sektör için olumlu bir gelişme olarak değerlendiriyor. Ancak bunun uzun vadede devam edip etmeyeceği konusunda fikir ayrılığı bulunuyor.

■ Yapay zeka ve iklim teknolojileri alanındaki FinTek araçları geliştiren işletmeler, yatırımların ödemeler alanından kaydırılmasından fayda sağlayacak.

■ Gelişmekte olan pazarlarda, kartların henüz önemli bir yer edinmediği durumlarda, hesaptan-hesaba ödemeler ve mobil parayla rekabette zorlanma bekleniyor.

■ Gelişmiş pazarlarda kredi ve banka kartlarının liderlik pozisyonunu kaybetmesi zor görünüyor. Ancak büyümenin geçmişi kıyasla daha zorlu olacağı öngörülüyor.

■ Mobil dijital cüzdanlarda bankalar, FinTek firmaları veya mobil network



sağlayıcılarına göre daha önemli bir rol oynayacak.

■ Gelişmiş pazarlardaki ödeme kuruluşlarının yetenek avcılığı faaliyetleri, gelişmekte olan pazarlardakiler için ciddi bir sorun teşkil ediyor. Gelişmekte olan pazarlardaki jüri üyelerinin yaklaşık yüzde 60'ı, kabul edilemeyecek kadar fazla sayıda çalışanı kaybettiklerini ve bunun yenilik programları ve hatta bazen devam eden operasyonlar için risk oluşturduğunu belirtiyor.

■ ABD’deki FTX gibi yüksek profilli kripto borsalarının başarısızlığı, sadece ilgili

ülkeler değil tam küresel piyasalardaki güveni zedeleyebilir. Ülkelerin düzenleyici kurumları bu karmaşık durumu endişe kaynağı olarak görüyor.

■ Asya-Pasifik (APAC) bölgesi ödeme inovasyonunda liderliğini koruyor. Afrika ve Orta Doğu, kıtanın makro-ekonomik zorluklarına, nispeten düşük yatırım fonlarına ve yetenek kaybına rağmen bu kategoride ikinci sırada yer alıyor. Bu durum, bölge girişimcileri ve politika yapıcılarının kaynaklarını etkin kullanma başarısının bir göstergesi olarak yorumlanıyor.



bankpozitif

Köklerimize bağlı, gelecek odaklı

YATIRIM
BANKACILIĞINDA
DIJİTAL
DÖNÜŞÜM
BURADA
BAŞLIYOR...

f @bankpozitif

X @bankpozitif

ig @bankpozitif

in @bankpozitif

www.bankpozitif.com.tr

0216 538 25 25

Türkiye’de ilkleri barındıran yeni bir ayrıcalıklar programı: **my Visa**



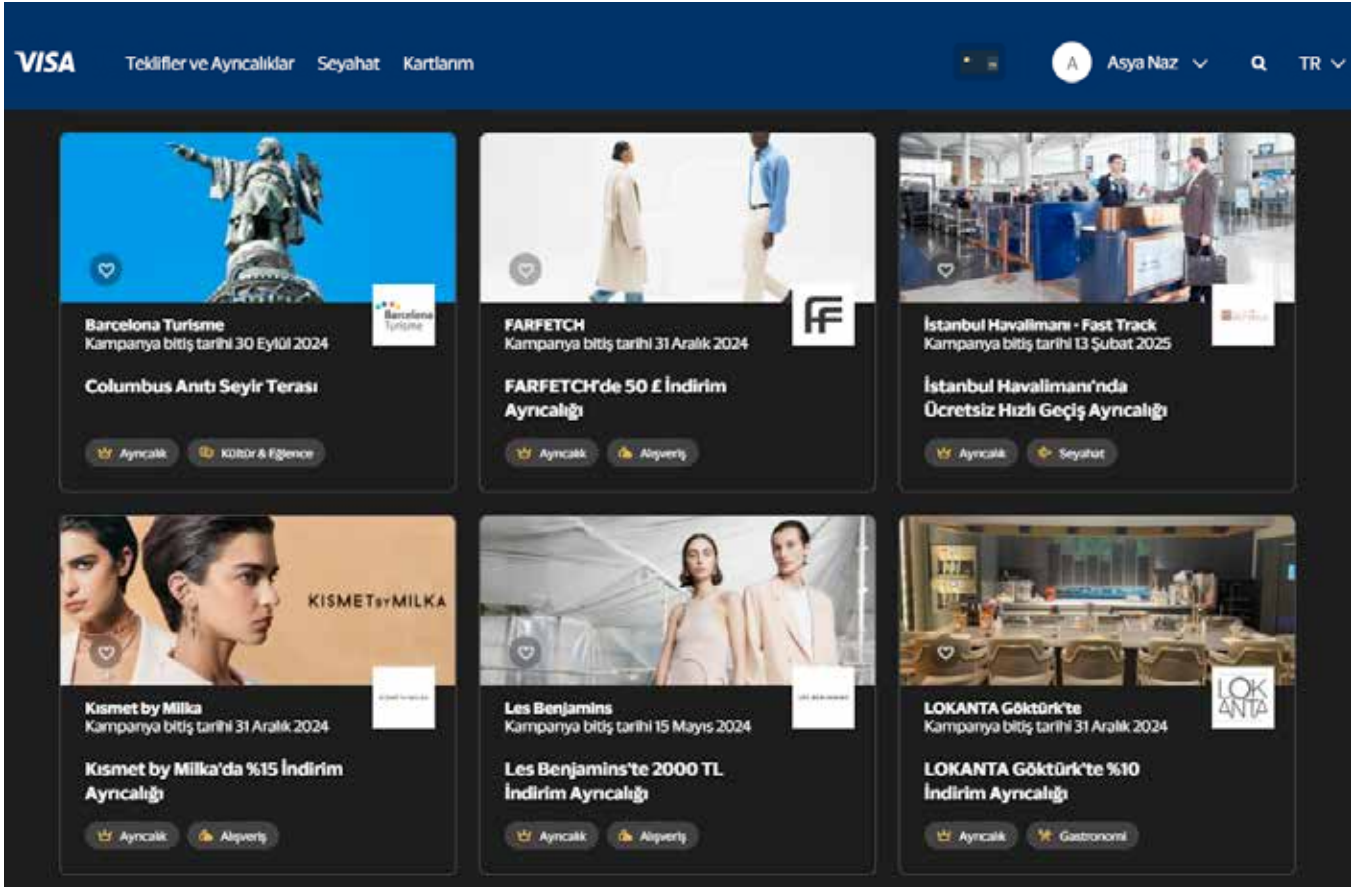
Samile Mümin
Visa Türkiye Genel Müdürü

Visa, Türkiye’deki Visa Infinite ve Visa Signature kart sahipleri için yepyeni bir ayrıcalıklar programını hayata geçirdi. Bir kart şemasının doğrudan üst segment kart sahiplerine sunduğu program olarak öne çıkan my Visa, Türkiye ve dünya çapında tüm üyelerine yeme içmeden konaklamaya, alışverişten seyahate özel fırsatlar, deneyimler ve ayrıcalıklar sunuyor...

Visa, üst segment kartlarına yönelik yepyeni ayrıcalıklar dünyası my Visa’yı hayata geçirdiğini duyurdu. Visa Infinite ve Visa Signature kart sahipleri, kolayca ve herhangi bir ücret ödmeden tüm dünyada ve Türkiye’de sunulan fırsat ve avantajlardan faydalanabiliyor. my.visa.com.tr adresi üzerinden erişilen programa kayıt olunarak saniyeler içinde my Visa dünyasına katılmak mümkün. Hemen ardından, Türkiye ve yurtdışında ayrıcalıklı fırsatlar my Visa üyelerinin kullanımına açılıyor. my Visa ayrıcalıkları yıl boyu güncellenerek ve zenginleşerek programın internet sayfası üzerinden erişilebilir olacak.

“Müşterilerimiz 40 yıldır hep odağımızda”

Visa Türkiye Genel Müdürü Samile Mümin, yeni programla ilgili şu değerlendirmeyi yaptı: “Visa, dijital ödemeler sektöründe dünyanın önde gelen lider şirketlerinden. Türkiye’de de bu 40’ıncı yılımızı kutluyoruz. 40 yıldır müşterilerimiz ve onların ihtiyaçları hep odağımızda oldu. Bu doğrultuda son olarak, Visa Infinite ve Visa Signature kart hamillerinin ücretsiz kayıt olabildiği my Visa programını geliştirdik. my Visa, bir kart şemasının doğrudan üst segment kart sahiplerine yönelik ayrıcalıklar sunduğu dijital program olarak bir ilke damgasını vuruyor. Bu kartları kullanan kart sahipleri sadece Türkiye değil, tüm dünyada yaşam tarzlarına hitap eden mekan ve markalardan kendilerine özel ayrıcalıklarla faydalanabilecek”.



Visa Güney Avrupa Bireysel Ürünler Başkanı Zeynep Ürkmez de "Visa'nın Güney Avrupa bölgesinde my Visa programını ilk hayata geçirdiğimiz ülke Türkiye oldu. My Visa programıyla amacımız Visa Infinite ve Visa Signature kart sahiplerine, ihtiyaç ve alışkanlıklarına hitap eden, yaşamlarına değer katacak hizmet, ayrıcalık ve fırsatları sunmak" dedi.



Zeynep Ürkmez
Visa Güney Avrupa
Bireysel Ürünler Başkanı

Seyahat, yeme içme ve alışverişte eşsiz fırsatlar

Hali hazırda programda yeme içmeden konaklamaya, alışverişten seyahate 50'den fazla yerli ve dünya çapında markadan yüzde 40'a varan indirim fırsatları



yer alıyor. Ayrıca my Visa dünyasına dahil olan kart sahipleri İstanbul Havalimanı'nda ücretsiz Fast Track ve buggy kullanma imkanına sahip oluyor. Araç kiralamadan konaklama rezervasyonlarına, my Visa'lı seyahat severler seyahatlerinin her aşamasında programın sunduğu fırsatların keyfini sürebilecek.

Avrupa ve ABD'deki tüm restoran harcamalarında yüzde 10 indirim

my Visa dünyasına giren herkes, Avrupa ve Amerika'da yapacağı restoran harcamalarında yüzde 10 indirim fırsattan da faydalanacak. Ayrıca Visa'nın dünyanın pek çok köşesine yayılan Luxury Hotels Collection kataloğundaki lüks otellerden de program sayfası üzerinden ayrıcalıklarla rezervasyon yapabilecekler.



Ozan Elektronik Para Verifone ve Fiji ürün ailesiyle sektöre yön veriyor



Tarık Onat
Ozan Elektronik Para
Yönetim Kurulu Üyesi

Türkiye'nin en hızlı büyüyen FinTek'lerinden Ozan Elektronik Para, küresel ödeme sistemleri devi Verifone ile iş ortaklığı başlattı. Ozan Yönetim Kurulu Üyesi Tarık Onat, "Ozan'ın finansal çözümleri ile Verifone'un akıllı ödeme teknolojilerini bir araya getiren bu iş birliği, işletmelerin tahsilat yeteneklerini hiç olmadığı kadar kolaylaştıracak" diyor...

Ozan Elektronik Para, ekonomik konjoktüre uygun inovatif ürünler geliştirirken hızlı büyümesini de sürdürüyor. Geçen yıl önemli projelere ve iş birliklerine imza atan şirket, 2024 yılı içerisinde yine sektöre yön verecek birçok proje ve iş birlikleri üzerinde çalışmalarını sürdürüyor.

Bu doğrultuda başlatılan Verifone iş birliği, Türkiye'nin finansal çözümleri için önemli bir kilometre taşı olarak öne çıkıyor. Ozan'ın hızla yükselen yerli FinTek firmaları arasındaki konumu, Türkiye'nin finansal teknoloji potansiyelini gösterirken, Verifone'un dünya çapında POS teknolojilerindeki liderliği sektördeki dönüşümün öncüsü olmayı hedefliyor. Söz konusu iş birliği, Ozan'ın yenilikçi vizyonu ile Verifone'un global deneyiminin birleşmesiyle ortaya çıkan bir sinerjiyi temsil ediyor. İki devin bir araya gelmesi, sektördeki diğer iş birliklerinden farklı olarak benzersiz bir özellik sunarken, sadece Türkiye'deki finansal çözümler için değil, aynı zamanda küresel ölçekte ödeme sistemlerinde de bir dönüşümün öncüsü olma potansiyelini taşıyor.

Avantajlı fiyat, mükemmel donanım özellikleri

Verifone ve Ozan iş birliği, esnaf ve küçük işletmeler için sektörde önemli bir dönüşümü temsil ediyor. Bu iş birliğinin bir ürünü olarak sunulan son teknoloji POS cihazları, esnafa özel fiyatlarla sunulurken, işletmelere modern ödeme çözümlerine erişim imkanı sağlıyor. Verifone'un sağlam donanım altyapısı ve Ozan'ın yenilikçi tahsilat çözümleri, işletmelere önceki dönemlerde görülmemiş finansal yetenekler ve esneklikler sunuyor.

Bu çözümler, teknik özelliklerdeki üstünlükleriyle işletmelerin ödeme süreçlerini optimize ederken, güvenilirlik ve hızlı işlem kapasitesiyle de dikkat çekiyor. Verifone Eko Kasa çözümü, sektördeki dönüşümü hızlandırarak işletmelere avantajlı fiyatlarla birlikte mükemmel donanım özellikleri sunuyor. Bu iş birliği, esnaf ve küçük işletmeler için önceki dönemlerde ulaşılması zor olan finansal yeteneklere erişimi kolaylaştırıyor ve sektörde yeni bir standart belirliyor.

Verifone Eko Kasa'nın yüksek çözünürlüklü renkli dokunmatik ekranı ve çeşitli ödeme yöntemlerini kabul edebilme yeteneği işletmelerin müşterilere modern ve çağdaş bir alışveriş deneyimi sunmasına olanak tanırken, Ozan'ın yenilikçi çözümleriyle uyumlu bir şekilde çalışarak işletmelere finansal dönüşüm süreçlerinde yardımcı oluyor.



Standartları değiştirip işlevselliği artıracak

Ozan Elektronik Para ve Verifone iş birliği, avantajlı fiyat ve komisyon oranlarıyla birlikte aidat veya ek ücret ödmeden yararlanma imkanı sunuyor. İşletmeler, Verifone Eko Kasa avantajıyla satış uygulamalarını kullanabiliyor, raporlama yapıp cirolarını anlık takip edebiliyor. Verifone Eko Kasa ile hem ödeme süreçlerini optimize edebiliyor hem de finansal yönetimlerini daha verimli bir şekilde yapıyorlar.

Ozan ve Verifone ortaklığıyla 2024 yılı içinde belirlenen 20 bin işletmeye ulaşılması hedefleniyor. Bu hedef, sektördeki mevcut standartları değiştirme ve POS cihazlarının işlevselliğini genişletme konusundaki kararlılığı yansıtıyor. Verifone Eko Kasa, POS cihazlarını basit birer tahsilat aracı olmaktan çıkarıyor. Daha geniş finansal kabiliyetlere sahip donanımlarıyla işletmelere daha fazla olanak sunuyor. Değişen ekonomik koşullar ve müşteri ihtiyaçları doğrultusunda daha önce sunulmamış birçok hizmetin daha yıl boyunca Ozan ve Verifone imzasıyla sahaya indirilmesi bekleniyor.

Fiji ürünleriyle POS yönetimi yeniden tanımlanıyor

Ozan, tüm fiziki ve dijital operasyonları birleştiren ve ekonomik konjoktüre uygun yenilikçi çözümler sunan Fiji ürün ailesiyle ise finansal işlemleri yeniden ta-



nımlıyor. Fiziksel ve dijital finansal işlem sistemlerinin birleşiminden doğan FijiPOS, FijiCash ve FijiPlace ile işletmelere finansal işlemlerde rekabet avantajı sağlanıyor. Ozan, Fiji ürünleriyle işletmelere POS cihazlarını diledikleri gibi yönetme imkanı tanıyarak sektördeki ihtiyaçlara özgü çözümler sunma konusundaki öncülüğünü sürdürmeyi amaçlıyor.

FijiPOS, fiziki ve sanal POS işlemlerini tek bir panel üzerinden yöneterek işletmelerin operasyonel verimliliğini artırıyor. Bu sistem, farklı bankalara ait POS cihazlarını farklı panellerden kullanmaya son vererek tek panel üzerinden yönetim olanağı sağlıyor. Böylece işletmelere zaman tasarrufu ve süreçlerin basitleştirilmesi avantajı sunuyor.

Özellikle toptancılar, organize çarşılar, franchiser'lar, AVM'ler ve distribütörler gibi çeşitli işletme tiplerine yönelik, aracısız ve kapsamlı POS kontrolüyle performansa göre ciro yönetimi sunan FijiPlace, işletmelere, alt bayileri için valör ve oranları özgürce belirleme imkanı tanıyor. Finansal akışlarını kişiselleştirme ve iş süreçlerini daha verimli bir şekilde yönetme konusunda da yardımcı oluyor. FijiCash ise işletmelerin nakit akışını yönetme konusunda geleneksel sınırlamaları aşarak finansal köprü görevi üstleniyor. Satıcının ödeme alma tercihi ne olursa olsun kartla ödeme yapma olanağı sunarak işletmelerin nakit rezervlerini koruyor ve finansal esnekliklerini artırıyor. Bu inovatif ürün, işletmelere ve müşterilere hızlı ve güvenli ödeme seçenekleri sunarak rekabet gücünü artırıyor ve nakit akışını kontrol altına alıyor. Ozan Elektronik Para, inovatif finansal çözümleri ve güçlü iş birlikleriyle sektöre sürekli olarak katkı sağlamayı sürdürüyor.





“ Ozan ve Taksifast ortaklığında gerçekleşen iş birliği, geleneksel IBAN ile ödeme yöntemini Ozan SuperCard ile değiştirerek, taksicilerin ödemelerini anında almasına olanak sağlayan bir sistem sunuyor. ”

Taksilerde Ozan SuperCard dönemi başlıyor

Ozan Elektronik Para Yönetim Kurulu Üyesi Tarkan Onat, sundukları çözümler ve yeni iş birlikleriyle ilgili şu değerlendirmeyi yapıyor:

“Yenilikçi ürünlerimizle sektöre farklı bir dinamik kazandırdık. Müşterilerimize ve işletmelerimize sunduğumuz ürünler eşliğinde ödeme deneyimini basitleştirme ve daha erişilebilir hale getirme odaklı çalışmalarımız sür-



yor. Tüketicilerin beklentilerini aşmak ve işletmelerin verimliliğini artırmak için sürekli olarak yaratıcı çözümler geliştirmeye devam edeceğiz. Hem tüketicilere daha rahat ve kullanıcı dostu bir ödeme deneyimi sunmayı hem de işletmelerin iş süreçlerini daha etkin hale getirmeyi amaçlıyoruz.

Ozan ekibi olarak finansal dönüşüme ve esnekliğe büyük önem veriyoruz. Bu yıl birçok inovatif ürün ve iş birlikleriyle sektörde öne çıktık. Fiji adını taşıyan yenilikçi ürünlerimiz, işletmelere esneklik ve yönetim kolaylığı sağlayarak ödeme alma süreçlerini dönüştürdü. Fiji ürünleri, ödeme almanın sadece bir işlem olmanın ötesinde, müşteri ilişkilerini güçlendiren, verimliliği artıran bir deneyim haline gelmesini sağlıyor. İş dünyasının dinamiklerini anlayarak, işletmelerin ihtiyaçlarına duyarlı ve inovatif çözümler geliştiriyoruz.



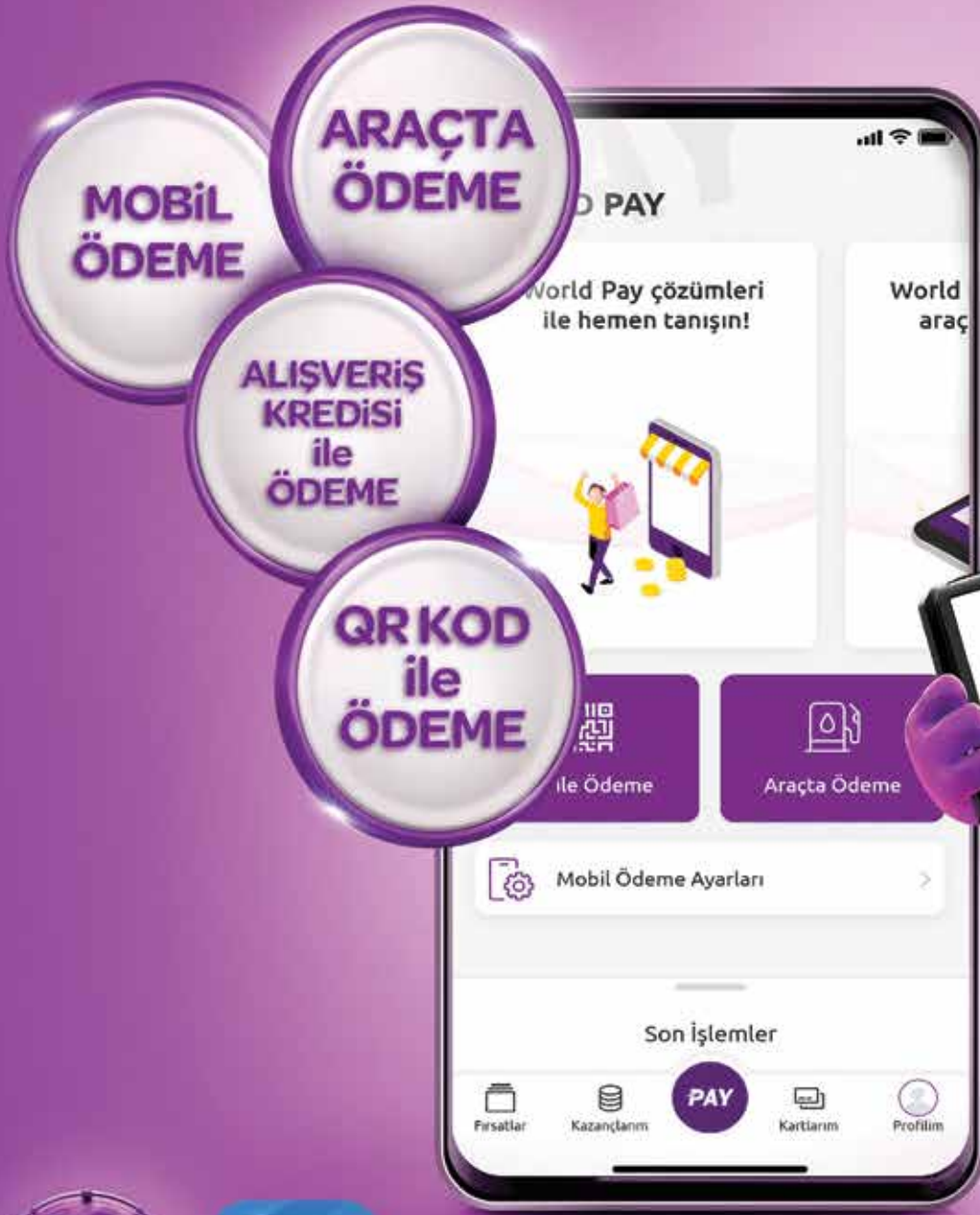
Verifone Eko Kasa gibi ödeme çözümlerimizle işletmelerin dönüşüm yolculuğuna destek olmak bizim için kilit bir hedef. Verifone Eko Kasa, işletmelere sunduğu esneklik ve geniş ödeme seçenekleriyle, dijital çağa uyum sağlamalarının bir yolu olarak görülüyor. Yüksek çözünürlüklü renkli dokunmatik ekranı ve çeşitli ödeme yöntemlerini kabul edebilme yeteneği, işletmelerin müşterilere modern ve çağdaş bir alışveriş deneyimi sunmasına olanak tanırken, Ozan'ın yenilikçi çözümleriyle uyumlu bir şekilde çalışarak işletmelere finansal dönüşüm süreçlerinde yardımcı oluyor. Ayrıca, QR kodları, PIN doğrulamalı işlemler, kart ödemeleri gibi çeşitli ödeme seçeneklerini kabul edebilme esnekliği, işletmelerin farklı müşteri gereksinimlerine hızlı ve etkili bir şekilde cevap vermesini sağlıyor. İşletmelerin her zaman ileriye bakmalarını ve değişen pazar koşullarına hızla adapte olmalarını destekliyoruz. Verifone Eko Kasa gibi ödeme çözümleri, bu vizyonu destekleyen araçlardan sadece biri. Rekabet avantajını artırmak ve müşteri memnuniyetini en üst düzeye çıkarmak için teknolojinin gücünü kullanmak, temel prensibimizi oluşturuyor. Şirket olarak büyümemizin ve sektörde farklılaşmamızın arka planında, oranlardan ziyade iş birliği yaptığımız firmaların ihtiyaçlarına odaklanarak, kendilerinden yönlendirme beklemeden çözümler geliştirip hızlı bir şekilde sunmamız yer alıyor.

Son olarak 2 metrekarelik alanda dünyanın finansal işleminin gerçekleştiği yeni stratejik iş ortaklığımızla da çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Ozan ve Taksifast ortaklığında gerçekleşen iş birliğimiz, geleneksel IBAN ile ödeme yöntemini Ozan SuperCard ile değiştirerek, taksicilerin ödemelerini anında almasına olanak sağlayan bir sistem sunuyor. Proje kapsamında 2024 sonuna kadar 2 bin, 2025 sonuna kadarsa 5 bin taksidi fiziki POS'ların yer almasını öngörüyoruz.”



WORLD PAY'İN DİJİTAL ÖDEME KOLAYLIĞIYLA TANIŞIN!

Siz de World Mobil'i veya Yapı Kredi Mobil'i indirin,
World Pay ile tüm alışverişlerinizi hızlı ve kolayca gerçekleştirin.



HEMEN İNDİRİN!

YapıKredi
WORLD

Payten Türkiye, teknoloji ihracatında sınır tanımıyor

Portekiz ve Hırvatistan'daki iştirakleriyle tüm AB ülkeleri için ödeme hizmetleri sağlayabilen Payten, Türkiye'nin de dahil olduğu Doğu Avrupa bölgesi ve Balkanların tamamını kapsayacak lisans süreçlerini de bir bir tamamlıyor. Şirket, Mısır'daki lisansın ardından Irak'ta da önemli bir projeye imza atarak Orta Doğu için de iddiasını ortaya koydu. Payten'in ödeme çözümlerinin tamamına yakını ise Türkiye'de Türk mühendisleri tarafından geliştiriliyor...



Burak Kutlu
Payten Türkiye Ülke Lideri ve
Paratika CEO'su

Asseco ve Payten'in küresel ödeme sistemleri pazarındaki ağırlığı her geçen gün artıyor. Geçen yıl Portekiz'de faaliyet gösteren Ifthenpay'i satın alan Payten, Bosna Hersek merkezli olmak üzere Hırvatistan ve Sırbistan'da faaliyet gösteren Monri'yi de bünyesine katarak tüm Avrupa Birliği ülkelerinde geçerli ödeme ve elektronik para lisansına sahip oldu.

Payten, Türkiye'nin de dahil Doğu Avrupa ülkeleri ve Balkanlar içinse farklı bir bölgesel yapılanma amaçlıyor. Payten Türkiye Ülke Lideri ve Paratika CEO'su Burak Kutlu, Makedonya için lisans başvurusunu yapacaklarını, ardından Arnavutluk için de girişimde bulunacaklarını açıklıyor. Kutlu, "Aşama aşama tüm lisans süreçlerini tamamlayarak bölgedeki tüm ülkeleri kapsayacak bir ödeme hizmetleri sağlayıcısı konumuna geleceğiz. Başta uluslararası e-ticaret yapan büyük şirketler olmak üzere müşterilerimize çok sayıda ülke için tek noktadan tüm hizmetleri paket olarak sunabileceğiz" diyor.

Mısır'da daha önce elektronik para kuruluşu lisansını alan Payten, Irak'ta da ülkenin önde gelen FinTek'i Al Saqi için Payten Nestpay Sanal POS projesini devreye aldı.

Burak Kutlu, Türkiye özelinde ise açık bankacılık hizmetleri verebilmek için faaliyet genişletme başvurusu yapacaklarını bilgisini veriyor. Paratika fiziki POS için çalışmalarını sürdürdüğünü söyleyen Kutlu, elektronik para lisansı içinse 2025 yılına işaret ediyor..

Burak Kutlu ile Payten ve ASEE'nin küreselleşme çalışmalarının yanı sıra Türkiye'de geliştirilen ürün ve hizmetleri konuştuk...

Payten Türkiye ve Paratika olarak "şimdi al sonra öde" (BNPL) alanında "Alışveriş Kredisi" ürününü kullanıma sunmuştunuz. İlk sonuçlar doğrultusunda çözümünüze yönelik ilgiyi ve beklentilerinizi öğrenebilir miyiz?

Dünyada sektörün geleceğine yön verecek bir finansman modeli olarak da öne çıkan bu yenilikçi ödeme trendi, ülkemizde de geleneksel kredi kartı taksit prog-

Payten
Payment Gateway

Payten Alışveriş Kredisi Çözümünü
web sitenize kolayca entegre edebilir,
müşterilerinize geniş kapsamlı bir
kredilendirme altyapısı sunabilirsiniz.

#ŞimdiAlSonraÖde




ramlarına alternatif olarak yaygınlaşıyor. Krediyel alışveriş eskiden yalnızca araba ve mobilya gibi büyük hacimli satın alımlar için popülerken, tüketiciler artık BNPL (şimdi al sonra öde) hizmetleri sayesinde bu ödeme yöntemini günlük alışverişlerde de sıkça kullanıyor. Bugüne kadar gelen ilgiden de oldukça memnunuz. Hem Payten hem de Paratika olarak iki farklı modelde sunduğumuz alışveriş kredisi çözümümüz elektronik eşyadan mobilyaya, beyaz eşyadan ev dekorasyonu ürünlerine, giyimden kozmetiğe kadar perakendenin hemen hemen her alanında e-ticaret firmalarının ilgi odağında. Turizm ve seyahat, sağlık, araç kiralama gibi hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmalar da müşterilerine alışveriş kredisiyle ödeme seçeneğini sunmak istiyor. Firmalar, Payten Payment Gateway ödeme orkestrasyonu çözümümüzün hazır entegrasyon sunduğu bankaların hepsi veya tercih ettikleriyle ticari anlaşmalarını yaparak müşterilerine geniş kapsamlı bir kredilendirme altyapısını tek ekranda sunabiliyor. Bankalar ile ayrı ayrı sözleşme yapmak istemeyen firmalar da Paratika ile tek bir sözleşme ve tek entegrasyonla anlaşmalı olduğumuz bankaların kredi seçeneklerini müşterilerine kolayca sunabiliyor.

YURT İÇİ VE GLOBALDE
27 BANKA, 50 BİN ÜYE İŞYERİ,
2 MİLYAR+ E-TİCARET İŞLEMİ

Finansal teknolojiler hızlı büyümesiyle yerli ve yabancı girişimcilerin, yatırımcıların ilgisini her geçen gün daha fazla çekiyor. Bu bağlamda başta ödüllü Payten Fintech Suite olmak üzere banka ve FinTek'ler için sunduğunuz çözümleri anlatabilir misiniz?

FinTek'leşmek isteyen bankalar, mevcut hizmet portföyünü geliştirmek isteyen hâlihazırdaki FinTek şirketleri ve girişimlerin de yoğun ilgi gösterdiği Payten Fintech Suite, bir FinTek şirketi kurmanın ya da zengin kapsamlı çözümlerle daha rekabetçi bir FinTek kuruluşu olmanın; kaynak, zaman ve yönetim bakımından gerektirdiği tüm zorlukları ortadan kaldırıyor.

Komiyon maliyetlerinin düşmesini sağlayan akıllı işlem yönlendirme, e-ödeme ekosisteminin sürekliliğini sağlayan hata koduna göre işlem yönlendirme gibi özellikleriyle tam anlamıyla bir ödeme orkestrasyonu çözümü olan Payten Payment Gateway'yi de kapsayan bu çözüm, 

KADIN GİRİŞİMCİLERE PARATIKA DESTEĞİ

Payten Türkiye ve Paratika, dönem dönem KOBİ'ler ve mikro girişimciler için destekleyici kampanyalar da düzenliyor. Son olarak 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ne özel bir sanal POS kampanyası düzenlendi. Burak Kutlu, ayrıntılarını şöyle paylaşıyor: "KOBİ'lere ödemelerini en kolay şekilde ve güvenle alabilecekleri, ayrıca birçok avantajdan faydalanabilecekleri bir ödeme altyapısını yüzde 99.9'a varan başarılı işlem oranıyla sunuyor, özel sanal POS komisyon oranlarıyla onlara finansal destek sağlıyoruz. Yakın dönemde 'Kadın Girişimci İçin

En İyisi' programımızı duyurduk. Program kapsamında kurucusu, kurucu ortağı ve yönetiminde kadın olan tüm işletmeler, sifıra yakın sanal POS komisyon oranlarıyla Paratika'nın fırsatlar dünyasını keşfedebilecek. Bu programla ayrıca, ücretsiz eğitimler vererek bilgi birikimlerini artırmayı ve Paratika'nın zengin çözüm portföyünün sunacağı avantajlarla kadın girişimcilerimizin gücüne güç katmayı hedefliyoruz. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de e-ticaretin hızla artan hacmi ödemeler dikeyinde büyük bir gelişime öncülük ediyor.

Paratika olarak hem lokal hem de global platformda altyapı sunan hazır e-ticaret programlarıyla entegrasyon sağlıyoruz. Bu platformlar üzerinden online satış yapan firmalara yönelik de özel sanal POS oranlarını içeren kampanyalar düzenliyoruz. Örneğin, yakın dönemde Shopify dünyasına özel sanal POS kampanyamızı duyurduk. Kampanyaya başvuran Shopify'lı mağazalar, hazır entegrasyonu sayesinde Paratika'nın banka kalitesinde sanal POS çözümünden fırsat sanal POS oranlarıyla birlikte hemen yararlanabiliyor."



Payten
Payment Gateway

Türkiye'nin En Kapsamlı Ödeme Yönetimi Çözümü

e-cüzdan/cüzdan çözümlerinden açık bankacılığa, para transferinden hesap konsolidasyonu ve mobil çözümlere kadar tam kapsamlı ve profesyonel bir FinTek altyapısı sunuyor. Bugün yurt içi ve yurt dışında sanal POS altyapısı sunduğumuz 27 banka ve 50 binin üzerinde üye iş yeriyle Türkiye'nin en büyük online ödeme altyapısını yönetiyoruz. Yıllık adet bazında 2 milyarın üzerinde e-ticaret işlemi ve aylık 5.5 milyondan fazla tokenizasyon işlemine aracılık eden güçlü ve güvenli altyapımız üzerinden şirketlerin gelişen ihtiyaçlarına cevap veren tam kapsamlı çözümler sunuyoruz.

İTÜ Teknokent'te yer alan Ar-Ge merkezimizde sürekli geliştirdiğimiz ve ödemelerin orkestrasyonunu sağlayan, Türkiye'nin en geniş kapsamlı ödeme geçidi çözümü Payten Payment Gateway, hazır bağlantıları sayesinde işletmelere tek entegrasyonla, tek arayüz üzerinden Türkiye ve yurt dışındaki sanal POS'lar, bankalar, ödeme kuruluşları, mobil cüzdanlar, havale/kredi yöntemleri ve alternatif ödeme sistemleriyle özgürce çalışma imkânı tanıyor. Onlarca modül ve çözümle entegre çalışan Payten Payment Gateway, hata koduna göre akıllı işlem yönlendirme, kart saklama, B2B tahsilat yönetimi, mutabakat çözümü, kapalı devre cüzdan, linke ve karekod (QR) ile ödeme, çoklu ödeme (parçalı ödeme), alışveriş kredisiyle ödeme yöntemleri, alternatif ödeme yöntemleri, yurt dışı ödeme yöntemleri, Software only POS, gelişmiş anti-fraud çözümü, Secure IVR ve sektörde farklılık yaratan Payten Olağanüstü Durum Merkezi (ODM) ile ödeme danışmanlığı çözümlerini tek ürünle ve 7/24 canlı destek hizmetiyle sunuyor.

Payten'in 25 yılı aşan deneyimiyle geliştirilen Paratika ise tüm ölçeklerdeki firmaların ödemelerini en kolay şekilde ve güvenli alabilecekleri, ayrıca birçok avantajdan faydalanabilecekleri bir ödeme altyapısını yüzde 99.9'a varan başarılı işlem oranıyla sunuyor. Paratika sanal POS'a sahip olan firmalar, tek entegrasyonla ve uygun komisyon oranlarıyla tüm banka kartlarından ödeme alabiliyor ve 9 farklı kredi kartı programıyla müşterilerine taksitle ödeme fırsatı sunabiliyor.

“ Yurt içi ve dışında sanal POS altyapısı sunduğumuz 27 banka ve 50 binin üzerinde üye iş yeriyle Türkiye'nin en büyük online ödeme altyapısını yönetiyoruz. Yıllık 2 milyarın üzerinde e-ticaret işlemi ve aylık 5.5 milyondan fazla tokenizasyon işlemine aracılık eden güçlü ve güvenli altyapımız üzerinden şirketlerin gelişen ihtiyaçlarına cevap veren tam kapsamlı çözümler sunuyoruz. ”

IRAK'TAKİ BAŞARILI PROJE, ORTA DOĞU'DA YENİ KAPILAR AÇACAK

Bağlı bulunduğunuz grubun da desteğiyle bu çözümleri yurt dışında hangi bölgelere taşımayı planlıyorsunuz? Irak'taki Nestpay örneği ve benzer projelerin ayrıntılarını paylaşabilir misiniz?

Payten olarak küresel ölçekte, geniş bir sektör yelpazesine öncü ödeme hizmetleri sunma konusunda uzun yıllara dayanan bir geçmiş ve banka ve finans kuruluşlarının ihtiyaçlarının karşılanması noktasında derinlemesine bir bilgi birikimine sahibiz. Global güç ve Türkiye'de 25 yıllık sektör tecrübesi, Ar-Ge kabiliyetiyle harmanlanınca ihtiyaç odaklı çözüm setleri geliştirebiliyor, bankalar ve dijital finans kuruluşları için özel atanmış ekiplerimizle 7/24 canlı uzman desteği sağlıyoruz. Tüm süreçlerimizde en ileri teknolojileri kullanmanın yanı sıra işimizle ilgili standartları global ölçekte takip edip iş süreçlerimize entegre ediyor; denetimlerden geçerek en güncel sertifikasyonları sağlıyoruz.

Son dönemde Irak merkezli Al Saqi Elektronik Ödeme Hizmetleri'ne sunduğumuz, Payten Nestpay Sanal POS

projesinin başarısı, benzer çözümleri Orta Doğu'nun diğer bölgelerine taşıma planlarımızda bize ilham kaynağı oluyor.

Al Saqi ile geliştirdiğimiz iş ortaklığının merkezinde firmanın operasyonel çerçevesine özel olarak uyarlanmış Payten Nestpay Sanal POS ve Merchant Plug-In (MPI) çözümü bulunuyor. Al Saqi'nin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak, çözüme Arapça dil desteği ekledik ve çözümün tasarımını müşterimizin marka kimliğiyle uyumlu hale getirdik, böylece sorunsuz ve yerleştirilmiş bir kullanıcı deneyimi sağladık. Ayrıca proje kapsamında müşterimizin iş ortağıyla tütiz bir ana bilgisayar entegrasyonu gerçekleştirdik. Bu özelleştirme ve entegrasyon çalışması, sadece teknolojik olarak ileri düzeyde değil, aynı zamanda yerel iş ekosisteminin gereksinimlerine uyum sağlayan bir çözüm sunma gayretimizi yansıtıyor.

Projenin 3 ay gibi kısa bir sürede hayata geçirilmesi, Payten'deki IT uzmanları ile Al Saqi'nin dahili ekipleri arasındaki sorunsuz iş birliğini de kanıtıyor. Bu girişim, ödeme işleme konusunda Al Saqi'ye hem esneklik hem de operasyonel verimlilik sağlayarak firmanın hizmet kalitesini geliştirmesine ve piyasadaki konumunu sağlamlaştırmasına olanak tanıdı. Bu başarı öyküsünün ışığında, grubumuzun sunduğu çözümleri Orta Doğu'nun diğer bölgelerine genişletme konusunda kararlıyız.

Payten'in Türkiye ve diğer bölgelerdeki ortaklık, satın alma, yeni lisans, sertifikasyon gibi çalışmalarıyla ilgili bilgi verebilir misiniz?

Yakın coğrafyalarda ve uluslararası arenada yaygınlaşmaya devam ediyor, lisans genişletme çalışmalarımızı hız kesmeden sürdürüyoruz.

Orta ve Doğu Avrupa'nın yanı sıra İspanya, Portekiz ve Latin Amerika'da faaliyet alanımızı genişlettik. Sırbistan ve Mısır'da e-para lisansımız var. Kolombiya, Dominik Cumhuriyeti ve Peru'da da şirket satın alımlarımız devam ediyor. Dijital bankacılık alanında atılım yapmak isteyen Azerbaycan ile yakın temas içindeyiz. Diğer Türk Cumhuriyetleri ile ilgili çalışmalarımız da devam ediyor. Uluslararası marka



olarak geliştirdiğimiz yenilikçi finansal teknolojilerle birçok coğrafyada iş değeri yaratıyor, global ölçekte güçlenmeye devam ediyoruz.

Payten ve Paratika son yıllarda aldığı ödüllerle de dikkat çekiyor. Projelerinizi ödüllendirmeye götüren süreci ve ödüllerin yeni çalışmalara yansımaları değerlendirilebilir misiniz?

Payten Türkiye olarak son yıllarda İTÜ Teknokent'teki Ar-Ge merkezimizde gerçekleştirdiğimiz inovatif çalışmalar ve sektöre sunduğumuz öncü çözümlerle dikkat çekiyoruz. Son 2 yıl içinde ulusal ve uluslararası alanda toplam 13 ödül ve liste sıralamasıyla başarılarımızı teyit etmiş olmamız gururunu yaşıyoruz.

Projelerimizin ödüllendirilmesi, ekiplerimizin motivasyonunu artırırken aynı zamanda Payten olarak sektördeki yenilikçi kimliğimizi pekiştirmemizi sağlıyor. Özellikle, Türkiye'de ilk, dünyada ise ilk 10 arasında yer alan Paratika Paya Dayalı Kitle Fonlama Online Ödeme Altyapısı projemiz ulusal ve uluslararası arenada çok prestijli 4 ödülü alarak, Ar-Ge ye verdiğimiz önemin ne kadar yerinde olduğunu gösterdi. Benzer şekilde, sektörün önde gelen ödül programı PSM AWARDS'ta Altın PSM'ye layık görülen Payten Fintech Suite ile sektörü daha da güçlendiriyoruz.

SOSYAL BELEDİYECİLİK İÇİN ÖRNEK BİR PROJE

Payten Türkiye, Kuşadası Belediyesi ile iş birliği halinde "Payten Adalıkart" ürününü geliştirdi. Burak Kutlu, bu projeye ilgili de şu bilgileri veriyor:

"Kuşadası Belediyesi, ihtiyaç sahibi ilçe sakinlerine sağladığı sosyal yardımların etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak ve yerel esnafa destek olmak amacıyla Payten'in kapalı devre ödeme sistemi altyapısıyla geliştirdiği Adalı Kart projesini hayata geçirdi. Adalı Kart, başta belediyenin sosyal tesisleri ile diğer iş yerleri ve esnafa da pek çok



hizmet, indirim ve sosyal yardımı bünyesinde barındırması ile örnek teşkil eden bir sosyal sorumluluk projesi.

Payten'in projeye özel geliştirdiği sistemi, KVKK hükümlerine tam uyumluluk gösteren, belediyenin

bulut sunucularına kurduk. Ayrıca belediyenin tesislerine ve projeye yer alan iş yerlerine Android POS cihazları sağladık. Böylece vatandaşlar, belediyenin yüklediği sosyal yardımları üye iş yerlerinde Adalı Kartları ile harcayabiliyor. Sunduğumuz altyapı tamamen belediyenin taleplerine göre Ar-Ge ekiplerimiz tarafından özenle tasarlandı. Bu proje için tasarladığımız sistem, tüm belediyelerde kullanılabilecek durumda ve her kurumun özel ihtiyaçlarına göre de şekillenebilir yapıda."

Elekse'den yeni inovasyon: Esnek CepPOS



esnekcep
ceppos

Elekse, finansal teknoloji alanındaki yenilikçi adımlarına bir yenisini daha ekliyor. Şirket, mobil ödeme sistemi Esnek CepPOS ile işletmelerin ve bireysel kullanıcıların ödeme alma süreçlerinde devrim yaratmayı hedefliyor.

Kısa bir süre sonra piyasaya sunulması planlanan Esnek CepPOS, kredi kartıyla ödeme alma imkanını mobil platform üzerinden sunarak, kullanıcılara hem çevrimiçi hem de fiziki ortamlarda esnek ve güvenli bir ödeme deneyimi vaat ediyor.

Esnek CepPOS'un yenilikçi özellikleri

Esnek CepPOS, fiziksel POS teknolojisinin güvenli ve kolay ödeme altyapısını başta tablet ve cep telefonları olmak üzere mobil cihazlara taşıyor. Esnek CepPOS, kullanıcının mobil cihazını POS'a dönüştürerek kredi kartıyla ödeme almasını sağlıyor. Üstelik sanal POS'un sunduğu tüm avantajları da barındırıyor.

Bu özellikler, satıcıların işlemlerini yer ve zaman sınırlamasız yapabilmelerini sağlıyor. Böylece mobil ticaret de saha satış süreçleri de kolayca yönetilebiliyor.

Kullanıcı dostu ve güvenli bir platform

Esnek CepPOS, kurulumu ve kullanımı kolay, anlaşılır bir arayüz sunuyor. Her ölçekteki işletmenin ve bireysel satıcının kolaylıkla kullanabileceği bir çözüm olarak öne çıkıyor. Esnek CepPOS, güvenlik konusunda da öncü özelliklere sahip. İşlem güvenliğini maksimum düzeyde tutarak, hem satıcıların hem de alıcıların bilgilerini koruyor.

Elekse'nin vizyonu ve Esnek CepPOS

Elekse'nin bu yenilikçi adımı, şirketin finansal teknolojiler alanındaki liderliğini ve müşteri odaklı yaklaşımını pekiştiriyor. Esnek CepPOS, işletmelerin ve bireysel kullanıcıların ihtiyaçlarına dinamik çözümler sunarak, satış ve hizmet sunumlarını daha da iyileştirmelerine olanak tanıyacak. Elekse, Esnek CepPOS ile müşterilerine modern, esnek ve güvenli bir ödeme altyapısı sunmayı hedefliyor.

ÖDEME SÜREÇLERİNİ YENİDEN TANIMLAYACAK

Esnek CepPOS'un piyasaya sürülmesiyle birlikte, işletmelerin ve bireysel satıcıların ödeme alma yöntemleri konusunda önemli bir dönüşüm yaşanması bekleniyor. Bu yenilikçi sistem, ödeme alma süreçlerini kolaylaştırarak, kullanıcıların işlerini büyütmelerine ve müşteri memnuniyetini artırmalarına katkıda bulunacak. Elekse, Esnek CepPOS ile geleceğin ödeme sistemlerini bugünden şekillendiriyor ve finansal teknolojiler alanında öncü rolünü pekiştiriyor.

Esnek CepPOS, kartlarla ödeme alma imkanını mobil bir platform üzerinden sunarak, işletmelerin ve bireysel kullanıcıların ödeme süreçlerini yeniden tanımlamayı amaçlıyor. ☺

Deniz Yatırım uzmanlığını keşfedin, borsa işlemlerinde geride kalmayın!

MobilDeniz ve DenizTrader Pro ile Borsa İstanbul'u anlık takip edin.
Gelişmiş altyapısı ve zengin portföy seçenekleriyle hisse senetlerine ve halka arzlara anında erişin.



Anlık piyasa ve
hisse senedi takibi



Zengin portföy
seçenekleri



Hızlı ve kolay
işlem imkanı



Halka arz işlemleri



DenizTrader Pro'yu
indir



MobilDeniz'1
indir

www.denizyatirim.com | 0 (212) 906 10 00

ENBD

İlerisi Deniz ›

DenizYatırım

DT Cloud, şirketleri yapay zekâ desteğiyle buluta taşıyor

Dijital dönüşüm yolculuklarında şirketlere rehberlik eden DT Cloud, veriyi daha güvenli hale getirip maliyetleri düşürüyor. DT Cloud CEO'su Tolga Dinçer, "Ar-Ge ekibimiz, yapay zekâ uygulamalarının bulut üzerinde en verimli şekilde çalışmasını sağlayacak altyapı üzerinde çalışıyor. ChatGPT benzeri önceden eğitilmiş yapay zekâ modellerinin ülke sınırları içinde çalışmasını desteklemek üzere DT Cloud Data & AI Platform'u da yakında öncelikle ülkemizin kullanımına sunacağız" diyor...



Tolga Dinçer
DT Cloud CEO'su

E. ESİN GEDİK

Bulut teknolojisi, verilerin ve uygulamaların internet üzerinden servis edilirken ölçeklenebilir, yüksek erişilebilirlikle kolay yönetilebilir olması sağlayan bir dijital altyapı yeniliği. Sunduğu esneklik, ölçeklenebilirlik ve yüksek güvenlik sayesinde iş süreçlerini optimize etmeye, dijital çözümlerin son kullanıcıya sunulma zamanını ve maliyetleri düşürmeye yardımcı oluyor. Bu yüzden, son yıllarda tüm sektörlerdeki dijitalleşme çalışmalarının omurgasını bulut teknolojileri oluşturuyor. Türkiye'de şirketlere bulut altyapı ve platform hizmetleri sağlayan şirketlerden biri de DT Cloud. Şirketin kurucusu ve İcra Kurulu Başkanı Tolga Dinçer ile bu sektörün geldiği seviyeyi ve gelecekte evrileceği alanları konuştuk...

DT Cloud'u geliştirirken temel motivasyonunuz ve hedefleriniz neydi?

DT Cloud'un hikâyesi 9 yaşında bilgisayar programlamaya başlamam ve teknolojiye olan tutkuyla şekillenmeye başladı. Bahçeşehir Üniversitesi'nde Bilgisayar Mühendisliği ihtisasımı alırken ve sonrasında da bu alandaki bilgi ve becerilerimi geliştirmeye odaklıydım. 18 yaşında ilk şirketim DT'yi kurarak, teknoloji ve yazılım geliştirme alanında önemli bir adım attım. 10 yıl içinde DT, bir yazılım geliştirici ve Ar-Ge şirketinden telekomünikasyon sektöründe de altyapılar geliştirerek 2G'den 5G'ye kadar uzanan yelpazede kazandığı birikim ve tecrübeleriyle bulut altyapıları ve platformları geliştiren bir yapıya dönüştü.

DT 2006 yılında kuruldu ve bu süreçte bilgi ve iletişim teknolojileri alanında önemli bir dönüşüm yaşadı. Sayısız sektör ve projede edindiğimiz bilgi ve teknoloji birikimlerimizle 2018 yılından itibaren Ar-Ge yatırımlarını

rımlarına ağırlık vererek DT Cloud'u geliştirdik. DT Cloud, 5G'ye hatta gelecek jenerasyon 6G ve sonrası- na hazır, az karmaşıklıkla mevcut altyapılara entegre olabilen birden çok lokasyon da ve yerel regülasyonlara tam uyumlu bir bulut platformu ve yetkilendirilmiş bir hizmet sağlayıcısı. DT bugün artık, DT Cloud'un ulusal ve uluslararası servis sağlayıcı iştirakleriyle Digital Transformation Group (DTG) çatısı altında güçlü sermaye yapısıyla büyümeye devam ediyor. DTG'nin 18 yılı aşan iletişim altyapıları ve kurumsal mimarı tecrübesiyle DT Cloud, yüksek derecede ölçeklenebilir bulut teknolojileri geliştirerek birçok sektörde dijital dönüşümün ekonomik, hızlı ve güvenli bir şekilde gerçekleşmesini sağlıyor.

“ *Bulut tabanlı platformlar, yapay zekâ ve makine öğrenimi gibi ileri teknolojilerin entegrasyonunu kolaylaştırıyor ve bu teknolojilerin finansal analiz, müşteri hizmetleri ve risk yönetimi gibi alanlarda kullanımını mümkün kılıyor.* ”

Bulut bilişim teknolojilerinin finans sektöründeki dijital dönüşüme etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Dünya geneli ve Türkiye'de finans sektörünün bulut teknolojileriyle dönüşümü, çok büyük esneklik, ölçeklenebilirlik ve maliyet etkinliği sağlamasıyla önemli bir devrim oluşturuyor. Bu teknolojiler, finansal hizmet sağlayıcıların veri depolama, işlem kapasitesi ve bilişim altyapısını daha etkili bir şekilde yönetmelerini sağlarken aynı zamanda yenilikçi finansal hizmetler geliştirmelerine ve sunmalarına imkan tanıyarak müşteri deneyimini iyileştirme ve yeni pazar fırsatlarına erişmelerine imkan tanıyor. Bulut tabanlı platformlar, yapay zekâ ve makine öğrenimi gibi ileri teknolojilerin entegrasyonunu kolaylaştırıyor ve bu teknolojilerin finansal analiz, müşteri hizmetleri ve risk yönetimi gibi alanlarda kullanımını mümkün kılıyor. Bu da sektördeki dijital dönüşümü daha ileri taşıyor.

Geleceğe bakıldığında, bulut teknolojilerinin kullanımının artmasıyla birlikte finans kurumları, veri güvenliği ve gizliliği konusunda daha sıkı regülasyonlara uyum sağlamak zorunda kalabilir. KVKK'nın zorunlu kıldığı veri saklama ve barındırma politikaları bunun en bariz örneği. Bulut teknolojilerinin finans sektöründe daha tercih edilir hale gelmesi, yerel bulut sağlayıcılar, finans şirketleri ve regülatif kurumlar arasındaki iş birliğini hızlandıracak.

YAPAY ZEKÂDA DİJİTAL ALTYAPI ÜRETEEN İLK YERLİ ŞİRKET OLMAYI HEDEFLİYORUZ

Şu anda üzerinde çalıştığınız yeni ürün ya da çözümlerinizi var mı?



Büyük veri ve yapay zekâ, şu anda önceliğimiz. Ar-Ge ekibimiz, bu uygulamaların kendi bulutumuz ve çoklu bulutlar üzerinde esnek ve en verimli şekilde çalışmasını sağlayacak altyapıyı üretti ve hızlı bir şekilde çok sayıda sektörü desteklemek için ekosisteme açmak üzerinde çalışıyorlar. ChatGPT benzeri önceden eğitilmiş yapay zekâ modellerinin regülasyonlar dâhilinde ülke sınırları içinde çalışmasını desteklemek adına, DT Cloud Data ve AI platformlarımızın lansmanını yapmaya hazırlanıyoruz. NVIDIA gibi çip üreticileriyle de dijital altyapılar geliştirip platformumuzu yeteneklendirerek, kuruluşların “büyük veri gölleri” ile eğitecekleri dil modelleri yetiştirip kullanabilmeleri için gerekli bulut servislerini sağlamaya başlıyoruz. Bu konuda enerji tüketiminde pazarda en avantajlı bulut servis sağlayıcısı DT Cloud olacak iddialıyız. Aynı zamanda, iklim anlaşmaları çerçevesinde maliyetleri ve karbon salınımı optimize edilmiş yapay zekâ kaynaklarımızla, finans kurumlarının ihtiyaçlarından başlayarak, yapay zekâyı en verimli şekilde kullanıma sunan, çevreye duyarlı ilk yerli teknoloji şirketi olmayı hedefliyoruz.

“ *Finans uygulamalarının aksamaması çok önemli. Dakikalık kesilmelerin bile maliyeti çok yüksek olabiliyor.*

DT Cloud olarak, bu endişeleri gidermek için Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'ndan Topluluk Bulutu yetkilendirmesini aldık. İstanbul ve Ankara'daki veri merkezlerimizle güvenli yedekleme, iş sürekliliği ve felaket kurtarma hizmetleri sunuyoruz. ”

Sizce ödeme ve elektronik para kuruluşları gibi finansal hizmet sağlayıcılarının buluta geçiş sürecinde karşılaştığı en büyük zorluklar neler?

Finans şirketleri, bulut teknolojilerinin veri regülasyonlarına uyumluluğu ve güvenliği konusunda endişe duyuyor. Ayrıca finans uygulamalarının aksamaması çok



Serdar Yokuş
Genel Müdür

Tolga Dinçer
CEO

Berkan Şahin
Finans Sektörü Lideri

önemli. Dakikalık kesilmelerin bile maliyeti çok yüksek olabiliyor. DT Cloud, bu endişeleri gidermek için en öncelikli olarak altyapı mimarisini bu ihtiyaçlara uyumlu hale getirerek regülasyonlara tam uygunluk ile Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'ndan Topluluk Bulutu sertifikasını aldı. İstanbul ve Ankara'daki veri merkezlerimizle güvenli yedekleme, felaket kurtarma ve iş sürekliliği hizmetleri sunuyoruz. Kendi sunucularını veya esnek olmayan geleneksel sanallaştırma tabanlı bulut veri merkezi servisleri kullanan şirketler, bu tür aksama sorunlarını yaşayabiliyor. Bizim altyapımızda ise en az iki ayrı lokasyonda ve çoklu bulut bilgi işlem alanlarımızda çalışan sunucular sayesinde aksamalar ortadan kalkıyor ve veriler felaket durumlarına karşı güvenli hale geliyor. Hatta saniyeler içerisinde senkron yedeklemeyle aktif-aktif çoklu kullanım alanları sağlayarak kesintisiz çalışmak isteyen müşterilerimize özelleştirdiğimiz mimarilerde sunabiliyoruz. Regülasyon uyumluluğunun yanı sıra finans şirketlerinin mevcut sistem ve iş süreçlerini bulut teknolojilerine geçirirken yaşayabilecekleri zorluklar var. Eski tür teknolojilerle kurulmuş bu sistemler, buluta doğru şekilde geçirilmediğinde modern yapılarda eskiden oldukları istikrarda veya verimlilikte çalışmayabiliyor. Finans şirketlerinin asıl işi uygulama geliştiriciliği olmadığı için de burada doğru karar almakta zorlanabiliyorlar. Sonuç olarak ya uygulama istenilen şekilde çalışmıyor ya da bakımı için fazla kaynak harcıyor. Biz buna çözüm olarak, hedeflenen yapı da olması gereken bulut mimarisine ilişkin önerilerde bulunuyoruz ve müşterilerimizi yetkin bulut danışmanı iş ortaklarımızla bir araya getiriyoruz. Ayrıca, DevOps süreçlerini kolaylaştırıcı DT Cloud Uygulama Platformu ile uygulama altyapı birimlerinin ve DevOps ihtiyaçlarının bulut servisleri olarak devreye alınmasını sağlıyoruz.

Uygulama geliştirme ortamlarının bulut mimarilerine uygun olmasını sağlayacak altyapı mimarileriyle ürün geliştirme ve uygulama modernizasyon süreçlerini de kolaylaştırıyoruz.

VERİSİNİ KORUYAMAYANLARI BÜYÜK MALİYETLER BEKLİYOR

Finans sektörü üzerinde veri düzenlemelerinin etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?

Veri düzenlemeleri, sadece ülkemiz değil dünya genelinde önemli etkiler yaratıyor. Bu gelişmeleri olumlu buluyorum. Çünkü veri güvenliği ve egemenliği son derece kritik konular. Özellikle Avrupa Birliği'nin yapay zekâ, veri ve bulut yönetmeliklerini sıralı olarak devreye alması gibi adımlar, küresel olarak sektörlerde yasal gerekliliklerin netleşmesine ve veri transferinin kolaylaştırılmasına önemli katkılar sağlıyor. Bu netlik, veri piyasasının sağlıklı ve adil bir şekilde gelişimini, altyapı ve platform sağlayıcıların belli standartların üzerine ulaşmasına teşvik edecek ve destekleyecektir. Türkiye'de ise verilerin yerel saklanma zorunluluğu gibi düzenlemeler, veri egemenliği açısından büyük önem taşıyor. Böylece veriler, ülkemizin yasalarına tabi oluyor. Ancak bu düzenlemelerin yeni olması nedeniyle tam olarak uygulanmamaları veya yanlış yorumlanmaları sorun yaratabilir. Düzenlemelere uyulmaması durumunda, denetim veya vakalarla oluşan tespitlerde büyük cezalar kesiliyor. Ancak asıl mesele, verilerini korumayan şirketlerin karşılaşacağı maliyetlerin bu cezalardan çok daha yüksek olma riski. Önümüzdeki yıllarda kendi verilerine sahip olan, koruyabilen ve işletebilen şirketler, yapay zekâdan en kolay ve doğru şekilde faydalanabilecek. ☺

Bütünleşik Finans Sağlayıcı

- [Bütünleşik Finans]
- [Sağlayıcı]

1. Finansal ürün ve hizmetlerin, finansal olmayan ürün ve iş modellerine sorunsuz şekilde uçtan uca entegre edilmesidir.

2. Param ❤️

PARAM

param.com.tr

©2024, TURK Elektronik Para A.Ş.
Tüm hakları saklıdır.

Formica AI Dinamik Müşteri Risk Değerlendirmesi ile müşterilerinizi gerçekten tanıyın!

Yapay zeka ve büyük veri gücüyle çalışan risk orkestrasyon platformu Formica AI, yeni ürünü Dinamik Müşteri Risk Değerlendirmesi (Dynamic Customer Risk Assessment) ile şirketlere müşterilerini tanıma ve risklerini yönetme konusunda çok etkili bir çözüm sunuyor...

Formica AI, risk orkestrasyon platformu ile şirketlerin risk yönetim süreçlerini kolaylaştırıyor, şüpheli işlemleri tespit ve takip etmelerine olanak sağlıyor. Kullanıcı dostu çözümler sunan Formica AI, yeni ürünü Dinamik Müşteri Risk Değerlendirmesi ile müşterilerle ilgili herhangi bir bilgiyi kullanarak gelişmiş bir skorlama yapabiliyor.

Dinamik Müşteri Risk Değerlendirmesi sayesinde;

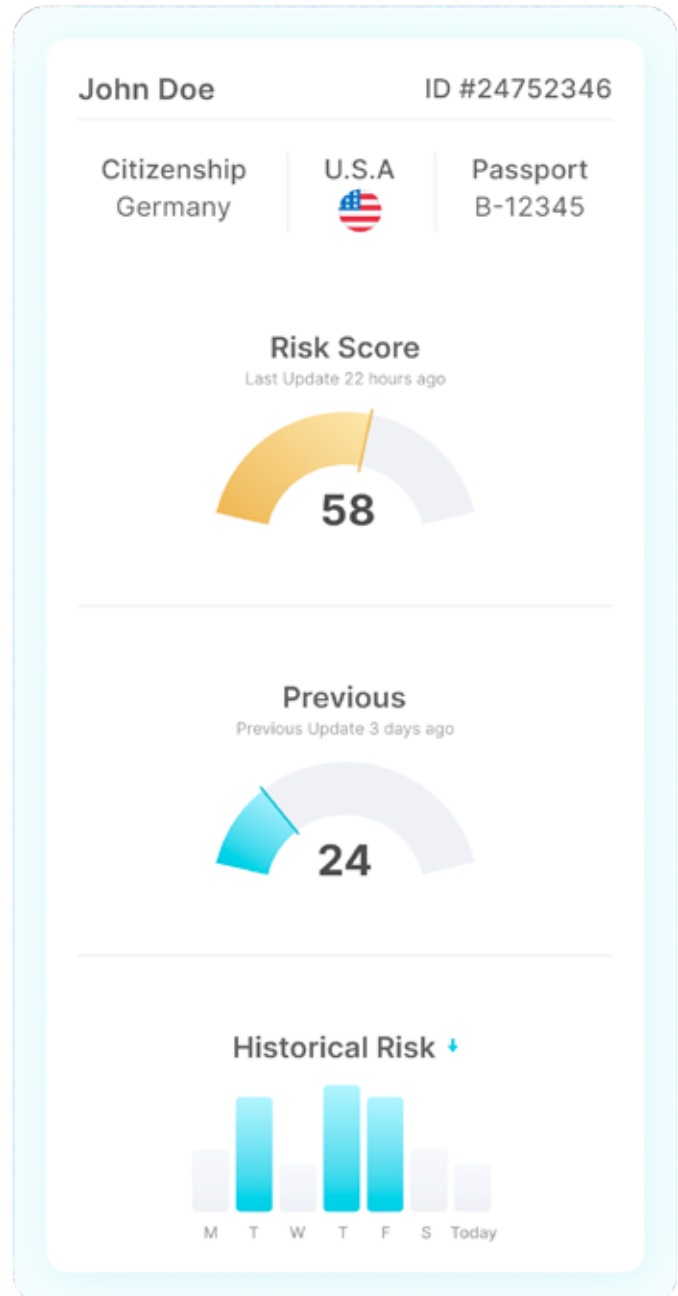
- Müşteri edinim aşamasından başlayarak müşterinin tüm yaşam döngüsü boyunca riskini dinamik olarak profilleyebilirsiniz.
- Bütünsel olarak müşterinin kurumdaki tüm verilerini (geçmiş işlemlerini, KYC skorunu vb.) ve diğer sistemlerden elde edilebilen verileri (Kredi Kayıt Bürosu verileri vb.) kullanıp ona göre kararlar alabilirsiniz.
- Risk profillerinizi, kendi ihtiyaçlarınızı göz önüne alarak özelleştirdiğiniz puanlama algoritmaları ile oluşturabilirsiniz.
- Klasik KYC ve CDD yöntemlerinin ötesinde daha gelişmiş ve daha kapsamlı bir mekanizmayla müşterinizi tanıyabilirsiniz.



Formica AI CTO'su Burak Helvacı: "Dinamik Müşteri Risk Değerlendirmesi, şirketlerin müşterilerini daha iyi tanımalarına ve dolandırıcılık riskini azaltmalarına yardımcı olacak güçlü bir araçtır. Yapay zeka ve büyük verinin gücünden yararlanan bu ürün, şirketlere daha hızlı ve doğru karar verme imkanı sunuyor."

Helvacı ayrıca şunları da ekliyor: "Müşterilerin her biri özeldir ve bu nedenle risk profilleri de farklıdır. Dinamik

Müşteri Risk Değerlendirmesi, her müşteri için özel bir risk profili oluşturarak şirketlerin daha isabetli ve geniş kapsamlı risk değerlendirmesi yapmalarını sağlar. Yeni ürünümüzün şirketlerin risk süreçlerini optimize etmelerine ve en nihayetinde dolandırıcılığı önlemelerine destek olacağını biliyoruz. Formica ile şirketlerin risklerini bütünsel bir şekilde ve tek bir platformdan yönetmesi misyonumuzu gerçekleştirmek için kararlılıkla çalışmaya devam ediyoruz."





Bilişim500
PLUS

İLK BEŞYÜZ BİLİŞİM ŞİRKETİ

**UZAY KEŞİFLERİ,
BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİNE
YEPYENİ UFUKLAR AÇIYOR...**

EVREN BOŞLUKLARI SEVMEZ

ARAŞTIRMA BAŞLADI!

HEMEN BAŞVUR
www.Bilisim500.com

SON BAŞVURU
26 Nisan 2024



@Bilisim500TR



@Bilisim500



@bilisim500



@bilisim500

[#discovery](#)

[#Bilisim500](#) [#ICT500](#)

BThaber
1395'ten beri...

2022 yılında lisans alan Vepara, iş birlikleriyle sektörün 'en hızlısı' oldu

Aylık işlem hacmini 1 milyar TL'ye çıkarmayı hedefleyen Vepara, Ağustos 2022'den bu yana oldukça hızlı bir büyüme performansı gösterdi. Vepara CEO'su Volkan Üstün, "Ödeme dünyasının her noktasında bir ürün ya da çözümle müşterilerimizin tüm ihtiyaçlarını karşılamayı hedefliyoruz. Bu nedenle hem FinTek'ler hem de diğer şirketlerle iş birliği yaparak büyüyoruz, hedefimiz önce Türkiye, sonra da yurt dışı" diyor...

Çeşitli sektörlerdeki girişimleriyle adını duyuran Ve Ventures Holding'in sahibi Nedim Vural tarafından 2020 yılında kurulan ve 2022 yılında lisans alarak faaliyetlerine başlayan Vepara, lisans sonrası Volkan Üstün'ü şirketin CEO'su olarak atamıştı. Şirket, faaliyete geçtiği günden bugüne artan işlem hacimleri ve iş birlikleri ile öne çıkıyor. Vepara Elektronik Para ve Ödeme Hizmetleri; sanal POS, fiziki POS, link ile ödeme alma, abonelik yönetimi, toplu para gönderimi, dijital cüzdan, ön ödemeli kart, sanal IBAN ve kurumların ihtiyaçlarına paralel çeşitli alternatif ödeme yöntemlerini tek bir çatı altında birleştiriyor. Ağustos 2022 tarihinde TCMB'den alınan lisansla elektronik para şirketi unvanını kazanan Vepara, 2024 yılında da çok sayıda kurumla iş birliği yaparak başarısına hız kattı.

Vepara CEO'su Volkan Üstün, "Lisanslı şirketlerin bazıları fatura, bazıları sanal POS, bazıları da elektronik para işi yapıyor. Oysa biz uçtan uca hizmet veren çok az şirketten biriyiz" diyor. Ağustos 2022'den bu yana hızla yeni ürün ve çözümleri piyasaya sunduklarını söyleyen Üstün, "Hissedarlarımız hem girişimcilik hem de finans dünyasında çok önemli deneyime sahipler, güçlü

Volkan Üstün
Vepara CEO'su

şirketler oldukları için de hızla büyüyor. Amacımız finansın tüm alanlarında yer alarak büyümek ve arkasında da dünyaya açılmak. Başarılarımızın en büyük katkılarından biri de güçlü yönetim kuruluna sahip olmamız. Yönetim Kurulu Başkanımız Nedim Vural ve finans sektörünün duayenlerinden Sarper Özten, en büyük destekçilerimiz” diyor.

2022 yılında 10’un üzerinde şirketin lisans aldığı ve faaliyete ilk başlayan şirketin Vepara olduğunu belirten Üstün, bunu da güçlü sermaye yapısı ve sektörü yakından bilen deneyimli isimlerle çalışmasına borçlu olmalarına bağlıyor. Vepara’nın bu kısa sürede hizmet verdiği müşteri sayısı sanal POS ve fiziki Android POS hizmetlerinde 1000 firmaya ulaşmış durumda.

13 bankanın işlemi tek POS üzerinden yapıyor

Kullanıcılara ve üye iş yerlerine daha esnek ödeme altyapıları ve finansal çözümler sunma hedefiyle faaliyete başladıklarını belirten Üstün, “İlk ürünümüz, üye iş yerlerini birden fazla bankayla anlaşma külfetinden kurtaran sanal POS oldu” diyor.

Türkiye’de taksitli alışveriş ve sadakat uygulamalarının çok yaygın olarak kullanıldığını söyleyen Üstün, “Bugün kullanıcılar, alışveriş yaptığında taksit istiyor, online alışverişlerde güvenli ödeme altyapısı bekliyor, sadakat uygulamalarının kullanılmasını istiyor. Satıcıların bu talepleri karşılayabilmesi için kapsamlı bir ödeme altyapısı kurması ve bankalarla tek tek anlaşması gerekiyor. Biz bu noktada devreye sanal POS çözümümüzle girdik ve satıcılara tüm kartları kullanma imkânı sağladık. Sanal POS altyapımız, işletmelere tek entegrasyonla online ödeme almaya başlama fırsatı veriyor. Link ile ödeme alma altyapısını da içeren ve Opencart, WooCommerce, Magento, PrestaShop gibi altyapılarla kolayca entegre edilebilen Vepara Sanal POS, üye iş yerlerine kullanıcı dostu bir arayüze sahip ödeme ekranını dakikalar içinde sunuyor. Üye iş yerleri, tüm ödeme süreçlerini tek panelden takip edebiliyor. Ayrıca tek bir tablo dosyası kullanarak toplu para gönderimi gerçekleştirebiliyor. Kart saklama özelliğimiz de özellikle müşterilerinden periyodik ödeme almak isteyen



şirketler için rakiplerden ayrılan çözümlerden biri olarak öne çıkıyor” diyor.

“Fiziki POS ile maliyetleri minimize ediyoruz”

Sanal POS ürününde entegrasyon ücreti, aidat gibi sürpriz ücretler olmadığına dikkat çeken Üstün, sundukları fırsatları şöyle özetliyor: “13 banka ile anlaşmamız var. Ciro fark etmeksizin her üye iş yeri, Vepara sanal POS çözümünden rekabetçi komisyon oranlarıyla yararlanabiliyor. Bu altyapı üzerinden yürütülen tüm ödemeler, ertesi gün üye iş yerinin hesabına geçiyor. Ticari müşterilerimiz için fiziki POS dediğimiz; Android POS ve Soft POS gibi Android tabanlı, düşük maliyetli ve yüksek teknolojiye ödeme çözümleri de sunuyoruz. Bu sayede online ödemelerin ötesine geçerek, yüz yüze ödeme çözümleri pazarında da büyüyeceğiz. Bunun yanı sıra hizmet olarak cüzdan ürünümüzle lisanslı olmayan fakat dijital cüzdanla ödeme almak isteyen şirketlere altyapı sağlamak için de çalışmayı sürdürüyoruz.”

Vepara’nın iş birliklerine önem verdiğini belirttik. Fiziki POS tarafında da Aktif Bank işbirliği Pavo ile çalıştıklarını söyleyen Üstün, bu iş birliğiyle ilgili ayrıntılarını şöyle anlatıyor: “Vepara ve Pavo; Android fiziki POS cihazlarını ve uygulamalarını uzaktan kontrol edebilen, saha operasyonlarının maliyet ve zorluklarını en aza indiren Android fiziki POS’ların güvenli bir finansal uygulama ile sorunsuz bir şekilde çalıştığı bir çözüm ve ürün seti oluşturdu. Üye iş yerlerinin iş süreçlerini hızlı ve güvenli bir şekilde yönetmelerini sağlayan bu yapı sayesinde müşterilerimize yenilikçi uygulamalar sunmayı amaçlıyoruz.”

Ön ödemeli kartlar da hazır

Vepara’nın büyümek istediği alanlardan biri de kartlar. Mart ayında yeni kartları çıkardıklarını belirten Üstün, bu alanda da AustriaCard ile iş birliği yaptıklarını söylüyor. Özel tasarım ön ödemeli kartların üretimine başladıklarını belirten Üstün, “Son birkaç yılda nakit kullanımı hijyen ve güvenlik gibi nedenlerden dolayı azaldı. Vepara’nın ön ödemeli kartları sayesinde, kullanıcılarımıza sadece güvenli ve hızlı bir ödeme yöntemi



değil, aynı zamanda onlara özel avantajlar ve premium bir deneyim sunmayı amaçlıyoruz. Bu özel kartlar, sıradan bir ödeme aracının ötesinde, kullanıcıların günlük yaşantılarında fark yaratan bir deneyim sunmak üzere tasarlandı. Sürdürülebilir ve çevre dostu akıllı ön ödemeli kartlar sayesinde, Vepara yüzlerce firma ile gerçekleştireceği cashback anlaşmalarıyla kart kullanıcılarına alışverişlerinde geri ödeme avantajları sunarak müşteri deneyimini zenginleştirmeyi ve marka sadakatini artırmayı hedefliyor.

“6 ayda 100 bin karta ulaşacağız”

Vepara, müşteri odaklı yaklaşımını bir adım öteye taşıyarak, yüzlerce firma ile yaptığı anlaşmalar neticesinde geniş bir cashback ve indirim ağı da sunuyor. Bu ağ, kullanıcıların Vepara ön ödemeli kartlarını kullanarak alışveriş yaparken ekstra avantajlar elde etmelerini sağlıyor. Kullanıcılar, her harcama yaptıklarında geri ödeme kazanıyor ve bu da onların markaya olan bağlılığını ve kart kullanım sıklığını artırıyor.

Akıllı ön ödemeli kartların, kullanıcılara sadece ödeme yapma imkânı sunmakla kalmayacağını aynı zamanda harcama alışkanlıkları üzerinden kişiselleştirilmiş bütçe yönetimi tavsiyeleri de vereceğini belirten Üstün, “Kartlar, yapay zekâ destekli algoritmalar kullanarak harcama trendlerini analiz

ediyor ve kullanıcılarına finansal sağlık için önerilerde bulunuyor. Bu özellikler, kullanıcıların finansal bilincini artırırken, daha bilinçli harcama kararları almalarına yardımcı oluyor. Bu noktada hedefimiz 6 ayda 100 bin karta ulaşmak” diyor.

2024'te yeni ürünler geliyor

Üstün, 35 kişilik bir ekiple kurumsal müşterilere hizmet verdiklerini söylüyor ve ekiplerinin her geçen gün büyüdüğünü belirtiyor. 2024'te art arda yeni çıkan ürünleriyle piyasa derinliğini artıracıklarını, bir yandan da yeni projeler üzerinde çalışmaya devam edeceklerini belirten Üstün, “2024 yılında yeni ürünler çıkaracağız. Enflasyonist bir ortam var, faiz artırımları takas maliyetlerini de artırdı. Bu da haliyle sektörü zorluyor ama ilk hedefimiz bünyemizdeki şirketlerle iş birliği yapıp daha fazla büyümek. Yılın sonunda aylık işlem hacmimiz 1 milyar TL'ye ulaşacak. Ödeme almak isteyen tüm kurumlar, bizim için potansiyel müşteri. Ülkemizde çok sayıda KOBİ var, milyonlarca esnaf var, satış ekibimizle bu kesimlere ulaşıyoruz. Örneğin taksicilerle çalışıyoruz, noterlerle çalışıyoruz. Bayi yapısı olan şirketler de bizim hedef kitlemiz arasında. Aynı zamanda bireysel ve kurumsal cüzdan projelerimizle de tüm alanlarda 360 derece ödeme alma çözümleri sunuyoruz” diyor. ☺



TÜM HSM GEREKSİNİMLERİNİZ İÇİN VERISOFT HİZMETE HAZIR



YTÜ TEKNOPARK B1 N302 ESENLER 34220 ISTANBUL

WWW.VERISOFT.COM

+90.212.483.7272

HSM@VERISOFT.COM

Enflasyon belası ve KARTLI ÖDEMELERİN KRİTİK DÖNEMECİ

BKM verilerine göre, 9 yılda yıllık kartlı işlem hacmi 1 trilyon TL'den 12 trilyon TL'ye yükseldi. Temassız işlem sayısı ise 313 kat arttı. Fiziki ATM ve POS'lar yerinde sayarken temassız özellikli fiziki ÖKC ve temassız ÖKC yazılımı sayısı hızlı büyüdü. Kartlı ödemelerin hızlı büyümesi nakitsiz toplum yolculuğunda umutları güçlendirmişken enflasyonu dizginlemek için öngörülen kısıtlamalar moralleri bozdu...



ABDULLAH ÇETİN

BKM (Bankalararası Kart Merkezi) verilerine göre, 2015 yılında banka ve kredi kartları ile ön ödemeli kartlar kullanılarak 5 milyar adet civarında işlem yapılmış. Alışveriş ve nakit çekimlerden oluşan bu işlemler sonucu yıllık yaklaşık 1 trilyon TL hacim oluşmuş. BKM'in son olarak açıkladığı Şubat 2024 sonu verilerine bakıldığında ise söz konusu kartlarla sadece 1 ayda 1.36 milyar adet işlem yapılarak 1 trilyon TL'nin üzerinde işlem hacmine ulaşılmış. Yıllık bazda baktığımızda da sadece enflasyon artışıyla izah edilemeyecek kadar hızlı bir büyüme görüyoruz.

BKM'nin internet sitesinde kartlar, ATM, POS gibi ödeme sistemleriyle ilgili istatistik verileri 2015 yılından itibaren görebiliyoruz. Buna göre, Şubat 2015 sonu itibarıyla Türkiye'de 57.3 milyon adet kredi kartı, 97.1 milyon adet banka kartı, 9.7 milyon adet de ön ödemeli kart olmak üzere 164 milyon civarında kart kullanılıyordu. Şubat 2024 sonunda kredi kartı sayısı 120 milyon, banka kartı sayısı 191 milyon, ön ödemeli kart sayısı da yaklaşık 92 milyona yükseldi. Böylece toplam kart sayısı 403 milyonu geçti. Bu da her Türk vatandaşının cebinde ortalama 4 karttan fazlasının olduğunu gösteriyor.

Sayıda İngiltere'yi katladık ama hacimde...

Kartlı ödeme sistemleri deyince Avrupa'daki tek rakibimizin İngiltere olduğunu söyleyebiliriz. Statista verilerine göre, 2022 sonu itibarıyla İngiltere'de 57 milyonu kredi kartı, 102 milyonu da banka kartı olmak üzere yaklaşık 159 milyon adet kart kullanımdaydı. Türkiye hem kredi hem de banka kartı sayısı açısından İngiltere'yi neredeyse ikiye katlamış görünüyor. İşlem hacmi açısından tablo o kadar parlak değil. 2023'te İngiltere'de kartlarla yapılan işlemlerin hacmi 1.3 trilyon dolar (yaklaşık 32 trilyon TL) civarında oluşmuş. Türkiye'de ise geçen yıl banka, kredi ve ön ödemeli kartlarla yapılan toplam işlemlerin hacmi yaklaşık 12 trilyon TL oldu. İngiltere de hacim konusunda bizi yaklaşık üçe katlamış görünüyor.

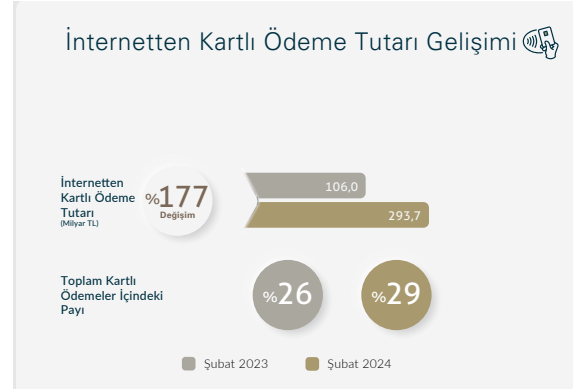
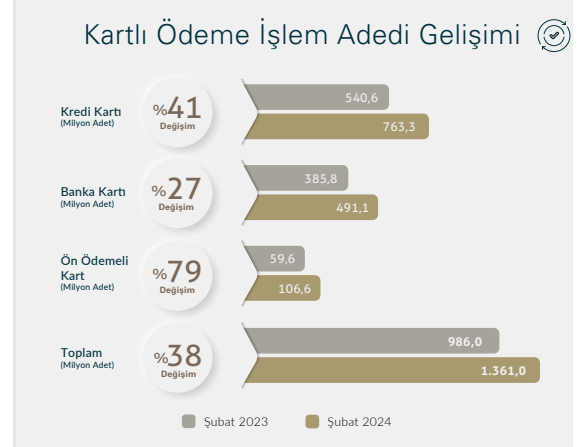
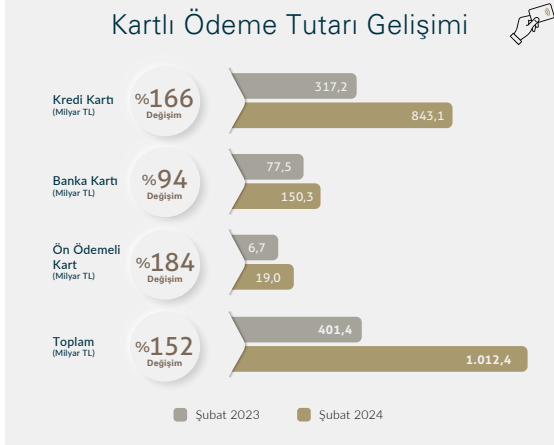
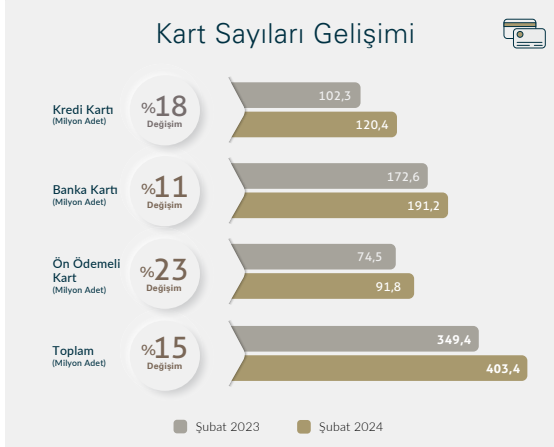
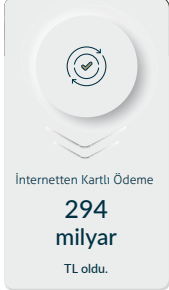
Çabalar sekteye uğramasın

İngiltere önemli bir rakip ama nakitsiz toplum yolunda Türkiye, pek çok ülkenin önünde görünüyor. Bankaların yanı sıra ödeme ve elektronik para kuruluşlarımızla güçlü bir ödeme ekosistemine sahibiz. Genç nüfusumuz yeni teknolojileri benimseyip kullanmaya çok acık. Düzenleyici ve denetleyici otoriteler de inovasyonu teşvik edecek kararlar alıyor.

Ancak Bank Pozitif Yönetim Kurulu Başkanı Erkan Kork'un da işaret ettiği üzere "enflasyon belası", nakitsiz toplum yolculuğuna ket vuracak gibi gözüküyor. Taksitli alışverişler ve kartlı ödemelerle ilgili kısıtlama söylentileri, başta ödeme sistemleri ve perakende olmak üzere birçok sektörde endişe yarattı.

Sektörün önde gelen temsilcilerine, BKM'nin 9 yıllık verilerinden yola çıkarak kartlı ödemelerin geldiği seviyeyi değerlendirmelerini istedik. Faaliyet gösterdikleri alanlar ve şirketleri açısından gelecek öngörülerini de paylaştılar. Elbette kartlı ödemelerle ilgili öngörülen kısıtlamalar hakkındaki düşüncelerini de...

BKM / ŞUBAT 2024 SONU VERİLERİ



BKM VERİLERİYLE ÖDEME SİSTEMLERİNİN 9 YILI

- Şubat 2015 sonu itibarıyla yaklaşık 164 milyon adet olan toplam kart (kredi kartı, banka kartı, ön ödemeli kart) sayısı, Şubat 2024 sonunda 403 milyonu geçti.
- Ocak 2015 sonunda yaklaşık 19 milyon adet olan temassız banka, kredi ve ön ödemeli kart sayısı, Şubat 2024 sonunda 210 milyonu buldu.
- Yerli ve yabancı kredi kartlarının yurt içinde kullanımıyla 2015'te yaklaşık 549 milyar TL olan yıllık işlem hacmi, 2023'te yaklaşık 7.7 trilyon TL oldu.
- 2015'te ön ödemeli kartlarla yurt içi ve dışında yaklaşık 75 milyon adet nakit çekme ve alışveriş işlemi yapılarak 2.9 milyar TL hacme ulaşılmıştı. 2023'te yaklaşık 1.1

- milyar adet işlemle 225 milyar TL'ye yakın hacim oluştu.
- 2015'te 55.4 milyar TL olan internette yapılan kartlı ödeme işlemlerinin yıllık hacmi, 2023'te yaklaşık 2.4 trilyon TL'ye yükseldi.
- 2015'te yaklaşık 30 milyon adet temassız işlemle 454 milyon TL'lik hacme ulaşılmıştı. 2023'te yaklaşık 9.4 milyar adet temassız işlemle 2.3 trilyon TL'ye yakın işlem tutarı oluştu.
- 2016'da başlayan mobil temassız teknolojiyle o yıl 92.2 bin adet işlemle yaklaşık 4.3 milyon TL'lik hacim oluşmuştu. 2020'den itibaren karekod (QR) ile yapılan temassız işlemler de devreye girdi. 2023'te mobil temassız ve karekod kullanılarak 86 milyon adet işlem

- yapıldı ve yaklaşık 28 milyar TL'lik hacme ulaşıldı.
- Şubat 2015 sonu itibarıyla Türkiye'de yaklaşık 2.2 milyon adet POS cihazı ve 46.2 bin adet ATM kullanımdaydı. 232.4 bin adet de ÖKC (ödeme kaydedici cihaz) yazılımı vardı. Şubat 2024 sonunda fiziki POS sayısı 2 milyon adede gerilerken ATM sayısı yaklaşık 53 bine ulaştı. ÖKC yazılım sayısı ise 2.1 milyonu geçti.
- Şubat 2015 sonunda temassız özellikli POS sayısı yaklaşık 77 bin adetti. 39 binin üzerinde de temassız ÖKC yazılımı kullanılıyordu. Şubat 2024 sonu itibarıyla temassız özellikli fiziki POS sayısı 1.8 milyonu geçerken, temassız ÖKC yazılım sayısı da 1.8 milyon üzerine çıktı...

Adem Aykın
United Payment Türkiye Ülke Müdürü

“Temassız işlemlerdeki 313 katlık artış önemli bir gelişme”

Türkiye’deki ödeme sistemleri, BKM’nin son 9 yıllık verilerinde de görüldüğü üzere önemli bir gelişmeye işaret ediyor. Kart sayısı, işlem hacmi ve kullanılan teknolojilerdeki artışa baktığımızda, Türkiye’nin nakitten dijitale geçişinin hızlandığını görüyoruz. Enflasyon göz önüne alındığında bile işlem hacimlerindeki artış dikkat çekici.

2015’te 549 milyar TL olan yıllık işlem hacmi 2023’te 7.7 trilyon TL’ye yükselmiş. Bu da reel olarak 13 katlık bir artışa denk geliyor. Temassız ödemelerin yaygınlaşması da önemli bir gelişme. 2015’te 30 milyon olan temassız işlem sayısı 2023’te 9.4 milyara yükselmiş. Bu da 313 katlık bir artışa denk geliyor. Mobil temassız ve karekod kullanımı da yeni bir trend olarak öne çıkıyor.

2016’da başlayan bu trend 2023’te 86 milyon işlem ve 28 milyar TL’lik hacme ulaşmış. BKM verileri, Türkiye’deki ödeme sistemlerinin gelecekte de gelişmeye devam edeceğini gösteriyor. Nakit kullanımının azalması, online ödemelerin ve temassız ödemelerin artması bekleniyor. Ancak son dönemde artan enflasyon, ödeme sistemleri sektörünü de etkiliyor. Enflasyondaki artış, tüketicilerin satın alma gücünü düşürüyor. Bu da kredi kartı borçlarının yükselmesine ve kredi kartı kullanımıyla ilgili risklerin artmasına neden oluyor. Kredi kartıyla ilgili getirilen ya da öngörülen kısıtlamalar da bu riskleri azaltmaya yönelik bir adım olarak değerlendirilebilir. Bu kısıtlamaların sektörü kısa vadede olumsuz



etkilemesi muhtemel. Ancak uzun vadede sektörün daha sağlıklı bir şekilde büyümesine katkıda bulunabileceğini düşünüyoruz.

Dijital cüzdanlar kartın yerini alacak

Dijital cüzdanlar, finansal teknoloji alanında hızlı yükselişle dikkat çeken bir pazar ve kredi kartı kullanıcılarının dijital cüzdan sahipliği kayda değer bir artışı beraberinde getiriyor. Açık bankacılık alanındaki hizmetlerin yaygınlaş-

ması, dijital cüzdan kullanımını da artırmaya devam ediyor. Nitekim Worldpay’in 2024 yılında yayınladığı Küresel Ödemeler Raporu’na göre, dijital cüzdanlar 2023 yılında 13.9 trilyon dolarlık küresel işlem değerine ulaştı. Bu tutar, tüm online harcamaların yarısını, POS tüketici harcamalarının da yüzde 30’unu temsil ediyor. Araştırmalar, 2027 yılına gelindiğinde dijital cüzdanların küresel işlem hacminin 25 trilyon dolardan fazlasını (çevrimiçi ve POS üzerinden satışların yüzde 49’unu) oluşturacağını gösteriyor. Gelecekte dijital cüzdanların kartın yerini alacağını söyleyebiliriz.

En hızlı büyüyen endüstrilerden biri olan dijital cüzdanların dünya genelinde yükselişini sürdürmeye devam edeceğini göreceğiz. Bu büyüme, ayak seslerini duyduğumuz “süper cüzdan” kavramını da yaygınlaştıracak. Çin’de şu an fiziksel mağazalardaki alışverişlerde her 2 ödemeden 1’i dijital cüzdan aracılığıyla yapılıyor. Keza önümüzdeki 5 yıl içinde ABD’deki her 5 ödemeden 2’sinin de bu şekilde yapılması bekleniyor.

United Payment olarak biz de bu doğrultuda, spor kulüplerinden belediyelere, startup’lardan global şirketlere çeşitli sektörler için geliştirdiğimiz yenilikçi cüzdan uygulamalarımızla farklı ihtiyaçlara yönelik çözümler sunmaya devam ediyoruz.

“Taksitli ödemeler azalabilir”

Kredi kartına yönelik taksit sayısının sınırlandırılması ve faiz oranlarının yükseltilmesi, nakit avans limitinin düşürülerek yine faizlerin ve minimum ödeme tutarının yükseltilmesi gibi bazı kısıtlamalar getirildi. Bu önlemlerle kredi kartı borçlarının artması önlenemez. Ancak kart kullanımının azalması ve nakit kullanımının artışı gibi sonuçlar da muhtemel. Yine bu kısıtlamalar sonrası taksitli alışverişlerin azalması online ödemelerin artması yönünde sonuçlarla karşılaşabiliriz. Senet gibi alternatif ödeme yöntemlerinin kullanımı da yaygınlaşabilir. Sektörün bu kısıtlamalara nasıl uyum sağlayacağı ve yeni koşullara nasıl adapte olacağını birlikte deneyimleyip göreceğiz.



Emin Can Yılmaz
Param Kurucusu & CEO

“Fiziki kart kullanımındaki artış yavaşlayacak”

BKM verileri de dijitalleşmenin, finansal inovasyonun ve bireylerin finansal ürünlere erişiminin arttığını, tüketicilerin harcama alışkanlıklarının değiştiğini gözler önüne seriyor. Özellikle salgın döneminde temassız ödemelerin ve online işlemlerin yaygınlaşması, dijital finans çözümlerine talebin artmasını sağladı. Salgın sonrasında tüm dünyadaki enflasyon artışının da etkisiyle kartlı ödeme hacimleri arttı.

Bu gelişmeler doğrultusunda tüm dünyada finansal işlemlerin kayıt altına alınması ve nakitsiz toplum modeli için kişiselleştirilmiş finans ürünlerine erişimi artıracak çalışmalar yapılıyor. Bu da kartlı ödeme ve dijital çözümlerin hızlı gelişimine katkı sağlıyor. Ülkemizde de son dönemde bu konuda önemli gelişmeler oldu. Yeni ödeme hizmetlerinin yasal bir zemine oturtulması için çalışmalara ağırlık veriliyor. Yerli ÖKC, soft POS, QR, FAST gibi uygulamalar desteklenerek ürün çeşitliliği artırılıyor.

“2027’de Param’ı bir decacorn olarak göreceksiniz”

FinTek’ler ve ödeme hizmetleri sektörü, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de artan bir ivmeyle güçlenmeye devam ediyor. Orta vadede fiziki kart kullanımının artış hızında yavaşlama bekliyoruz. NFC teknolojisi ve QR uygulamaları eşliğinde mobil cüzdan kullanımında ise artış bekleniyor. Bu gelişmeler ışığında, e-para ve ödeme kuruluşlarının ödeme hizmetlerinden aldığı payın artmaya devam edeceğini söylemek mümkün.

Param olarak kurulduğumuz günden bu yana her yıl, bir önceki yılın üzerinde bir büyümeyle ilerliyoruz.



Önümüzdeki yıllarda da agresif büyüme stratejimizi sürdüreceğiz. Bütünleşik finans sağlayıcısı olarak finansın teknolojiye do-
kunduğu her alanda, bireysel ve kurumsal müşterilerimize uçtan uca, yenilikçi ve değerli çözümler üretmeye devam edeceğiz. İlk günkü tutku ve çalışma azmimiz sayesinde bu yıl, pazardaki lider konumumuzu pekiştirerek 300 milyar TL’nin üzerinde POS hacmine ulaşmayı amaçlıyoruz. 2025 yılında Türkiye’de ilk 10 finansal

kuruluş arasında yer alma hedefimiz var. 2027’de ise 10 milyar dolar büyüklüğe ulaşıp decacorn olarak yurt dışında halka açılmak en büyük hedeflerimiz arasında yer alıyor.

“Kart kısıtlaması BNPL modeline ilgiyi artırır”

Enflasyonla mücadele kapsamında talebi düşürmek amacıyla finansal tüketicilerin krediye erişimi ve kredi kartı kullanımının sınırlandırılması politikası dönem dönem uygulanıyor. Çünkü taksitli alışveriş imkanları, kart kullanıcılarının harcamalarını esnetmelerine ve talebin artmasına yol açıyor. Burada önemli olan, bu tür politikaların başta perakende sektörü olmak üzere ticaret ve üretimi daraltmadan uygulamaya konulması. “Şimdi al sonra öde” (BNPL) modelini Türkiye’yle tanıştıran Kredim markamızın, bireysel ve kurumsal müşterilerimize özel sunduğu kişiselleştirilmiş finansman ürünlerinin, olası kısıtlama senaryolarında daha da ön plana çıkacağını düşünüyorum. “Kendi ritminde öde” yaklaşımımızla tüm kullanıcılarımızın alım gücünü artıracak, esnek ödeme seçeneklerimizle onlara hızlı ve kolay alışveriş imkanı sunacağız.

Erkan Kork
Bank Pozitif Yönetim Kurulu Başkanı

“Büyümede enflasyon başat rol oynamıyor”

Istatistik hiçbir zaman yanıltmaz. Sektörde güçlü bir büyüme var. Kart sayısı, işlem sayısı ve işlem hacmindeki yüksek artış sektörün ilerleyişini net bir şekilde ortaya koyuyor.

Evet, dünyada ve ülkemizde bir enflasyon gerçeği var. Ancak sektördeki güçlü büyümede bir miktar etkisi olsa da enflasyonun başat rol oynamadığını düşünüyorum. Hem küresel hem de Türkiye ölçeğinde öde-

me sistemleri pazarı zaten önemli bir gelişim süreci yaşıyor. Mobil ödeme, e-cüzdan, karekod (QR) gibi dijital ödeme yöntemleri Türkiye’de hızla büyüyor. Son dönemde açık bankacılık sistemleri ve blokzinciri (blockchain) teknolojisinin kullanımı yaygınlaşıyor. Ülkemizde son dönemlerde yapılan düzenlemeler, finansal teknoloji şirketlerinin piyasaya girişini kolaylaştırdı. Bu da FinTek şirketleri arasında rekabeti



artırdı. Türkiye’de özellikle kolaylık ve konfor gibi önemli değerler sunan FinTek şirketlerinin son kullanıcı nezdinde öne çıkacağını düşünüyorum. Bu süreçte e-para kuruluşları, bankalar ve diğer büyük kurumlar arasındaki iş birliklerinin artmasını da bekliyorum. Ödeme sistemleri sektöründeki büyümenin süreceğini, bu alanda faaliyet gösteren kuruluş sayısının önümüzdeki süreçte daha da artacağını tahmin ediyorum. Temassız ödemeler tarafında da güçlü büyümenin hızlı şekilde devam edeceği kanaatindeyim. Küresel dijital ödeme pazarının 2027’ye kadar 12.5 trilyon doları aşması bekleniyor. Şüphesiz bu büyümeyi ağırlıklı olarak temassız ödemeler sürükleyecek.

“Kredi artış hızı biraz yavaşlayacak”

Önümüzdeki dönem için umutlu olduğumu net bir şekilde ifade etmek isterim. Her şey gelir geçer ama umudunuzu kaybederseniz ayakta kalmanız mümkün olmaz. 2023 zor bir yıl olmasına rağmen BankPozitif olarak aktif büyüklüğümüz 1.4 milyar TL, finansal kiralama alacakları dahil toplam krediler portföyümüz ise 610 milyon TL olarak gerçekleşti. Türk bankacılık sektörünün de aktif büyüklüğü 2023 yılında yıllık bazda yüzde 63.9 artışla 23.5 trilyon TL oldu. Kredilerin yıllık artış hızı yüzde 54’e ulaştı. Kredi faizlerindeki yükseliş ve olası düzenlemeler, 2024’te kredilerin artış hızını bir miktar yavaşlatacaktır. Ancak sektörün bu dönemde de enflasyonla paralel, bel-



Laçin Öge

Visa Türkiye Genel Müdür Yardımcısı

“Odakta kişiselleştirilmiş ve kesintisiz işleyen ödeme deneyimi var”

Dünyanın dört bir yanında ve Türkiye’de tüketicilerin ve iş yerlerinin, dijital ödemelere her geçen gün daha fazla güvenmesi, bu teknolojileri daha hızlı, güvenli ve kullanışlı bulmasıyla birlikte, ödemeler alanında süregelen bir evrim yaşanıyor. Mobil ve giyilebilir cihazlar, tokenizasyon ve toplu taşımada temassız ödemeler gibi çığır açıcı çözümlerle birlikte, e-ticaret ve temassız ödemelerde artan bir büyümeye şahit oluyoruz. Ödemelerdeki bu büyüme trendi, tüketicilerin daha kişiselleştirilmiş ve kesintisiz işleyen ödeme deneyimlerine yönelik beklentileriyle birleştiğinde, çok çeşitli ödeme şekil ve yöntemleriyle verimli bir rekabet ortamı ortaya çıkıyor.

Türkiye’de kart kullanımı, temassız ödemeler ve mobil ödemelerde belirgin bir artış gözlemliyoruz. Tüketicilere baktığımızda daha iyi bir kullanıcı deneyimi için

ki bir miktar enflasyonun üzerinde ticari kredilerin ağırlıkta olduğu bir büyümeyle yılı kapatacağımı düşünüyorum.

BankPozitif de bu süreçte hem aktif büyüklüğünü hem de kredi portföyünü artırarak Türkiye ekonomisine destek olmayı sürdürecektir. 25’inci yaşımızı kutlayacağımız bu dönemde ortaya koyacağımız yenilikler ve sürprizlerimizle Türk bankacılık sektörünün güçlü bankaları arasında olmaya devam edeceğiz.

“Düzenleme yapılırken sosyal boyut ihmal edilmemelidir”

Ekonomi yönetiminin kararlılığı ve para politikasındaki sıkı duruşa rağmen kredi kartı harcamalarındaki yavaşlama istenilen seviyede değil. Enflasyon büyük bir baş belası ve artış hızının yavaşlatılması gerekiyor. Kredi kartı harcamalarının sınırlandırılarak talebin soğutulması enflasyon açısından doğru bir adım olacaktır. Ancak burada denge mekanizması da önem arz ediyor. Çünkü düzenleme yapılırken işin sosyal boyutunu da göz önünde bulundurmak gerekiyor.

Ekonomi yönetiminin en doğru kararı alacağından şüphemiz yok. Lüks olarak nitelendirilen cep telefonu veya diğer elektronik araçların tüketiminin kısılması yerinde bir uygulama olacaktır. Söz konusu uygulama kısa vadede genel tüketici talebini ve sektörümüzü etkileyecektir. Ancak unutulmamalıdır ki yüksek enflasyon bizleri çok daha olumsuz yönde etkiliyor.



giderek daha fazla talepte bulduklarını, ödemeler ekosisteminden ödeme deneyimlerini daha kolay ve sorunsuz hale getiren yenilikçi çözümler geliştirmelerini beklediklerini görüyoruz.

Bu bağlamda Visa olarak bizim rolümüz, güven sağlamak, insanların her yerde ödeme ve tahsilat yapabilmelerine yardımcı olmak ve iş yerlerine küresel pazara erişim fırsatı vermek. Bu doğrultuda, ağımda en yüksek güvenlik ve dayanıklılık standardını

sağlamak için son 5 yılda teknolojiye 10 milyar dolar yatırım yaptık. Bu sayede de sadece son 12 ayda tahminen 40 milyar dolar tutarında sahtecilik sonucu oluşabilecek kayıplı önledik.

2024’te öne çıkacak 5 trend

Visa olarak ödemeler alanında 2024 yılında 5 ana tren-

din öne çıkacağını öngörüyoruz. Bunlardan ilki, küçük işletmelerin yurt dışında büyüme arayışını sürdürmesi. Yaptığımız ankette hemen her 5 KOBİ'den 4'ü (yüzde 79) büyüebilmek için yurt dışına satış yapmanın önemine işaret ediyor. Bu kapsamda online ödeme ve kart kabulü kilit bir role sahip.

İkinci olarak, dijital ödemelerin yaygınlaşmasıyla birlikte farklı ödeme ağları arasındaki uyumun artacağını öngörüyoruz. Böylelikle özellikle uluslararası para transferleri daha sorunsuz hale gelecek. Örneğin hızı ve düşük maliyetiyle Visa Direct hizmetimiz, bankalarımız ve e-para kuruluşlarımız tarafından çok yoğun talep görüyor.

Üçüncüsü, ödeme teknolojilerinde modüler altyapılara geçildikçe, işletmelerin yetkinlikleri de daha az yatırım ve maliyetle artabilecek.

Dördüncüsü, yapay zekanın sahtecilikle mücadelede oynadığı önemli rol devam edecek. Büyük veri analiziyle ödeme sistemlerinin daha da güvenli hale gelmesi öngörülüyor.

Beşinci öngörümüz ise salgının geride kalmasıyla birlikte turizmin canlanmayı sürdürmesi ve bu bağlamda seyahat endüstrisinde güvenli dijital ödemelerin öne çıkacak olması. Nitekim Türkiye'de de bu trendin izlerini net bir şekilde görüyoruz. Visa Akdeniz Turizm Analizi'ne göre son 5 yılda yabancı kart harcamaları Akdeniz havzasında yaklaşık 2 katına çıkarken aynı dönemde Türkiye'de yabancı kart harcamaları 3 katına yakın büyüklüğe ulaştı. Böylelikle dolar bazında salgın öncesi harcamaların bile yaklaşık 3 katının üzerine çıkmış oldu.

Dr. Soner Canko
SC Danışmanlık Kurucusu

“Dünya çapında geliştirdiğimiz inovasyonu heba etmeyelim”

Ülkemizde son 10 yıl içinde kartlı ödemeler, dünyada benzeri görülmeyen bir gelişme ve büyüme gösterdi. Artan nüfus ve gelişen finansal okuryazarlık sayesinde toplam kart sayıları ve kişi başına düşen kart (kredi kartı, banka kartı, ön ödemeli kart) sayısı arttı. ATM ve POS sayılarındaki artış ise kartlara göre sınırlı kaldı. Bu alanda daha ziyade mevcut teknolojilerin ve cihazların yenilendiğini söylemek mümkün.

Söz konusu dönemde salgının da etkisiyle işlem sayıları çok hızlı arttı. Temassız işlem sayısı ise 300 katın üzerinde artarak sadece Türkiye değil dünya çapında rekor kırdı.

İnternette yapılan kartlı ödemelerin enflasyondan arındırılmış büyüklüğü de 10 kat büyümeye işaret ediyor.

“Fiziki kartlar out, stable coin'ler in”

Türkiye için önümüzdeki 10 yıl içerisinde “olmaz” diyeceğimiz her şeyin mümkün olacağı bir dönem bizleri bekliyor.

- Plastik kartlı ödemelerin yerini tamamen dijital cüzdan ödemelerine bırakacağını öngörüyorum.
- İnternet ve fiziki ödeme ayrımı ortadan kalkacak, tüm ödemeler “dijital ödeme” olarak telaffuz edilecek.
- Nakit ödemelerin payı azalacak, kripto para birimleriyle ödeme hacmi büyüyecek.
- Merkez bankası dijital para birimleri (CBDC) uluslararası dolaşıma girecek. Telefonlarımızda birden fazla ülkenin dijital para birimini taşıyacağız.
- Ödeme yöntemleri ve dijital paralar arasında sınırlar ötesi yeni bir rekabet döneminin başlayacağını öngörmek de abartılı olmaz.



“Enflasyonla mücadelenin en etkili silahı kartlı ödemeler”

Son dönemde “kartlı ödemelerle ilgili makro ekonomik önlemler alınacağı” yönünde söylentiler dolaşiyor. Bu yönde atılabilecek adımların gerçek amaca hizmet etmeyeceğini düşünüyorum.

Öncelikle, aşırı düzenlemeler tüm tarafların kafasını karıştırır. Her yeni düzenleme yeni sorunları beraberinde getirebilir. Nitekim yeni düzenleme hazırlıkları piyasaları şimdiden

tedirgin etti. Nakit kullanımının yeniden artması ve kayıt dışı ekonominin büyümesini sanırım hiç kimse istemez. Taksitli ödemeleri kartlara entegre ederek dünya çapında bir inovasyona imza atan ülkemizde, bu sayede büyüyen perakende sektörüne darbe vurulmak istenmediğini düşünüyorum.

Ekonomideki en önemli gösterge paneli olan kartlı ödemeler (dijital ve kayıtlı ödemeler) iniş ve çıkışlı bir seyir izliyor. Bu da veri/bilgi özelliğini zayıflatıyor.

Kısacası, enflasyonla mücadelede en önemli araç olan kartlı ödemelerin desteğiyle kayıtlı ekonomiyi büyütmeye stratejisine dönülmesinde yarar var.



GÖRÜNTÜLÜ GÖRÜŞME ZORUNLULUĞU KALKIYOR!



HASAN EMRE ÖZGÜR
Enqura Genel Müdürü

Yaklaşık 3 yılda 15 milyona yakın kişi uzaktan banka müşterisi oldu. Başvuruların hesap açılışına dönüşüm oranında sektör ortalaması yüzde 25'lerden 50'lere çıktı. BDDK, ilk dönemde rüşünü ispat eden uygulama için yeni bir aşamaya geçişin işaretini verdi...

Bankaların kimliği uzaktan doğrularak müşterileriyle mesafeli sözleşme ilişkisi kurabilmesinin öne, 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nda 26 Haziran 2020 tarihinde yapılan değişiklikle açılmıştı. Sonrasında, 24 Şubat 2021 tarihli Suç Gelirlerinin Aklanmasının ve Terörün Finansmanının Önlenmesine Dair Tedbirler Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik yayınlandı ve 1 Mayıs 2021'de yürürlüğe girecek şekilde gerçek kişilerde uzaktan kimlik tespiti yapılabilmesine ilişkin hükümler belirlendi.

İlgili hükümler gereği, uzaktan kimlik tespiti yapılırken görüntülü görüşmeyle birtakım güvenlik kontrollerinin sağlanması zorunlu kılınıyor. Her ne kadar sektörde kullanılan çözümlerde yapay zeka desteğiyle belirli aşamalar self servis olarak geçilse de müşterilerin son adımda her halükarda temsilciyle görüşmesi gerekiyor. 3 yıla yaklaşan dönemde bu yöntemle 15 milyona yakın bireysel müşteri uzaktan banka müşterisi oldu. Başvuru yapan müşterilerin başarılı olarak uzaktan hesap açılış oranı ortalaması zamanla artarak yüzde 25'lerden 50'lere çıktı.

BDDK yetkilileri, bu düzenleme öncesinde dünyadaki örnek uygulamaları detaylı olarak inceledi. Yetinmeyip Türkiye Bankalar Birliği ile koordineli şekilde çalışma grupları oluşturdu. Sektör için en güvenli ve verimli yöntem belirlenmeye çalışıldı. Bankalar ve finans kuruluşları da BDDK tarafından sağlanan bu imkandan azami ölçüde istifade edebilmek için önemli yatırımlar yaptı. Bazıları kendi yazılım ekipleriyle geliştirme yaptı, bazıları da benim de mensubu olduğum Enqura gibi bu alanda ürün geliştiren şirketlerden destek alarak ilerledi. İstenen akışıyla kurulumla ilgili ürünlerini alıp birleştirmek zorunda kaldılar. İşin teknolojik yatırım boyutunun yanında, görüntülü görüşme için özel eğitilmiş temsilci ekipleri kurup çağrı maliyetlerine de katıldılar.

Sonuç olarak 3 yıla varan bir sürede hem son kullanıcılar hem de banka ve finans kuruluşları önemli bir deneyim elde etti.

Bildiğimiz kadıyla hatırı sayılır bir dolandırıcılık vakası yaşanmadan milyonlarca müşterinin finansal hizmetlere erişimi sağlanmış oldu.

Artık görevin ilk bölümü tamamlanmak üzere! En üst düzey BDDK yetkilileri, katıldıkları etkinliklerde, uzaktan kimlik tespiti sürecinde görüntülü görüşme zorunluluğunu kaldırmaya hazırladıklarını ifade ediyor.

Yeni dönemde bizi ne bekliyor?

Yetkililer ifadelerinde, halen canlı müşteri temsilcisi yönetimiyle sağlanan güvenlik kontrollerinin yapay zeka desteğiyle eksiksiz olarak yapılmasını beklediklerini belirtiyor. Diğer bir deyişle, yapay zeka destekli tam otomasyon sağlansa da güvenlikten zerre kadar ödün verilmeyecek. Beklentiyi anlamak için, bugün görüntülü görüşme içerisinde hangi kontrollerin yapıldığını iyi analiz etmeliyiz. 40'a yakın kurumsal şirkete uzaktan kimlik tespiti ürünü sağlayan bir şirketin yöneticisi olarak, düzenleyicinin bankalardan ve tedarikçilerden ne beklediğini yorumladığımda ortaya şu başlıklar çıkıyor:

Müşteri tarafından erişilebilirlik

Görüntülü görüşme bugün, yönlendirmeye ihtiyacı olan (işitme engelliler de dahil) vatandaşlarımızın müşteri temsilcisi yardımıyla uzaktan hesap açılış yapabildiğini sağlıyor. Self servis adımlarda alt yazıları okuyup talimatları tam anlamıyla takip edemeyen müşteriler işlemlerde başarısız oluyor.



Yeni dönemde tamamen self servis bir süreç kurgulandığında sesli sanal asistan desteğinin, otorite tarafından zorunlu kılınmasa bile ayrıştıracı bir faktör olacağını düşünüyorum. Bu sayede görme engelli ya da kısıtlı müşteriler bile sesli uyarıları takip edip bazı basit hareketleri yaparak uzaktan hesap açılışını tamamlayabilir.

Kimlik belgesinin gerçekliği ve canlılığı

Bugün müşteri temsilcisi, kimlik belgesinin üzerindeki görsel güvenlik öğelerini gözle kontrol etmek zorunda. Yeni dönemde hologram, giyoş, hayalet resim, gökkuşağı baskısı, mikro yazı, kimlik üzerindeki yazıların tipi, düzeni, sayısı, büyüklüğü, aralığı ve tipografisi gibi görsel güvenlik öğelerinin yapay zekayla kontrol edilmesi gerekecek. Ayrıca kimliğin bütünlüğünün bozulmadığı ve manipüle edilmediğinin de doğrulanması istenecek. Belgenin farklı bir kaynaktan gösterilmediğine dair, imza gibi görsel güvenlik öğelerinin o anda parmakla kapatıldığını yapay zekayla anlaşılması da canlılık için önemli olacak.

Bununla birlikte, NFC ile kimlik çipinin doğrulanması yeni dönemde daha da önem kazanacak. Belki de kurum, kişisel verileri OCR'dan okumayı tamamen kaldıracak ve sadece çip verisine güvenecek. Android telefonlarda sıklıkla yaşanan, kimliğin nereye temas etmesi gerektiğinin bulunamaması ve doğrulamanın yapılamaması problemine titreşimli ve sesli uyarı vermek gibi yöntemlerle çözüm bulan ürünler tercih edilecek ve daha başarılı olacak.

Kişinin kimlik sahibi olduğunun ve canlılığının doğrulanması

İbraz edilen kimlikteki biyometrik fotoğraflarla başvuru yapan kişinin eşleşmesi ve kişinin o anda canlı olarak orada olduğunun ispatı için, uluslararası geçerliliği olan NIST ya da TSE gibi kurumlardan onaylı bir yüz doğrulama ve canlılık analizi zorunlu olacak. Bu analizin yanlış kişiyi doğrulama oranı için bir sınır getirilecek. Bu konuda gerekli düzenlemeyi yapan MASAK yüz doğrulama için 1/10.000.000 hata payı sınırı tanımladı. Ancak genelde piyasadaki ürünlerin NIST onaylı olması ve NIST testlerinin 1/1.000.000 hata payına göre yapıyor olması bazı soru işaretlerini de beraberinde getirdi. TSE'nin henüz bir test süreci yok ama bu konuda hazırlık yapıldığını biliyoruz.

Diğer taraftan "deepfake" tehdidinde büyük bir artış olduğunu görüyoruz. Yüz ve canlılık doğrulama adımında deepfake ataklarına karşı en iyi korumayı sağlayan, görüntüyü çok hızlı işleyerek deepfake bir videodaki yavaşlığı ya da anormalliği anlayabilen ürün ve yazılımlar bu noktada öne çıkacaktır.

Kişinin açık rızası ve beyanı

Görüntülü görüşme içerisinde bugün bazı bilgiler başvuru sahibinden sözlü olarak alınıyor. Kimlik seri numarası gibi bilgileri sesli olarak okuması isteniyor. Bankaya başvuruda bulunduğunuz ve hesap açılışına açık rızanızın sözlü olarak onayı alınıyor. Bu noktada, kullanılan ürünün ya da yazılımın konuşmayı yazıya dönüştürüp bu metni de okuması gereken metin ile yapay zeka desteğiyle eşleştirmesi beklenebilir. Ekranda gösterilen özel



metinler müşteriye okutulup doğrulanması yapılabilir. Diğer taraftan, BDDK'nın müşterileriyle uzaktan sözleşme imzalanması konusunda yayınladığı son genelge kapsamında tariflenen çok faktörlü kimlik doğrulama çözümlerinden biri kullanılarak da müşteriye gösterilecek bir hizmet sözleşmesinin elektronik olarak imzalanması, hesap açılış sürecinin ayrılmaz bir parçası haline gelebilir.

Sürecin kesintisizliği ve kayıt edilmesi

Elbette kimlik tespiti süreci manipüle edilmemiş ve uçtan uca kesintisiz olarak tamamlanmış olmalı. Bunun için bugün de olduğu gibi işlem log'ları kesintisizliği ispat edecek şekilde oluşturulmalı, yarıda kalan işlemler yeniden tekrarlanmalı. Bunun yanında, özellikle canlılık tespiti adımında müşterinin yaptığı hareketlerin ekran kaydının alınması gerekecektir. Ek olarak müşterinin açık rızasının da ekranda gösterilecek bir metnin okunması usulüyle alınabileceğini ve bu sözlü beyanında kamerayla kaydının oluşturulabileceğini düşünüyorum. Tüm bu kapsamın kişisel yorumuma dayalı olduğunu ve tabii ki nihai olarak tüm gereksinimler BDDK tarafından net bir şekilde tanımlandıktan sonra resmi daha iyi görebileceğimizi belirtmem gerek.

Ençura olarak üzerinde çalışılan yeni düzenlemeyi merakla bekliyoruz. Ancak gururla söyleyebilirim ki bugün sahibi olduğumuz "AI on Mobile" teknolojisıyla yapay zekayı mobil cihaz üzerinde çalıştırarak ultra hızlı ve keskin data işleyebilmemiz ve gelişmiş ürün özelliklerimiz sayesinde yüzde 85'e varan başarılı hesap açılış oranı sağlayarak yukarıda tariflediğim tüm başlıklarda yapılacak düzenlemelere en hazır ürüne sahibiz. Gelişmeleri yakında takip ederek, bankalarımıza ve BDDK'ya tabi tüm diğer kuruluşlara en iyi hizmeti verebilmek için çalışacağız.





Finans ve teknoloji sektörünün kadın liderleri buluştu

W-Level kız çocukları için eğitim desteğine dönüştü

Ödeme Sistemleri Dergisi PSM tarafından düzenlenen W-Level 2024 etkinliği, İstanbul Yeniköy'deki Sait Halim Paşa Yalısı'nda gerçekleşti. Finans ve teknoloji sektöründe pozitif değişim yaratan kadınların katıldığı etkinlikte, dezavantajlı kız çocukları için eğitim desteği sağlandı.

Iware Technology'nin platin sponsorluğunda 20 Mart'ta düzenlenen etkinliğe, sektördeki kadın istihdamını destekleyen ve fırsat eşitliğini öncelikleyen 18 şirketten 23 kadın lider katıldı.

Bu yılki buluşma, KızCode'un Olympic KızCoders eğitimleriyle TÜBİTAK Ulusal Bilim Olimpiyatları ve Uluslararası Bilgisayar Olimpiyatları'na hazırlanan, yeni yüzyılı şekillendirecek kız öğrencilerin eğitimine destek olmak amacıyla düzenlendi. W-Level da dahil olmak üzere Erişim Medya tarafından düzenlenen ve sektör tarafından desteklenen birçok yarışma ve etkinlik, kızların ve genç kadınların eğitim ve liderlik gelişimine odaklanarak, güçlü Türkiye'nin aydınlık geleceğine katkı sağlayacak bireyler yetişmesini amaçlıyor.

2018 yılında bu yana Erişim Medya için projeler geliştiren NovaForm Danışmanlık Kurucusu Tülin Çakmak, W-Level ile ilgili görüşlerini şöyle aktardı: "Bu etkinlikte, PSM ve Akıllı Yaşam dergileri ile Sigorta Gündem platformu olarak, sektörü temsil eden değerli sponsorlarımızın da desteğiyle STEM alanlarına ilgi duyan, imkanları kısıtlı, gelişmeye istekli kızlarımızın gerçek potansiyellerine ulaşabilmesinin önündeki engelleri kaldırmak üzere

bir sinerji oluşturduk. Bu yolda bize eşlik eden herkese çok teşekkür ediyorum. Şirketlerde en yüksek düzey yönetici pozisyonlarını ifade eden terim C-level'dan esinlendik ve yönetim kademelerindeki kadınları bir araya getiren etkinliğimize W-Level adını verdik. Aynı zamanda 'denkleştirmek, düzlemek, eşitlemek, hizaya getirmek' anlamına da gelen 'level' ifadesinin genç kızlarımızla ilgili misyonumuzla da örtüştüğüne inanıyorum." Iware Technology, Aktif Bank, Aktif Ventures, Architech, BELBİM, Boğaziçi Kart, Elekse, EnSight, Finrota, Forcerta, Garanti BBVA Ödeme Sistemleri, Manibux, MAPFRE Sigorta, Payten, RS Otomotiv, SRP-Legal, Param-Kredim ve TÜSAF'ın katılımıyla zenginleşen etkinlikte kadın liderler, "Yeni Yüzyılda Cinsiyet Eşitliği: Ben Bir Kadımm, Sana Eşitir Adımm" temasında iş, aile ve özel hayatlarında deneyimledikleri eşitlik ile hayallerindeki eşitlik arasındaki farkları anlattı. Bu anlamlı buluşmaya katılan kadın liderler PSM okuyucuları için şu sorularımızı da yanıtladı:

- **Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadınların aile/özel ve çalışma hayatındaki rollerini nasıl değerlendirirsiniz? Gerek iş gerekse aile hayatında eşitliği sağlamak üzere siz neler yapıyorsunuz? Yeni yüzyılda eşit, nitelikli ve kapsayıcı bir eğitim için ne gibi adımlar atılmalı?**
- **Şirketinizde kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulamalar neler?**

Platin Sponsor
Iware
Technology



Sibel Erçetin

Iware Technology Büyüme ve Operasyon Direktörü

“Eşitlikçi ve kapsayıcı eğitim şart!”



Önce isterseniz kadınların üzerine aldığı ya da onlara hayatın yüklediği rollere bakalım. Bir kesimde, her alanda üzerine fazla sorumluluk alan ve bunları yönetirken bir noktada kendini unutan, diğer bir kesimde de farkındalığı yüksek ve/veya tecrübeler ile kendi farkındalıkları oluşan roller görüyoruz. Kadın kariyer yapıyorsa ailesini ihmal ediyordur ya da aile hayatında başarılı ise kariyer tarafı eksik kalıyordu! İkinin de dengede olacağı bir buluşma ne yazık ki toplumda kabul görmüyor.

Eşitlik insan olmanın doğasından gelmeli. İş hayatında, özellikle içerisinde bulunduğum bilişim sektöründe

erkek çalışan sayısı daha fazla olduğu için belirli kilit rollerde daha fazla erkek yönetici algısı vardır. Ancak, geldiğimiz noktada -ki bu çok motive edici- kadın çalışanların hem sayıca arttığını hem de çok önemli rollerde yer aldığını görüyoruz. Bu da aslında, iş hayatında kadın istihdamına verilen önemin daha iyi bir noktada olduğunun göstergesi. Henüz yeterli değil ama bu bilincin artırılması için hep birlikte çalıştığımızda ve üzerimize düşeni yerine getirdiğimizde çok güzel örnekler bizi karşılıyor olacak.

Eğitim ülkece üzerine en çok eğilmemiz gereken konulardan biri. Ne yazık ki eşit, nitelikli ve kapsayıcı eğitim için yapmamız gereken çok şey var. Eğitimi tam anlamıyla ulaşamadığı kitlelere ulaştırıp ciddi adımlar atmalıyız. Bu noktada, elbette eğitimi ulaştırdığımız noktalarda da kız-erkek çocuk arasında eğitim imkanı konusunda tercih meselesi haline getirmeyen bilinçler oluşturmamız da gerekiyor. Kişilerin kendi deneyimlerini aktarabildiği ve aslında iş alanı eğitimlerinin yanında düşündürülen ve farkındalık yaratan kişisel gelişim eğitimleriyle mutlaka kapsayıcı eğitimin doldurulması gerektiğini düşünüyorum. Mutlaka hepimizin iş hayatında aslında bu konunun ne kadar önemli olduğunu ortaya çıkaran hikayeleri olmuştur.

“Genç kızlarımızın kariyeri için akademi kuruyoruz”

Şirketimizde son 1 yılda kadın çalışan sayısı oldukça arttı. Bu artış doğrultusunda, kadın nitelikleri itibarıyla karşılanmış oldukları bazı pozisyonların doğru noktada bulunduğunu gördük. Diğer taraftan, oldukça yoğun ve başarılı bir şekilde işlerini yürüten erkek çalışan kadromuz da var. Eşitlik içerisinde, birbirimizi destekleyerek yürüdüğümüz sürece başaramayacağımız bir iş olmadığını düşünüyorum.

Özellikle kadın istihdamını desteklemek üzere çabalarımız var. Aslında KızCode ile yollarımızın kesişmesi, bu anlamda bizi en çok motive eden çalışmalarımızdan biri oldu. Bu sayede imkanı olmayan kız çocuklarımıza ulaşım hayallerinde küçük bir payımızın bile olması bizi çok heyecanlandırıyor. Eğitim süreçlerinde ya da sonunda deneyim anlamında onları desteklemek için elimizden geleni yapmak bizi gururlandırır.

Bu arada bir akademi kurma hedefimiz de var. Akademi-mizde bizlerde genç kızlarımıza yer vermek ve gelişim süreçlerinde birlikte ilerlemek çok isteriz. Gerek eğitim gerekse iş hayatında deneyimlerini başlatmak üzere programlar hazırlayıp onları kariyer yolculuklarına çıkaracağız.

Gamze Numanoglu

Aktif Bank Müşteri Deneyimi ve İletişim Grup Başkanı

“Cinsiyetçi statükoları yıkıp eşitlikçi kültür dönüşüm programlarını devreye almalıyız”

Yıllardır kadına atfedilen etiketler, değişen zamana rağmen toplumun eskiden beri kadına yüklediği sorumluluklar, kadınların da nesilden nesile içselleştirdiği bu zorunluluklar nedeniyle ister istemez belirli bir dönem boyunca kadınlar aile ve çalışma hayatı arasındaki dengede zorlanarak iş yaşamında dezavantajlı bir konuma düşebiliyor. Bu akışı tersine çevirebilmek için toplumdaki kalıplaşmış algıları değiştirmek ve kadınların sürdürülebilir istihdamına olanak sağlayacak ve geçişleri elverişli hale getirecek sektörel uygulamaları hayata geçirmek gerekiyor. Bunun için hem kurumlara hem bireylere çok iş düşüyor.

İçinde bulunduğumuz yüzyılda, eğitimde cinsiyet eşitliğini teşvik etmek en acil konu. Kız çocuklarının eğitime erişimini artırmak için topluluk odaklı programlar ve politikalar geliştirilmeli, mevcut çalışmalar güçlendirilmeli. Özellikle kırsal ve dezavantajlı bölgelerde yaşayan kız çocukları için yaratılacak her türlü fırsat eşitliği geleceğimiz için olumlu etkiler yapacaktır. Cinsiyet eğitimi ve farkındalık programlarıyla hem çocuklarda hem de ailelerde cinsiyet kalıplarını kırmaya odaklanmalı, kalıplaşmış ve toplumu geriye götüren cinsiyetçi statükoları yıkıp eşitlikçi kültür dönüşüm programlarını devreye almalıyız.

“2 yılda 3 bin 500 kadına mikrokredi verdik”

Yüzde 51’e 49 ile kadın çalışan oranının yüksek olduğu nadir sektörlerden birinde faaliyet gösteriyoruz. Üst yönetimlerde bu oran giderek düşse de biz Aktif Bank olarak ne mutlu ki bu oranlar açısından sektörün ilerisinde yer alıyoruz. Bankamız genelinde kadın-erkek çalışan dağılımı neredeyse yarı yarıya. C-level düzeyinde de eşitliğe önem veren bir konumdayız.

Bu eşitlikçi politika sadece Aktif Bank ile sınırlı değil. Ekosistemimizdeki tüm FinTek iştiraklerimizde de üst düzey yönetici kadın liderlere rastlıyoruz. Bankamız, kadınların ekonomideki varlığının güçlenmesine büyük önem veriyor. Biz de üzerimize düşen sorumluluğun bilinciyle hareket ediyoruz. Her alanda cinsiyet eşitliğinin önemini vurguluyoruz. Bu doğrultuda, insan kaynakları politikamızdan sosyal sorumluluk alanına kadar kadınlara yönelik aksiyonlarımızı artırmak için çalışıyoruz.

Bu anlamda hayata geçirdiğimiz “Ekonomide Aktif Kadınlar” projesinin temel hedeflerinden biri, Türkiye Grameen Mikrofinans Programı ile iş birliği yaparak bankacılık sistemine dahil olmayan düşük gelirli mikro girişimci kadınları ekonomiye kazandırmak. Kadınların finansal profil ve kredi skorlarını belirleyerek mikrokredi sağladığımız projeye, onların finansal enstrümanla-



ra erişimini kolaylaştırıyoruz. Oluşturulan bu finansal geçmiş ve iş ortağımız global bilgi hizmetleri şirketi Experian’ın sağlayacağı eğitim desteğiyle, kadınların iş dünyasında başarılı olmaları için girişimcilik becerilerini geliştirmeyi, mikro girişimcilikte başarı elde etmelerini ve daha büyük işlere adım atmaları için gerekli altyapıyı oluşturmayı amaçlıyoruz. Ayrıca dar gelirli mikrogirişimci kadınların gelir getirci faaliyetlerinin sürdürülebilir olmasına katkıda bulunuyoruz. Projenin ilk 2 yılında yaklaşık 3 bin 500 kadına ulaştık ve 10 milyon TL’lik mikrokredi desteği verdik. Önümüzdeki dönemde de proje yoluna tüm hızıyla devam edecek.



Yasemin Evsahıbiođlu
Aktif Ventures Genel Müdür Vekili

“Yaratıcılık, yenilikçilik ve hızlı adaptasyon kadının doğasında var”



Gerek iş gerekse özel hayatta kadın ve erkeğin eşit fırsat ve haklara sahip olması ideali maalesef 2024 yılında bile gerçek hayatta karşılığını bulabilen bir kavram değil. Aile ve çalışma hayatında kadının rolü hala geleneksel beklentilere göre şekilleniyor. Bu da kariyer hedefleri ve kişisel gelişim konusunda kadınları sınırlayabiliyor. Bunları aşmak için tüm kurumların ve yöneticilerin, çalışma hayatında kadın-erkek koordinasyonunun katma değerini tüm taraflara gösterir şekilde davranması, çalışma gruplarında ve terfi süreçlerinde

eşit cinsiyet dağılımını önemsemesi gerekiyor. Özellikle finans dünyası her ne kadar erkek dominasyonunda olsa da kadının doğasından gelen yaratıcılık ve adaptasyon gibi yeteneklerini süreçlere ne kattığını göstermek görevlerimiz arasında. Bir kadın yönetici olarak, kadının da erkeğin de doğalarından gelen farkları ve güçlü yönleri maksimumda gösterebilecekleri çalışma ortamları yaratmaya ve desteklemeye ekstra özen gösteriyorum.

Eşit, nitelikli ve kapsayıcı bir eğitim için atılması gereken adımlar arasında cinsiyet kalıplarını kıran içerikler geliştirmek, kız çocuklarının STEM alanlarında daha fazla eğitim almasını teşvik etmek, meslek seçimlerini henüz yapmamış, yönlendirmeye ihtiyaç duyan tüm genç kadınlar için kadın yöneticilerin rol model olması adına görünürlüklerini ve ulaşılabilirliklerini artırmamız gerekiyor.

“Aile dostu politikalar uyguluyoruz”

Aktif Ventures, kadın CEO tarafından yönetilen, C-level seviyesinde de kadın-erkek eşitliğinin olduğu bir Aktif Bank iştiraki. Bu durum doğal olarak tüm kuruma yayılmış bir eşitlik kültürünü beraberinde getiriyor.

Tüm Aktif Bank ekosisteminde kadınların iş gücündeki temsilini artıracakları ve yeteneklerini tam olarak sergileyebilecekleri bir ortam sağlamaya önem gösteriyoruz. Biz, kadın istihdamını sadece bir nicelik hedefi olarak görmüyor, aynı zamanda şirketimizin inovasyon, yaratıcılık ve toplumsal sorumluluk alanlarında öncü olmasının temel bir unsuru olarak değerlendiriyoruz. Bu bağlamda, özellikle anneler ve bakım verenler olmak üzere kadın çalışanlarımızın ve işe alım süreçlerindeki kadın adayların ihtiyaçlarına yönelik esnek çalışma düzenlemelerini ve aile dostu politikaları hayata geçirmiş durumdayız.

Aktif Ventures'ta ekip içi cinsiyet dengesine büyük önem veriyoruz. Çünkü biliyoruz ki çeşitliliğin ve kapsayıcılığın teşvik edildiği bir iş yeri daha yenilikçi çözümler üretir ve toplumumuzun geniş yelpazesini yansıtan bir perspektife sahip olur. Bu doğrultuda kadın-erkek dağılımının dengeli olması bizim için sadece bir hedef değil, aynı zamanda şirketimizin başarısının temel bir göstergesi. FinTek dünyası yaratıcılık, yenilikçilik ve hızlı adaptasyonun büyük başarılarla ödüllendirildiği bir alan. Kadının doğasından gelen bu yetenekler tam da bu sebeple olmazsa olmazımız.

Şule Avşaroğlu

Architect İnsan Kaynakları-Yönetişim ve Satıştan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı

“Cinsiyet eşitliğini toplumun her kesimine yaymak gerekiyor”

Topluşsal cinsiyet eşitliği hem iş hem de özel hayatta kadınların ve erkeklerin eşit haklara, fırsatlara ve sorumluluklara sahip olması gerektiğini savunan bir ilke. Architect olarak bu ilkeyi benimsiyor ve tüm süreçlerimizi insanı merkeze koyarak geliştiriyoruz. Kadınların aile/özel ve çalışma hayatındaki rollerini, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından kritik öneme sahip olarak değerlendiriyoruz. Bu bağlamda kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorlukları anlamak ve bu zorlukları aşmalarına yardımcı olmak için çeşitli politikalar ve uygulamalar geliştirdik.

Yeni yüzyılda eşit, nitelikli ve kapsayıcı bir eğitim sağlamak için atılması gereken adımlar konusunda ise eğitim sistemlerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden içeriklerle zenginleştirilmesi gerektiğine inanıyoruz. Özellikle son dönemlerde bu alanda kapsayıcı adımlar atılıyor. Bu adımları desteklemek ve teşvik etmek çok kıymetli. Eğitim programlarında cinsiyet stereotiplerini kırarak, iki cinsiyeti de farklı rollerde gösteren örneklerin artırılması, kız çocuklarının bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarına yönlendirilmesi ve bu alanlarda teşvik edilmesi önemli. Ayrıca, eğitimcilerin cinsiyet eşitliği konusunda eğitilmesi ve bu bilincin okul öncesi eğitimden itibaren çocuklara aktarılması, gelecek nesillerin daha eşitlikçi bir dünya görüşüne sahip olmalarını sağlayacaktır.

İş dünyası ile eğitim sektörü arasında güçlü iş birlikleri kurarak kadınların iş gücüne katılımını artıracak ve kariyer yollarında ilerlemelerini destekleyecek programlar geliştirmek de bu sürecin önemli bir parçası. Architect olarak cinsiyet eşitliğini destekleyen bir işveren olmanın ötesinde, bu değerleri toplumun her kesimine yaymayı da önemsiyoruz.

“Doğum sonrası 3 yıl uzaktan çalışma hakkı tanıyoruz”

Architect'te yönetim kadromuzun yüzde 33'ünü kadın yöneticiler oluşturuyor. Bu oran sektör ortalamasının üzerinde bir temsiliyeti ifade ediyor. 4 genel müdür yardımcısının 2'si kadın. Genel organizasyonumuzun ise yüzde 37'si kadın çalışanlardan oluşuyor. Bu oranlar, kadınların liderlik ve karar alma süreçlerinde aktif roller üstlendiğini ve şirketimizin toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleme konusundaki kararlılığını gösteriyor.

İş ve aile hayatında eşitliği sağlamak ve kadın istihdamını artırmak adına birçok hak ve imkan sunuyoruz. Annelik izni, part-time çalışma, esnek ve uzaktan çalışma seçenekleri, lisansüstü eğitim teşvikleri, okulun ilk günü ve karne izinleri gibi uygulamalarla kadınların



hem aile hem de iş hayatındaki rollerini destekliyoruz. Örneğin, doğum sonrası kadın çalışanlarımıza 3 yıl süreyle tamamen uzaktan çalışma hakkı tanıyarak, onların iş ve özel yaşam dengesini korumalarına olanak sağlıyoruz. Tüm bu güzel ve kapsayıcı uygulamalar kadın çalışanlarımızdaki turnover'ı da oldukça düşük bir noktaya çekiyor. Kadın çalışanlarımızdaki bağlılık oranının sektörümüzün üst seviyelerinde olduğunu da bu vesileyle ifade etmek isterim.

Architect olarak kadın çalışma arkadaşlarımızın kariyer yolculuklarındaki en önemli ihtiyaçlarını karşılayacak süreçler ve uygulamalarla onların her zaman yanındayız.



Ceyda Ünal
BELBİM Pazarlama ve Müşteri Yönetimi Genel Müdür Yardımcısı

“Yönetim kadrolarında kadın olan şirketler daha yaratıcı işlere imza atıyor”



Günümüzde cinsiyet temelli eşitsizlikler azalsa da biz kadınlar hala sosyal hayatlarımızda erkeklerden daha fazla sorumluluk almaya devam ediyoruz. Bu durum da günün sonunda şu olumlu sonucu doğuruyor: Her şeyin en pratik yolunu daha kolay bulabiliyoruz. Ancak bu becerilerimizi ne yazık ki sınırlı sektörlerde değerlendirebiliyoruz. STEM gibi alanlarda kadını ve maalesef kadın liderleri çok sık göremiyoruz. Kadın yöneticilerin olduğu şirketlerin özellikle iletişim

stratejilerinin kuruma, insana, topluma çok daha fazla dokunan çok daha samimi stratejiler olduğunu gözlemleyebiliyoruz. O şirkete kadın eli değdiği belli oluyor. Kamuya hizmet eden bir kuruluş olarak bizim önceliğimiz tüm İstanbullular. Çok çeşitli kullanıcı gruplarının dinlenerek taleplerinin karşılanması bizim için oldukça önemli. Kapsayıcılık kavramı da burada kritik bir önem taşıyor haliyle. Kurumumuzun özellikle cinsiyet temelli kapsayıcılığı iş sonuçlarımıza da olumlu yansıyor. Sosyal belediyeçilik şapkamız ve teknolojik yetkinliklerimiz birleşince kadına değer katan hizmetler ortaya çıkıyor. Bu ikisi bir araya geldiğinde oldukça başarılı yönetsel süreçlere ve projelere imza atıyoruz.

Bir İstanbulkart türü olan Anne Kart ile 0-4 yaş arası çocuğu olan annelere mobilite kazandırmak, toplumsal hayata katılımlarına destek olmak için ücretsiz toplu ulaşım hizmeti sunuyoruz. Belli bir yaşa gelene kadar çocuklarımız yoğunlukla annelerinin bakımına ihtiyaç duyuyor veya iş hayatından bir ebeveyn feragat edecek ise yine çocuğun ihtiyaçları göz önünde bulundurularak bu görev anneye düşüyor. Ancak özellikle dar gelirli aileler için annenin evde bulunması gereken bu süre çok sıkıntılı bir sürece dönüşebiliyor. İhtiyacı tespit edip aksiyon almak da bizlerin görev ve sorumluluğunda. Bugüne kadar 642 bin anneye bu hizmetimizi sunduk.

“Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda aksiyonlar alıyoruz”

Toplumsal cinsiyet eşitliği İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin en önemli ilkelerinden. Bu anlamda devrim niteliğinde çalışmalar yürütülüyor. İBB tarihinde kadın itfaiye erleri, kadın şoförler, kadın makinistler, kadın gemi çalışanları ilk kez sahalarda.

BELBİM, İBB Teknoloji Grubu bünyesinde yer alan kurumlardan biri. Grubumuz bünyesindeki yönetici yetiştirme programlarımızla kadın mühendislerimizin terfi süreçlerini “yönetsel mentorluk ve sertifikasyon programlarımız” kapsamında da destekliyoruz. Son 5 yıl içinde BELBİM bünyesinde;

- Kadın çalışan oranımızı, yüzde 30 seviyelerinden yüzde 42'ye yükselttik!
- Yönetici kademelerinde kadın çalışan sayımızı 3 kata kadar yükselttik!
- Saha ekiplerimiz içerisinde kadın çalışanlarımızın oranını ise yüzde 53'e yükselttik!

Özgün Terzi
Boğaziçi Kart Genel Müdürü

“Toplumsal cinsiyet eşitliği için eğitim programları hazırlanmalı, insanlar bilinçlendirilmeli”

Bir kadın olarak, özel hayatımızda anne, eş, kız kardeş gibi çeşitli rolleri dengelemek zorundayız. Bu rollerin yanı sıra kendi bireysel hedeflerimizi ve ilgi alanlarımızı takip etmek istediğimizde ne yazık ki birçok sorunla karşı karşıya kalabiliyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliği işte tamda burada devreye giriyor ve biz kadınların aile hayatı, özel hayatı ve çalışma hayatındaki özgürlüğünü korumayı ve desteklemeyi amaçlıyor. Ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukların paylaşılmasını teşvik ediyor, iş hayatında kariyer yapma ve liderlik pozisyonlarına yükselme konusunda daha fazla fırsat ve eşitlik sağlıyor, kadınların iş yerinde ayrımcılıkla mücadele etmelerini ve eşit ücret ve terfi fırsatlarına erişimlerini hedefliyor. Kısacası toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların daha fazla iş ve özel hayat dengesi sağlamalarına ve kariyer hedeflerini sürdürmelerine destek oluyor. Toplumda cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak için eğitim programları hazırlanmalı ve insanlar bu konuda bilinçlendirilmeli. İş yerlerinde ve toplumda cinsiyet ayrımcılığını yasaklayan net politikalar oluşturulmalı ve uygulanmalı. İşe alımdan terfiye kadar her aşamada adil bir süreç sağlanmalı. İş yerlerinde esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma seçenekleri gibi esnek çalışma modelleri uygulanarak çalışanların iş/özel hayat dengesi daha iyi sağlanmalı. Bu, özellikle kadınların kariyerlerini sürdürmelerini ve aile sorumluluklarını üstlenmelerini kolaylaştırabilir. Babaların da aile içinde daha fazla sorumluluk üstlenmelerinin teşvik edilmesi gerektiğine inanıyorum. Bu aile içindeki görevlerin daha dengeli bir şekilde paylaşılmasına yardımcı olabilir. Kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesini teşvik etmek için mentorluk programları düzenlenmeli ve kadın liderlerin rol modelliği yapmaları teşvik edilmeli. Bunun en güzel örneğini WBN’de hep birlikte yaşıyoruz ve sonuçlarını görüyoruz.

Tüm öğrencilere eşit erişim ve fırsatlar sağlanması gerektiğine inanıyorum. Okullarda ve eğitim sistemlerinde ayrımcılığı önlemek için politikalar geliştirilmeli ve uygulanmalı. Cinsiyet, etnik köken, dil, din veya engellilik gibi faktörlere dayalı ayrımcılıkla etkin bir şekilde mücadele edilmeli. Öğrencilere farklı bakış açıları sunulması, onların çeşitliliği anlamaları ve takdir etmeleri teşvik edilmeli. Eğitim, toplumsal katılımı teşvik eden bir platform olmalı. Öğrencilere liderlik becerileri, sosyal sorumluluk ve toplumsal hizmet konularında eğitim verilmeli ve aktif olarak topluma katılmaları teşvik edilmeli.



“Ücret eşitliği sağlıyor, terfi fırsatlarını artırıyoruz”

Boğaziçi Kart olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yukarıda bahsettiğim tüm adımları uygulamaya çalışıyor; aktif olarak bu konuda çalışan kurumlar ve politikaları destekliyor ve onlara destek olmaya çalışıyoruz. Kadın istihdamını artırmaya yönelik ve cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalar geliştirip uyguluyoruz. Kadınların işe alım sürecinde eşit fırsatlar sunmayı, ücretlerde eşitlik sağlamayı ve terfi fırsatlarını artırmayı hedefliyoruz.



Ayşegül Güvenç
Elekse Genel Müdürü

“Eğitim müfredatları cinsiyet eşitliği perspektifiyle şekillendirilmeli”



Topluumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, her alanda kadınların ve erkeklerin eşit haklara, fırsatlara ve sorumluluklara sahip olması gerektiğini vurgular. Aile ve çalışma hayatında kadınların rolleri, tarihsel ve kültürel faktörlere bağlı olarak değişiklik gös-

termekle birlikte, günümüzde kadınların hem iş hem de özel hayatlarında aktif roller üstlenmesi bekleniyor. Bu dengeyi sağlamaksa bireysel ve kurumsal düzeyde bilinçli çabalar gerektiriyor.

Şahsen, eşitliği sağlamak adına hem ailem içinde hem de iş hayatımda sorumlulukların adil bir şekilde paylaşılmasını teşvik ediyorum. Özellikle ev içindeki görevlerin eşit bir şekilde dağıtılması, çocukların cinsiyet rolleri hakkında sağlıklı algılar geliştirmesine yardımcı oluyor. İş yerinde ise cinsiyet ayrımcılığını önleyici politikaların uygulanması, kadın çalışanların liderlik rollerine yükselmesini teşvik etme ve çalışma saatleri ile yer konusunda esneklik sağlama gibi uygulamaları destekliyoruz.

Yeni yüzyılda eşit, nitelikli ve kapsayıcı bir eğitim sistemi inşa etmek için atılması gereken adımlar arasında, eğitim müfredatlarının cinsiyet eşitliği perspektifiyle yeniden şekillendirilmesi, öğretmen eğitim programlarında cinsiyet eşitliğinin entegrasyonu, kız çocuklarının STEM (bilim, teknoloji, mühendislik, matematik) alanlarında teşvik edilmesi ve eğitimde cinsiyet stereotiplerinin kırılmasına yönelik çalışmalar yer almalı.

“Kadın liderliğindeki girişimlere özel destekler sağlıyoruz”

Öncelikle işe alım süreçlerinde cinsiyet eşitliğini gözetiyor, kadın çalışanlarımızın kariyer gelişimini destekleyici programlar sunuyor ve iş-yaşam dengesini kolaylaştıracak politikalar geliştiriyoruz. Ayrıca, kadın liderliğindeki girişimlere özel olarak destek oluyor ve sektörde uzun zamandır yer almış kadın bir lider olarak tecrübelerimi bulduğum her fırsatta paylaşıyorum. Kadınların iş dünyasındaki varlıklarını güçlendiriyoruz ve güçlendirmeye de devam edeceğiz.

Eşitlik, nitelik ve kapsayıcılık yönünde atılacak her adım, toplumsal refahın ve sürdürülebilir gelişimin anahtarlarından biri. Bu yolculukta hepimizin oynayacağı bir rol var.

“Dilimizi, ifadelerimizi değiştirmekle işe başlayabiliriz”

Dünya Ekonomik Forumu'na (WEF) göre yayımlanan son Küresel Cinsiyet Eşitsizliği raporuna göre ibre çok yavaş da olsa doğru yönde ilerliyor. 146 ülkedeki durumu ele alan rapora göre, mevcut ilerleme hızıyla tam eşitliğe ulaşmak 131 yıl sürecek ve henüz hiçbir ülke tam cinsiyet eşitliğine ulaşmış değil. Cinsiyet uçurumunu en yüksek oranda kapatan ülkeler arasında İzlanda başı çekiyor, Türkiye sıralamada 129'uncu sırada. Bu da iş dünyasında cinsiyet eşitliği anlamında bir uçurum olduğunun göstergesi. Kadın çalışan sayısı günümüzde yukarı doğru bir artış gösterse de üst yönetim pozisyonlarında henüz yeterli seviyede değil. Aynı pozisyonda kadın erkek arasında ücret dengesizliği de sürüyor. Ne yazık ki bugün bile 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 şirketlerde ücret politikalarının dengeli ve şeffaf olması büyük önem taşıyor. Çalışanların kariyer yolculukları şeffaf olup herkesin eşit haklara sahip olduğu gerçeği her zaman göz önünde bulundurulursa eminim ki önümüzdeki yüzyılda kadınları yönetim kadrosundaki rollerde çok daha fazla göreceğiz.

Hepimiz çalışanlarımız arasında kadın ve erkeğin eşit temsiliyetini sağlayarak, her iki tarafın sesini eşit duyurabildiği çeşitli inisiyatifler geliştirebiliriz. Toplumsal cinsiyet eşitliği için dilimizi, ifadelerimizi değiştirerek önemli ve etkili bir başlangıç yapabiliriz. İş ve özel hayata kadar dilde toplumsal cinsiyet eşitliğine de sahip çıkmalıyız. İşin en temelinde fırsat eşitliğinin sağlanması gerekiyor. Önceden belirlenen cinsiyet rollerinin yanı sıra genellikle kız çocuklarının eğitim ve öğretimine yapılan yetersiz yatırımlar yaşam döngüleri boyunca yeteneklerini ortaya koymada ciddi bir engel oluyor. İşte tam da bu nedenle dezavantajlı gruplar başta olmak üzere eşit ve kapsayıcı bir eğitim son derece önemli.

Kız çocuklarının eğitimi konusunda ülkemizde birçok kampanya düzenleniyor. Bazı üniversiteler dezavantajlı bölgelerden gelen kız öğrencilere özel kontenjanlar açıyor. Belirli bir süre için pozitif ayrımcılığa ihtiyaç var.

Biz de PSM dergisi vasıtasıyla kız öğrencilerin, genç kızların eğitimlerine katkı sağlamak üzere bir araya geliyoruz. Kurucuları arasında yer aldığım WBN Türkiye platformunda yer alan 160'tan fazla kadın yönetici de Türkiye'nin gelişmemiş bölgelerinde yaşayan imkanı kısıtlı kızları kodlama, bilim ve teknolojiyle buluşturacak eğitimleri destekleyerek öğrenim hayatlarında farkındalık yaratmayı hedefliyoruz.

Erkek egemen addedilen FinTek sektöründe 20 yıldır görev alıyorum. Şubat itibarıyla da iş zekası ve veri analitiği çözüm sağlayıcısı EnSight'ı yönetiyorum. EnSight'ta



kadın çalışan oranımız yüzde 49. Buraya gelirken beni en çok motive eden etkenlerden biri de buydu. Özellikle veri alanında çalışan bir şirket olarak kadın sayımızın bu denli yüksek oluşu çok kıymetli. Hedefimiz en kısa zamanda bu oranı daha da yükseltmek.

“1 trilyon dolarlık kayıp mı, 13 trilyon dolarlık kazanç mı?”

Şirket kültürümüzde “eşit işe eşit haklar” ilkesi benimsemiyor. McKinsey'in raporuna göre eğer iş hayatında cinsiyet eşitliği sağlanmazsa 2030 yılında küresel ekonominin kaybı 1 trilyon dolar olacak. Ancak eşitlik sağlanırsa kazanç 13 trilyon doları bulacak. İşe alımlarda özellikle eşit şartlar sağlanması, yani adil pozitif ayrımcılık yapılıp yapılmasını değerli buluyorum.



Ayşim Niksarlı
Forcerta Siber Güvenlik Hizmetleri Direktörü

“Eğitim ve yasal düzenlemeler, toplumsal bilinç ve kültürel değişim yaratmak için önemli”



Gerek ülkemiz gerekse dünyada kadınların daha aile içinden başlayarak çoğunlukla sağlık, eğitim, turizm, insan kaynakları, iletişim ve medya; erkeklerince mühendislik, bilgi teknolojileri, finans, üretim, lojistik, enerji gibi sektörlerle yönlendirildiğini görüyoruz. Geleneksel Türk toplumunda ve belli bölgelerde kadınlar genellikle aile içinde bakım ve ev işleri gibi rollerle ilişkilendirilmiş durumda. Ancak son yıllarda bu algının global olarak da değişmeye başladığını gözlem-

liyoruz. Modernleşme ve kadın haklarına yönelik farkındalığın artmasıyla birlikte, kadınlar daha fazla eğitim alıyor ve iş gücüne katılıyor. Bu da aile içindeki rollerin de yeniden değerlendirilmesini getiriyor. Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı artsa da hala düşük. Bu da eğitimdeki fırsat eşitliğiyle çok ilişkili.

Daha fazla ilerleme sağlanması için eğitim, yasal düzenlemeler, toplumsal bilinç ve kültürel değişim gibi alanlarda daha fazla çaba gerektiriyor. Öncelikle kendi algı ve yargılarımızı önümüze alıp gözden geçirmemiz, aile içinden başlayarak iş ve toplumsal yaşam içinde de bu konuda rol model oluşturmamız gerekiyor. Biliyoruz ki çocuğunuza “kitap oku” dediğinizde sürdürülebilir bir alışkanlık olmuyor. Ancak sizi de yanında sürekli kitap okurken gördüğünde bu alışkanlığı geliştiriyor.

“Merkeze kendini yerleştirmek bencillik değil”

İş yaşamında gerek Forcerta gerekse kurucusu olduğum Ayşim Niksarlı Liderlik Akademisi’nde misyon edindiğim konuların başında, teknoloji alanında kadın liderlerin varlığını artırmak geliyor. Bu yönde çeşitli liderlik ve mentorluk programları yürütüyoruz. Kadınların tüm rollerini dengeleyerek yürütmesi gerçekten ayrı bir beceri ve bu da öğretilen bir metot. Ancak bu denge sağlandığında kendi potansiyelimizi fark edip varlığımızı gerçekleştirme seviyesine ulaşabiliyoruz. Bunun için de en önemlisi merkeze kendimizi yerleştirmemiz. Bunu bencillik değil, kendi işimizin parlamasını sağlamanın, enerjimizi çevremize de fayda sağlayacak düzeyde yüksek tutmanın bir gereği olarak görüyorum.

Toplumsal ölçekte baktığımızda tabii ki farkındalık için de eğitim şart. Eğitime erişimde cinsiyet, lokasyon, ekonomik durum, etnik köken, engellilik gibi faktörlere dayalı her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak için politika ve programlar hazırlanıp uygulanması için herkes sorumluluk almalı. Devletle birlikte STK'lara, kurumlara ve bireysel olarak hepimize iş düşüyor.

Forcerta, işe alım süreçlerinde cinsiyetten bağımsız adayın sahip olduğu deneyim ve yetkinlikleri değerlendiriyor. Şirketimizdeki kadın çalışan sayısını dengeli tutmaya çalışıyoruz. Kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesini teşvik etmek için mentorluk ve liderliğe hazırlık, kadın ağlarına dahil olmalarını sağlamak, görünürlüklerini desteklemek üzere ödül programlarına katılmalarını, etkinliklerde yer almalarını destekliyoruz.

Pelin Batu

Garanti BBVA Ödeme Sistemleri Genel Müdür Yardımcısı

“Cinsiyet eşitliği sıralamasında Türkiye’yi yukarı taşımamız şart”

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin olmadığı bir dünyada gerçek manada sosyal ve ekonomik gelişmeden, sürdürülebilir kalkınmadan bahsedilemez. Kadınların sorumluluğunu sadece ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı olarak gören yargıları yıkamamız şart ilk etapta.

Bugün baktığımızda yükseköğretimde kadınların oranı erkekleri geçerek yüzde 51’e ulaştı. Türkiye’de çalışan kadın sayısı Temmuz 2023 itibarıyla 10 milyonun üzerinde. Bu 2002 yılında 6 milyondur. Kadınların iş gücüne katılım oranı yüzde 36’ya yükseldi. Giderek yükselen bir grafik görmek elbette Türkiye açısından bizi çok mutlu ediyor.

Eşit istihdam sağlamayı görev edinen bir kurum olarak yetenek havuzumuzun eşitliğini ve çeşitliliğini önemsiyoruz. Çalışanlarımızın mesleki ve kişisel gelişimi için fırsat sunmak, kendilerini en iyi şekilde göstermelerini sağlamak, gelişimlerine odaklanan işbirlikçi ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmak için adımlar atmaya devam ediyoruz.

Şirketimizde iş-yaşam dengesi her zaman ön planda. Çalışanlarımızda kadın-erkek fark etmeksizin yüzde 60 evden çalışma, 5 hafta uzaktan çalışma, ofis saatlerinde esneklik gibi iş yaşamı dengesini uyumlandıran uygulamalarımız var. Sürekli yenilenen eğitim programımız sadece iş konularımızı kapsamıyor. Sosyal hayattan ev hayatına hatta destek istedikleri her konuda arkadaşlarımızı her yönden besleyecek pek çok farklı eğitim başlıklarımız var.

En önemlisi açık iletişim sağlıyoruz. Üst yönetim ile arkadaşlarımızın düzenli soru-cevap yapabildiği çalışmalarımız var. Tersine mentörlük gibi ekip arkadaşlarımızı dinleyerek hem iş-yaşam dengesi ya da daha nitelikli çalışma koşulları gibi konularda kendimizi geliştirmemiz gereken noktaları öğrendiğimiz uygulamalarımız bulunuyor.

“Kadın yönetici oranında ortalamaların çok üstündeyiz”

GÖSAŞ olarak yüzde 50 kadın çalışan oranıyla Türkiye ve dünya ortalamasının üzerindeyiz. Kadın yönetici oranımız yüzde 56, kadın terfi oranımız yüzde 69. TÜİK’in Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2023 raporuna göre kadın yönetici oranımızla ortalamanın çok üzerinde olduğumuzu gururla söyleyebilirim.

Garanti BBVA olarak Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri’nin (WEPs) ilk imzacı bankasıyız. Şirket içi şiddeti önleme mekanizmalarımızı en iyi şekilde işletiyor, konunun öznesi olmuş çalışanlarımızın iş ortamında psikolojik ve fiziksel güvenliğinden emin olarak süreç boyunca çeşitli destekler veriyoruz.



Toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarımızın bir sonucu olarak Bloomberg Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi’nde 7 yıldır üst üste yer alan tek banka olarak yer almanın gururunu yaşıyoruz.

Yetkinliklerinin ve iş hayatındaki zorluk ve eşitsizliklerin nasıl aşılacağına bilincinde kadın liderler yetiştirmek amacıyla 2016 yılında BM Kadın Programı’yla bir iş birliği anlaşması imzaladık. Bu çerçevede Kadın Liderliği Eğitimleri ile yönetici ve şube müdürlerine dokunduk. Kadın liderlerin banka içi networklerde bilinirliklerinin artması amacıyla Kadın Liderliği Mentorluk Programı da 2019 yılından beri devam ediyor.



Berrin Dinç
İstanbul Sigorta Acenteleri Derneği Genel Başkanı

“Eğitim en güçlü silahımız”



Ben bir kadını, sana eşittir adımım” diyerek kadınların ve genç kızların her alanda eşit şartlarda yer alması gerektiğine dikkat çekiyoruz. En önemlisi de birbirimizin elini tutuyor, destek oluyoruz. Çünkü birlikte daha güçlüyüz, birlikte her engeli aşabiliriz. Genç kızlarımıza, kız çocuklarımıza bakarken, onların gözlerindeki umudu, hayallerini görüyoruz. Onlara daha iyi bir dünya bırakmak, sadece bir dilek değil, aynı zamanda üzerimize düşen bir görev. Eğitim, iş hayatı, aile içindeki roller... Her alanda eşitlik, onların hakkı. Ve biz, bu hakları onlar için savunmalıyız. Bu yolda atacağımız adımlar net ve kesin olmalı. Eğitime erişim her kız çocuğunun temel hakkı. Kaliteli eğitim, onların hayalle-

rini gerçekleştirmelerinin anahtarı. Kadınların iş hayatında eşit temsiliyeti sadece adil bir toplumun değil, aynı zamanda daha güçlü bir ekonominin de göstergesidir. Ve unutmayalım ki aile içinde eşitlik, toplumsal cinsiyet eşitliğinin temelidir. Her birimiz, kendi hayatımızda bu dengeleri sağlamak için çaba göstermeliyiz. Çünkü her küçük adım büyük bir değişimin parçasıdır.

Kadınlar, sadece aile değil iş hayatında da önemli roller üstleniyor. Ancak cinsiyet eşitliği sağlanmadan toplumun tam potansiyelini kullanması mümkün değildir. İş ve aile hayatında eşitliği sağlamak için her birimiz kendi hayatımızda ve çevremizde adımlar atmamız gerekir. Ben şahsen, hem iş yerimde cinsiyet eşitliği politikalarını destekleyerek hem de aile içinde eşit sorumluluklar alarak bu dengenin sağlanmasına katkıda bulunmaya çalışıyorum. Kadınların ve genç kızların daha iyi yerlere gelmesi için eğitim en güçlü silahımız. Eğitim, sadece bilgi edinmek değil, aynı zamanda düşünme, sorgulama ve eleştirel bakış açısı kazanmak demektir. Peki yeni yüzyılda eşit, nitelikli ve kapsayıcı bir eğitim için neler yapabiliriz?

■ **Erişilebilirlik:** Her kız çocuğunun eğitime erişimi olmalıdır. Eğitim imkanlarından mahrum kalan her kız çocuğu, toplumun kaybıdır.

■ **Kalite:** Eğitimin kalitesini artırmak, öğretmenlerin eğitimi ve eğitim materyallerini iyileştirmek gerekiyor. Cinsiyet eşitliği perspektifinin eğitim müfredatına entegre edilmesi önemli.

■ **STEM alanları:** Kız çocuklarının bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik gibi alanlara teşvik edilmesi, bu sektörlerdeki cinsiyet dengesizliğinin giderilmesine yardımcı olacaktır.

■ **Farkındalık ve eğitim:** Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak ve bu konuda eğitimler düzenlemek, değişim için atılabilecek en önemli adımlardan biridir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği sadece kadınların değil, herkesin meselesi. Eşit bir dünya yaratmak için hep birlikte çalışmalıyız. Bu toplantının gelirlerinin kız çocuklarının eğitimi için kullanılacak olması umut verici bir başlangıç. Ancak bu sürekli bir çaba ve katkı gerektirir.

Her birimizin, bu önemli mücadelede kendi çevresinde ve toplumunda yapabileceği çok şey var. Ancak maddi destekten öte onlara verdiğimiz en büyük hediye, daha iyi bir dünya için attığımız adımlardır. İnaniyorum ki birlikte, her bir genç kızın, her bir kadının hayallerine ulaşmasını sağlayacak bir dünya yaratabiliriz.

Gözlerinizdeki ışık, kalbinizdeki umutla bu yolda ilerlemeye devam edelim. Gelecek nesillere, adil, eşit ve kucaklayıcı bir dünya bırakmak için...

Canan Akmanođlu Bayrak
Manibux Kurucusu ve FODER Yönetim Kurulu Üyesi

“Kadınların daha fazla finansal okuryazarlığa ihtiyacı var”

Kadınların ekonomik ve sosyal hayata aktif katılımı sürdürülebilir kalkınma için büyük önem taşıyor. Kadınların iş dünyasında hak ettikleri kariyer konumlarının içinde yaşadıkları kültürle şekillendiğini düşünüyorum. Türkiye olarak çok farklı kültürel normların etkisi altındayız ve ne yazık ki aynı coğrafi konumumuz gibi kadın istihdamı konusunda da doğu ile batının arasında kalmış durumdayız. Ülkemizde ekonomik bağımlılığın en fazla olduğu dezavantajlı kesim kadınlar. Herhangi bir gelire sahip olmayan ve ailelerine ekonomik olarak bağımlı olarak yaşayan kadınların oranını çalışan kadınların oranından fazla.

Aslında eşitsizlik tüm dünyada devam eden bir sorun. Eşitsizlik dediğimizde buna kadın-erkek de giriyor, din-dil-ırk, gelir, eğitim de. Cinsiyet eşitliğine giden yolun dijitalleşme ve teknolojiyle olacağına inanıyorum. Araştırmalara bakınca cinsiyet eşitsizliğinin en büyük nedeninin eğitim eksikliği olduğu görülüyor. Çocuklara imkân tanıdığımızda, eşit eğitim imkanları yarattığımızda geleceklerini kendileri şekillendirebilirler. Ben okullarda uzun yıllar psikolojik danışmanlık yapmış bir anne olarak 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 noktası.

Özellikle kız çocuklarımızın eğitime ve teknolojiye eşit erişimi sağlanmalı. Aile içinde eşitlik sağlanmalı. Toplumlarda alışkanlıkların değişmesi ancak davranış değişikliğiyle gerçekleşebilir. Bu yüzden davranışları, alışkanlıkları değiştirecek ve gelecek nesillerin şekillenmesinde etki sağlayacak bir girişimin kurucu olmaktan da büyük mutluluk duyuyorum.

Manibux olarak sadece çocuklara değil, ailelere de yönelik finansal okuryazarlık eğitimleriyle kadınların finansal okuryazarlık konusunda bilinçlenmelerini sağlamayı ve ekonomiye aktif katılımı için finansal okuryazarlık seviyesini yükseltmeyi hedefliyoruz. Ne yazık ki kadınların ev ekonomisini ve aile bütçesini idare etme gibi özelliklerine baktığımızda, erkeklerden çok daha fazla finansal okuryazarlığa ihtiyaçları var. Bu kapsamda verilen finansal okuryazarlık bilgisi ve finansal farkındalık eğitimleri ile sürdürülebilir kalkınmaya destek oluyoruz. Kendi parasını yönetebilen kadınlar, toplumun her kesiminde hakkını arayan ve söz sahibi bireyler olabilir.



“Kadın çalışan oranımız yüzde 90”

Manibux'ta yüzde 90 kadın çalışan oranına sahibiz. İçinde bulunduğumuz kültürü bizlerin şekillendireceğini ve buna ilk kendimizden başlamamız gerektiğini bilerek davranıyoruz. Çalışan seçiminde kadınlara öncelik tanıyoruz. Zorunlulukların kalktığı, iş ile özel hayat dengesinin kurulduğu ve aslında hepimizin insan olarak eşit olduğu gerçeğini şirketimizin temeli olarak aldık.



Elif Özgür

MAPFRE Sigorta İnsan ve Organizasyon Direktörü ve İcra Komitesi Üyesi

“Eşitsizlik derinlemesine kök salmış durumda”



Dünya genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği hala bir gerçeklik olmaktan uzak. Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik derinlemesine kök salmış durumda. Aynı şekilde aile ve ev içi rollerde de eşitsizliklerin çok belirgin olduğunu görüyoruz. Kadınlar, genellikle ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutulurken, erkeklerin bu görevlerde daha az yer alması bekleniyor. Maalesef bu durum, kadınların iş hayatında ilerlemesini ve kariyer hedeflerine odaklanmasını zorlaştırıyor. Kadınlar iş dünyasında da pek çok zorlukla karşılaşılıyor. Erkeklerle göre daha düşük ücretler alıyorlar, terfi edemiyorlar, yönetim kadrolarına giremiyorlar. Dolayısıyla

hem ekonomik özgürlüklerini kazanmada hem de yeteneklerini ortaya çıkarmakta zorlanıyorlar.

Durum böyleyken toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için eğitimden iş dünyasına, kültürel normlardan hükümet politikalarına kadar geniş bir alanda değişikliklerin yapılması gerekiyor. Cinsiyet eşitliğini teşvik eden yasaların oluşturulması ve uygulanması, toplumsal bilinçlenme ve farkındalık çalışmalarının yürütülmesi, kadınların eğitim, istihdam ve liderlik pozisyonlarına erişimini kolaylaştıran politikaların geliştirilmesi gibi adımların atılması gerekiyor. Eğitimin bu konuda çok önemli bir rolünün olduğunu unutmamalıyız. Cinsiyet ayrımcılığına karşı eğitim materyallerinin ve programlarının geliştirilmesi, kız çocuklarına bilimsel ve teknolojik alanlarda erişim sağlayan programların teşvik edilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konularının eğitim müfredatına entegre edilmesi gibi çalışmaların da hayata geçmesi büyük önem taşıyor.

“Yeni işe alımlarda temsiliyete göre pozitif ayrımcılık yapıyoruz”

MAPFRE Sigorta olarak kişilerin bireyselliğine saygı gösterilmesinde, insanların farklılıklarının kabul edilmesinde ve her türlü ayrımcılık veya ayrımcılığın ortadan kaldırılmasında çeşitliliği ve fırsat eşitliğini esas alıyoruz. Bu kapsamda kadınların çalışma hayatında güçlendirilmesi, her kademede görev almaları, eşit haklara sahip olmaları gibi konulara büyük önem atfediyoruz.

Diğer yandan çalışanlarımızın liderlik yeteneklerini ortaya çıkarmak, geliştirmek ve birer MAPFRE Lideri olarak profesyonel yaşamlarına devam etmeleri için çalışıyoruz. Kadın ve erkek arasındaki ücret farkını ortadan kaldırmayı amaçlayan “Equal Pay Gap” metodolojisiyle aynı işi yapan kadın ve erkekler arasında ücret eşitsizliğini ortadan kaldırmayı amaçlıyoruz.

İşe alım süreçlerimizde ise kısa liste adaylarında, departmandaki cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere temsiliyet oranı az olan cinsiyetin avantajına olacak şekilde 3'e 1 oranında aday seçeneği sunulmasını dikkate alıyoruz. Yönetici pozisyonları için paylaşılan kısa listede de ağırlıklı oranın kadın adaylardan oluşmasını bekliyoruz. Kadın yönetici sayımızı sistematik olarak arttırmak için Kadın Liderlik programı uyguluyoruz.

Yeni anne olmuş kadın çalışanımızı, kreş yardımı, yeni anne koçluk programı ve anneler için özel tasarladığımız süt/dinlenme odası imkanları sunuyoruz. Hibrit ve esnek çalışma imkanları sunarak kadın çalışanlarımızın istihdamda kalmalarını destekliyoruz.

Semra Demirciođlu
Param Grup CRO'su ve Kredim Genel Müdürü

“Eşitlikçi yaklaşım, mutluluğun temeli”

FinTek de dahil tüm sektörlere baktığımızda, kadınların iş hayatında hala fırsat eşitliği aradığını söyleyebilirim. Bu arayış aslında sadece iş hayatında değil, özel hayatta da geçerli. Yaşamda kadınlar için sınırları eski zamanlarda belirlenmiş bazı roller var. Bu roller, günlük yaşamda hala kadınların üzerinde bir baskı oluşturuyor. Reklamlardaki, dizi ve filmlerdeki genel kadın betimlemesi de maalesef bu baskıyı artırıyor. Kadınlar özel hayatta başka, iş hayatında başka rollerle sahip olsa da bu roller birbirinden bağımsız değil. İkisi de birbirini besliyor, birbirinden destek alıyor. Aradaki dengeyi korumak da önce topluma, sonra kurumlara düşüyor. Kadınların, bir rol için diğerinden vazgeçmek zorunda kalmaması gerekiyor. Benim için iş hayatım da özel hayatım da çok değerli. Eşitlikçi bakış açımı her ikisine de yansıtmaya çalışıyorum. Eşitlikçi yaklaşım, mutluluğun temelini oluşturuyor. Herkesin eşit şartlarda var olabileceği, kendini gösterme şansı yakalayacağı bir ortam yaratıldığında başarı ve huzur beraberinde geliyor. Yeni yüzyıl, yeni ihtiyaçları doğuruyor. Yapay zeka teknolojileri, şu an bize ne kadar çığır açıcı geliyor değil mi? Peki ya 10 yıl sonra? Muhtemelen günlük yaşamın sıradan bir parçası haline gelecek ve yaşamda bizi şaşırtacak yeni gelişmeler olacak. Bu yüzden nitelikli eğitim için yapılacak tek şey durmadan sistemi yenilemek ve hep beraber yenilenmek. Kapsayıcı eğitim için ise eğitim olanaklarına herkesin eşit bir şekilde erişim sağlayabilmesi gerekiyor. Altyapı ve kaynakları geliştirerek, eğitimi herkes için ulaşılabilir bir hale getirebiliriz. Kadın, erkek fark etmeksizin herkesin hayata katacağı farklı bir değer var. Kendimizi gerçekleştirmek ve hep daha ileri gitmek için de her değer ihtiyacımız var.



“Çalışan ihtiyaçları doğrultusunda yeni iş modelleri tercih edilmeli”

Kadın istihdamı ve fırsat eşitliği, kurum kültürümüzün önemli bir yapı taşı. Param Grup'ta yüzde 45, Kredim markamızda da yüzde 51 kadın çalışan oranımızla gurur duyuyoruz. Kadınlar için daha adil bir tablo çizmek adına şeffaf işe alım ve terfi süreçlerimizle istihdam çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Performans ve deneyime dayalı adil ücretlendirme politikası yürütüyoruz.

Konuya sadece istihdam olarak bakmamak lazım. Çalışma şartları, istihdamın sürekliliği ve verimliliği için

önem teşkil ediyor. Tüm çalışanların verimli çalışabilmesi için artık günümüzde farklı ihtiyaçlar bulunuyor. Kurumların da çalışanların ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran yeni iş modellerini tercih etmesi gerekiyor. Örneğin, Param şirketlerinde hibrit çalışma modeli başarıyla yürütülüyor. Bu model, çalışanlara ve iş akışlarına göre düzenleniyor. İşin özünde esneklik yer alıyor. Karşılıklı anlayış ve iş disiplini çerçevesinde olduğunuzda çalışan bağlılığındaki değişim gözle görülüyor.



İlknur Uzunođlu
Param Grup CSO'su ve Finrota Genel Müdürü

“Toplumsal rollerin eşit dağılımı teşvik edilmeli”



Hem aile hem de iş hayatında cinsiyet eşitliği için çalışmaların devam ettiğini ve bireylerin de bu konuda farkındalığının arttığını hep birlikte gözlemliyoruz. Çocuk bakımı, ev işlerinin üstlenilmesi gibi aslında ortak olan rollerin hala kadınlara yüklenmesinin doğru olmadığını ve bu tek taraflı beklentilerin kadınların hayatlarında ekstra zorluklar olduğunu düşünüyorum. Ayrıca bu gibi geleneksel

beklentilerin, kadınların iş gücüne katılmalarında ve kariyerlerinde engeller yarattığına şahit oluyoruz. Ancak sivil toplum kuruluşları ve özel sektör temsilcilerinin gayretleriyle toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yol alındığını da belirtmek isterim.

Toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında kadınların hem özel hem de iş hayatındaki katkılarını göz ardı etmemek ve bu sürecin pozitif gelişmesine katkı sağlamak, eşitliğe doğru atılmış önemli bir adım. Bu doğrultuda ben de iş ve aile yaşamında eşitliği sağlamak için yaşam dengelerini destekleyen politikaları içtenlikle savunuyorum. Kişisel hayatımda da toplumsal rollerin eşit dağılımını teşvik ederek hem evde hem işte eşitlikçi yaklaşımla hareket ediyorum.

Yeni yüzyılda eşit, nitelikli ve kapsayıcı eğitim için atılması gereken adımlar arasında, eğitim programlarının çeşitliliği ve kapsayıcılığı destekleyecek şekilde güncellenmesi, eğitimde cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet konularının dahil edilmesi, STEM alanlarında kız öğrencilerin teşvik edilmesi, ekonomik engelleri aşan burs ve finansman imkanlarının sunulması, güvenli ve ayrımcılıktan uzak öğrenim ortamlarının oluşturulması ve yetişkin eğitimi fırsatlarının genişletilmesi yer alıyor. Tüm bu adımlar, kadınların ve kız çocuklarının eğitimde daha fazla temsil edilmesi ve eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasının temelini oluşturuyor.

“İşe alım ve terfilerde şeffaf bir süreç uyguluyoruz”

Kadınların iş hayatında yükselmesi için eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamanın, şeffaf işe alım ve terfi süreçlerine sahip olmanın önemini bilincindeyiz. Param olarak sürdürülebilir ve verimli büyümenin, eşitlikçi bir iş ortamında mümkün olabileceğine inanıyor, cinsiyet eşitliğine ve kadınların kariyer gelişimine büyük destek veriyoruz. İnsan kaynağımızın yüzde 45'i kadın çalışanlardan oluşuyor. Kadın çalışan ve kadın yönetici oranıyla sektöre örnek olmayı amaçlıyoruz. Performans ve deneyime dayalı adil ve eşitlikçi ücretlendirme politikası izliyoruz.

Çalışanlarına değer veren, onların becerilerini geliştirmeye motive eden, kariyer hedeflerini destekleyen bir kurum kültürüne sahip olduğumuz için mutluluk duyuyor, bu alandaki çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Özlem Uçarkuş
Payten Türkiye Ülke Satış Lideri

“Özgüveni yüksek bir toplum için kadın girişimci sayısı artmalı”

Çalışma İstatistikleri Daire Başkanlığı'nın Ocak 2024 raporuna göre, Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı yüzde 35.5, erkeklerde ise yüzde 70.7. Endişe vericidir ki kadınların iş hayatındaki varlığının güçlendirilmesi konusunda çok gerideyiz. İş dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin artırılması, kamuda ve özel şirketlerde eşitlik temelli kurum kültürünün yaygınlaşması için daha fazla çalışmalıyız. Kadının sürdürülebilir gücü toplumsal refah için şart. Bunun için, siyasetten kamuya, özel sektörden STK'lara, iş dünyasında söz sahibi tüm liderlere önemli sorumluluklar düşüyor.

İlk olarak kurumlarda görev alan tüm yöneticilerin, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı geliştirilmeli ve bu bilincin kalıcılığı sağlanmalı. Bunun için kurum içi eğitim programları çok önemli. Eşitlikçi, adil ve kapsayıcı bir toplum için hem siyasette hem de iş dünyasında kadınların karar alıcı grupların arasındaki temsil oranı artmalı.

Kadın girişimleri de diğer bir odak noktamız olmalı. Kendi işinin yöneticisi, cesur girişimci kadınlarla birlikte özgüveni yüksek bir topluma kavuşabiliriz. Bunun için hem devlet hem de özel sektör kulvarında kadın girişimci destek programlarının yaygınlaştırılması ve başarı öykülerine daha fazla yer verilmesi önem arz ediyor.

“Kız çocuklarının eğitimi ve kadın girişimlerini destekliyoruz”

FinTek sektöründe de kadın çalışan oranı henüz istediğimiz düzeyde değil. Bunu değiştirmek için Payten olarak öncelikle sürecin temelini oluşturan eğitime odaklandık. Ülkemizin büyük kesiminde, toplumsal kalıplaşmış yargılar sebebiyle kız çocuklarının orta ve ileri seviye öğrenimleri sekteye uğruyor. Daha medeni ve ileri bir toplum seviyesine ulaşmak için “eğitimde fırsat eşitliği” şart.

Payten'de toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini eyleme dönüştürmek için en üst kademesinden en genç çalışanına kadar herkes el ele verdi. Yillardır hem kurum olarak hem de çalışanlarımızın bireysel katkılarıyla, yaşamları ve eğitimleri risk altında olan kız çocuklarının eğitimi desteklemek üzere Koruncuk Vakfı ile iş birliği yapıyoruz. Yazılım konusunda düzenlediğimiz eğitim ve bootcamp'lere kadınların katılımını teşvik ediyor ve hem şirketimizde hem yazılım sektöründe kadınların daha fazla yer alması için gayret gösteriyoruz.

PSM dergisinin her yıl mart ayında Dünya Kadınlar Günü özelinde organize ettiği W-Level etkinliğinde, Kız-Code projesini desteklemek üzere sektörün kadın yöneti-



cileri olarak bir araya geliyoruz.

Payten bünyesinde faaliyet gösteren ve işletmeler için katma değer yaratan projeleriyle sektörde öne çıkan ödeme kuruluşumuz Paratika da geçtiğimiz günlerde, kadının gücünü destekleyen “Kadın Girişimci İçin En İyisi” programını duyurdu. Özellikle kadının toplumumuz için önemine dikkat çekmek üzere 8 Mart Dünya Kadınlar Gününde tanıtılan program; kurucusu, ortağı ve yönetiminde kadın olan tüm işletmelere yüzde 0'a yakın oranlarla sanal POS komisyon oranlarının yanı sıra program katılımcılarına eğitim desteği, ödeme danışmanlığı hizmeti ve networking buluşmaları gibi bir dizi fırsat sunuyor.



Nihal Asker

RS Otomotiv Grubu Yönetim Kurulu Üyesi / RS Assurance Genel Müdürü

“Cinsiyet eşitliği anaokulu müfredatına bile girmeli”



Bizim gibi ataerkil toplumlarda kadınların aile içindeki rollerinin çok önemli olduğunu ve bu sebeple çalışma hayatında olan kadınların ekonomik şartlar elverdiği ölçüde bu rollerinden çok fazla ödün vermemeleri gerektiğini düşünüyorum. Buradaki kayıplar da en az kadınların çalışma hayatına katılması kadar kritik.

Erkeklerin aile içerisindeki sorumluluklarda eşit oranda pay almasına henüz çok yolumuz var. Belki birkaç nesil sonrasında gerçek anlamda bir gelişim göreceğiz. Bu süreçte kadınlara hala çok fazla iş düşüyor. Ben kendi adıma önceliklendirmelerimi iyi yaptığımı düşünüyorum. Aile içi rollerimde bana daha fazla ihtiyaç olduğu dönemlerde çalışma hayatına ara vererek, telafisi olmayan fırsatları değerlendirdim.

Eşitliği sağlamak adına, kendi ailemin bana yaptığı gibi, kızım ve oğlum arasında farklı bir davranış ya da kayırma olmaksızın, her ikisine de eşit şartları sağlayıp eşit sorumluluklar verdim. Özellikle oğlumun aile içi sorumluluklar noktasında eşit oldukları yönünde yetiştirdim. Bahsettiğim gelecek nesilleri bizler yetiştiriyoruz ve bu çabalarımızın karşılığını göreceğimize inanıyorum.

Ülkemizde erkeklerin iş gücüne katılımı yüzde 70 seviyelerinde. Kadınlarda ise bu oran yüzde 35’lerde. Bu oradaki artışı yakalamadan ülkemizin refah toplumlar düzeyine gelebileceğine inanmıyorum. Kadınların toplumdaki değerini, eşitliğini artırmak için Rotary Kadına Nefes Kulübü ve Kadın Sigortacılar Derneği’nin yönetiminde yer alıyorum.

Her şeyin başı eğitim olduğu gibi, cinsiyet eşitliği konusu da küçük yaşlarda öğretilmesi gereken bir konu. Hatta anaokulu müfredatından başlanmalı. Aile içerisinde ya da toplumda bunun pratiğini maalesef fazla göremiyoruz. Bu yüzden eğitimlerle en azından herkesin insan haklarını, eşitlik ilkelerini öğrenmesi ve istemesini sağlamalıyız.

“Mavi yakalı kadın çalışan sayımızı da artırmak istiyoruz”

RS Otomotiv Grubunda kadın çalışan oranı yüzde 33. Grupta en yüksek oran yüzde 62 ile Tur Assist’te. Bu şirketimizde yönetim seviyesinde kadın oranı da yüzde 44’le oldukça yüksek bir seviyede. Tur Assist olarak İşte Eşit Kadın Sertifikası’na sahibiz.

Genel olarak iş görüşmelerinde adaylar arasında mutlaka kadınların olmasını istiyoruz. Kadın çalışanlarımız genellikle beyaz ve gri yakalı. Amacımız mavi yakada da kadın istihdamı yaratmak, onları eğitmek ve sektöre kazandırmak. Bunun için çeşitli iş birlikleri üzerinde çalışıyoruz.

Web ve Mobil Developer Eğitimleri

Aloha Dijital Akademi olarak yenilikçi eğitim modellerimizle, mezun öğrencilerimize istihdam ve staj desteği sağlayarak genç yazılımcı istihdamı yaratmayı hedeflemekteyiz.

Aloha Dijital,
bir Teknopark
yazılım şirketidir.



EĞİTİMLERİMİZ

- ✓ **Full Stack Web Developer**
 - Back-End Web Developer
 - Front-End Web Developer
- ✓ **Mobil Developer**
 - React Native Developer





Müjde Esin
KızCode Kurucusu

“Kızlarımız bilim ve teknoloji alanında daha fazla temsil edilecek”

KızCode, dezavantajlı topluluklardaki kız çocuklarını dijitalleşen dünyaya hazırlamayı ve meslek seçiminde cinsiyetçi önyargıları kırmayı hedefleyen ve adil bir toplum kurma hayali, bilim ve teknoloji alanında kız çocuklarının potansiyellerini keşfetmelerini ve geliştirmelerini teşvik etmekle başladı.

Olympic KızCoders projesi ise 2022 yılında TÜBİTAK Ulusal Bilim Olimpiyatları Bilgisayar dalına katılan ve bu alanda daha fazla kız çocuğunun yer alması gerektiğine inanan KızCoder'ların hayalinden doğdu. Bu projeye kız çocuklarının bilim ve teknoloji alanında daha fazla temsil edileceğine inanıyor, onların bu alandaki potansiyellerini keşfetmeleri ve geliştirmeleri için bir fırsat oluşturmayı hedefliyoruz.

“2025'te ortaokul öğrencileri de katılacak”

Projenin ilk aşamasında, TÜBİTAK Ulusal Bilim Olimpiyatları Bilgisayar dalına katılan kız öğrencilerin potansiyellerini keşfetmeleri ve desteklenmeleri için bir platform oluşturduk. Katılımcılara, olimpiyatlar için gerekli olan rehberlik, akran danışmanlığı ve sınavlara yönelik matematik, algoritma ve kodlama eğitimi gibi kaynaklar sunuyoruz. Bu eğitim süreci, katılımcıların hem sosyal hem de akademik hayatlarında daha güçlü bir şekilde yer almalarını sağlamak amacıyla tasarlandı. Bu yıl lise öğrencilerine yönelik sınav hazırlığı yoğun ilgi gördü. 2025 yılında daha fazla lise öğrencisine ulaşmayı planlıyoruz. Aynı zamanda ortaöğretim öğrencilerini de bu sınava hazırlamayı hedefliyoruz.

KızCode, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek için çeşitli faaliyetler yürütüyor. Kız çocuklarının bilim ve teknoloji alanındaki potansiyellerini keşfetmelerini teş-



vik etmek, eğitim ve mentorluk programları aracılığıyla destek sağlamak, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık oluşturmak ve bu alanda daha fazla kızın yer almasını sağlamak amacıyla çalışmalar yapıyoruz. Bu doğrultuda okullar ve topluluklarla iş birliği yapıyoruz. Bu sayede daha geniş kitlelere ulaşarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kız çocuklarını, aileleri ve toplumu bilinçlendirme ve destek sağlama imkanı buluyoruz. KızCode, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bu çabalarıyla daha adil ve kapsayıcı bir toplumun oluşturulmasına katkıda bulunmayı amaçlıyor.



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

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



CESARETİN ÖDÜLE DÖNÜŞSÜN!

İnovatif projeleri ödüllendiren Smart-i Awards, sigorta sektöründeki değişim ve dönüşüme ayna tutuyor.

Bu heyecana ortak olmak isteyenler için son gün 30 Nisan 2024...



PANEL
12 Haziran 2024

Sigortacılıkta
Cesur Yeni Ufuklar

Sigorta Sektörünü
Değiştirecek Yenilikçi
Çözümler

"İnovasyon Cesaret Gerektirir
ve Diğer Her Şey Onu İzler"

Ayrıntılı Bilgi ve Başvuru için
smartiawards.com | psm@psmmag.com

smart-i
awards

Türkiye sigorta sektörünün ilk ve tek inovasyona dayalı ödül programı Smart-i Awards için başvurular devam ediyor. Bu yılki teması "Sigortacılıkta Cesur Yeni Ufuklar" olan yarışmada, inovatif projeler geliştiren sigorta şirketlerinin yanı sıra bu projelerinde onlara eşlik eden/ürün geliştiren diğer sektörlerden (yazılım/donanım) girişimler de ödüllendirilecek. Sigorta sektörü, müşteri deneyimini geliştirmek ve iş süreçlerini optimize etmek amacıyla dijital teknolojilere daha fazla odaklanmak durumunda. Yapay zeka, makine öğrenimi, nesnelerin interneti (IoT), otomasyon teknolojileri; poliçelendirme, hasar, risk yönetimi, mevzuat, sigortalı dostu uygulamalar ve niceleri... Bu yıl üçüncüsü düzenlenen yarışmada sektörün önde gelen temsilcileri, sigortacılığı dönüştürecek yenilikçi fikirleri ödül töreni öncesinde düzenlenecek panelde enine boyuna masaya yatırarak.

Evet, Smart-i Awards bu yıl da yeni nesil sigorta teknolojilerinin sektör tarafından benimsenip yaygınlaştırılması, dijitalleşmenin iş süreçlerine entegre edilerek verimliliğin artırılması gibi konularda atılan adımları öne çıkarıp ödüllendirirken, sektörü dönüştürecek yenilikçi

çözümler de salonda hazır bulunan ödül törenini katılımcılarına ve canlı yayını ekranları başında izleyen konuklara ilk ağızdan aktarılacak.

Kimler başvurabilir?

Yarışmaya, sigorta şirketleri, bireysel emeklilik şirketleri, brokerler ve sigorta şirketleriyle iş birliği yapan diğer sektörlerden yazılım, donanım, hizmet sağlayıcı şirketler ile sigorta sektörüne hizmet veren ajanslar katılabiliyor.

Sigorta şirketleri ve bu şirketlere teknoloji üreten inovatif şirketlerin İstanbul'daki İş Sanat sahnesinde ödüllendirileceği yarışmaya başvurular 30 Nisan tarihine kadar Smart-i Awards internet sitesi (www.smartiawards.com) üzerinden devam edecek.

Geleceğin vizyonerleri arasına katılıp panel konuşmacısı olmak ve başarıyı ödüllendirerek yaratıcılığı teşvik eden sponsorlar arasında yer almak için psm@psmmag.com adresinden iletişime geçebilirsiniz.

İnovatif projelerin finansal ekosistemde yarattığı devrimi keşfetmek, teknolojinin geleceğine şahit olmak ve değişimin liderleriyle network kurmak için bu etkinliği kaçırmayın. ☺

Tüm bankacılık işlemleriniz

Şeker Mobil'de!



App Store'dan
İndirin

Google Play
'DEN ALIN

Hemen İndirin
AppGallery

Şekerbank

GELECEĞİ KEŞFEDİN!

Yeni nesil ödeme yöntemiyle para yönetiminin kolaylığını yaşayın.



PayFix

X @payfixcuzdan

in @payfixcuzdan

www.payfix.com.tr

f @payfix

ig @payfix

yt @payfixtr