

Temmuz
2016

Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Raporu



İÇİNDEKİLER

RAPOR HAKKINDA	1
BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ	2
ÖZETLE GARANTİ EMEKLİLİK	3
Tarihsel Gelişimimiz.....	4
Ortaklık Yapımız	6
Yönetim Kurulumuz	6
Organizasyon Yapımız	7
VİZYON, MİSYON, VAZGEÇİLMEZ DEĞERLERİMİZ.....	8
Vizyonumuz	8
Misyonumuz	8
Vazgeçilmez Değerlerimiz	8
GENEL MÜDÜR MESAJI	9
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMIMIZ, POLİTİKAMIZ VE KİLOMETRE TAŞLARIMIZ	10
Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız.....	10
Politika ve İlkelerimiz	10
Kilometre Taşlarımız.....	11
KURUMSAL YÖNETİM YAPILANMAMIZ	13
MÜŞTERİLERİMİZ	15
İNSAN KAYNAĞI VE ÇALIŞMA STANDARTLARIMIZ	20
ÇEVRE.....	27
Garanti Emeklilik Çevre Politikası	27
Garanti Emeklilik Çevre Yönetim Sistemi.....	27
Garanti Emeklilik'te Atık Yönetimi	29
Enerji Verimliliği Çalışmaları	29
Tüketim Verileri ve Hedefleri.....	30
Bilinç Artırma Çalışmaları	32
YOLSUZLUKLA MÜCADELE	33
Suistimal ve Etik Dışı Davranışları Önleme Politikası.....	33
Etik ve Doğruluk İlkeleri	33
Etik Bildirim Hattı	34
Etik Komitesi.....	34
Etik Eğitimleri.....	34
Suç Gelirlerinin Aklanması ile Mücadele	34
Kişisel Verilerin Korunması	35
GARANTİ EMEKLİLİK VE KADINLARIN GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİ.....	36
KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ İLERLEME BİLDİRİMİ.....	39

RAPOR HAKKINDA

Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. (Garanti Emeklilik), Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde belirtilen maddeler doğrultusunda stratejilerinin ve kurumsal yönetiminin her aşamasında bu maddelere uygun hareket ettiğini, bu maddelerin uygulayıcısı ve takipçisi olduğunu taahhüt eder.

İlk İlerleme Raporu'nda, Küresel İlkeler Sözleşmesi maddelerine bağlı kalınarak Şirket içinde yapılan çalışmaların kısaca geçmişteki uygulamalarından, ağırlıklı olarak da sözleşmenin imzalandığı tarihten (Temmuz 2015) 2016 yılı ilk yarısına kadar yapılan çalışmalardan bahsedilmektedir.

Rapordaki veriler istatistiki bilgilerle ve örnek uygulamalarla desteklenmektedir. Garanti Emeklilik, sürdürülebilirlik çalışmalarını tüm iş süreçlerine yaygınlaştırmının yanı sıra, birlikte çalıştığı tedarikçi firmalara da bu prensipleri benimsetmeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda yaptığı çalışmaları ve gelecek yıllar için belirlediği hedeflerini raporda verilerle paylaşmaktadır.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ

Garanti Emeklilik, 2015 yılı Temmuz ayında dünyanın en büyük gönüllü kurumsal sorumluluk girişimi olan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayarak (United Nations Global Compact), insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele konularında ortak mücadele vermek için taahhütte bulundu.

İnsan Hakları

İlke 1 İş dünyası, uluslararası ilan edilmiş insan haklarına destek olmalı ve saygı göstermeli.

İlke 2 İş dünyası, insan hakları ihlallerine fırsat tanımamalı.

İlke 3 İş dünyası, çalışanlarının sendikalaşma özgürlüğünü desteklemeli ve toplu müzakere hakkını etkin biçimde tanımalı.

Çalışma Standartları

İlke 4 İş dünyası, her türlü zorla ve zorunlu işçi çalıştırılmasını engellemeli.

İlke 5 İş dünyası, çocuk işçi çalıştırılmasının önüne geçmeli.

İlke 6 İş dünyası, işe alım ve çalışma süreçlerinde, ayrımcılığın önüne geçmeli.

Çevre

İlke 7 İş dünyası çevre sorunlarını önleyici ve çevreyi koruyucu yaklaşımları desteklemeli.

İlke 8 İş dünyası, çevreye yönelik sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyeti ve oluşumu desteklemeli.

İlke 9 İş dünyası, çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.

Yolsuzlukla Mücadele

İlke 10 İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla mücadele etmeli.

ÖZETLE GARANTİ EMEKLİLİK

Şirket, 24 Temmuz 1992 tarihinde “AGF Garanti Hayat Sigorta Anonim Şirketi” ismiyle hayat sigortacılığı faaliyetlerine başlamıştır.

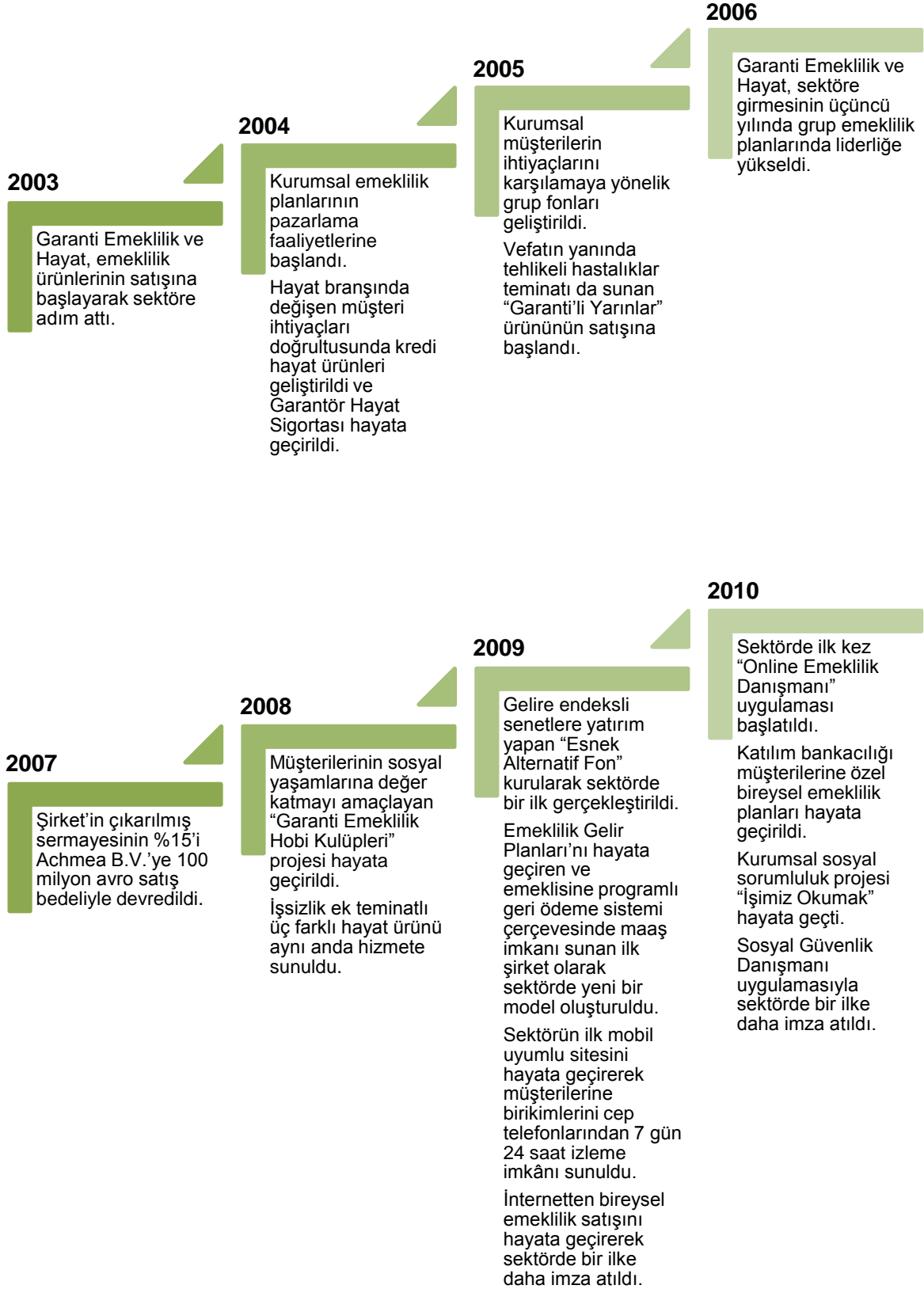
Şirket’in unvanı 18 Mayıs 1999’da “Garanti Hayat Sigorta Anonim Şirketi” olarak değişmiştir.

Faaliyetlerine bireysel emekliliği de ekleme kararının ardından, 14 Kasım 2002’de, bu dönüşüm için başvuruda bulunulmuş ve Şirket’in unvanı önce “Garanti Emeklilik A.Ş.”, sonrasında ise “Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.” olarak değişmiştir. Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.’nin emeklilik yatırım fonlarını kurması, 28 Haziran 2003 tarihinde alınan Yönetim Kurulu kararı ve Sermaye Piyasası Kurulu’ndan alınan izin sonucunda, 28 Haziran 2003 tarihinde gerçekleşmiştir.

Şirket’in çıkarılmış sermayesinin %15’i, 21 Haziran 2007 itibarıyla Achmea B.V.’ye 100 milyon avro satış bedeliyle devredilmiştir.

Müşteri memnuniyetini tüm faaliyetlerinin merkezine koyan ve tüm faaliyetlerini sürdürülebilirlik bakış açısıyla yürüten Garanti Emeklilik, sektörün öncü şirketlerinden biri konumundadır. Şirket, geliştirdiği ürün ve hizmetleriyle müşterilerine finansal getiri sağlamanın yanı sıra, ortaya çıkan ihtiyaçlara hızla ayak uyduran dinamizmi, değişen koşullar karşısındaki istikrarlı duruşuyla Türkiye’nin bireysel emeklilik ve hayat sigortacılığı sektörlerine her zaman değer katmaktadır. Garanti Emeklilik, banka sigortacılığındaki birikimi ve ismini zirveye taşıyan finansal üstünlükleriyle faaliyet gösterdiği iki branşta da diğer şirketler için örnek teşkil etmeye devam etmektedir.

Tarihsel Gelişimimiz



2011

Garanti Emeklilik ve Hayat Esnek (TL), Garanti Emeklilik ve Hayat Gelir Amaçlı Devlet İç Borçlanma Araçları, Garanti Emeklilik ve Hayat Hisse Senedi ve Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. Gruplara Yönelik Hisse Senedi Emeklilik Yatırım Fonları halka arz edildi.

Facebook sayfası açılarak iletişim kanallarına sosyal medya da eklendi.

2012

Müşterilere farklılaştırılmış bir hizmet noktası oluşturmak amacıyla Özel Müşteri İlişkileri ekibi kuruldu.

Müşterilerin değişen ihtiyaçlarına paralel kredi hayat ürünleri güncellendi.

Serbest meslek sahiplerine ve gençlere özel tasarlanmış bireysel emeklilik ürünleri hayata geçirildi.

2013

Bireysel emeklilik katılımcı sayısında sektör liderliği elde edildi.

garantiemeklilik.com.tr; rahat kullanımı, görselliği, işlevselliği ile müşterilerin kullanım kolaylığı ve memnuniyet seviyesini daha da artıracak şekilde yenilendi.

Dünyadaki tek uluslararası insan kaynakları kalite standardı olan "Investors in People"da standartların üzerinde performans gösteren Garanti Emeklilik ve Hayat, sektörün ilk ve tek "Gümüş" sertifika alan şirketi oldu.

2014

2013 yılında elde edilen katılımcı sayısı liderliği 2014 yılında da sürdürüldü.

Garanti Emeklilik'in yeni iletişim konsepti "Her Zaman Yanınızdayız" olarak belirlendi.

Sosyal medya kanallarına Twitter ve LinkedIn de eklenerek bu mecrada iletişim ağı güçlendirildi.

8. Uluslararası Kurumsal Yönetim Zirvesi'nde, "Halka Açık Olmayan Şirketler" kategorisinde "Kurumsal Yönetim Derecelendirme Notu En Yüksek Kuruluş" seçildi.

2015

Uluslararası alandaki tek insan kaynakları kalite standardı olan "Investors in People"da ülkemizde "Altın" ödüle layık görülen ilk ve tek emeklilik şirketi oldu.

Sürdürülebilirlik faaliyetleri kapsamında, dünyanın en büyük gönüllü kurumsal sorumluluk girişimi olan "Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi"ne imza attı.

Sürdürülebilirlik kapsamında bir diğer önemli adımını, sektörde yine bir ilki gerçekleştirerek "Birleşmiş Milletler Kadınların Güçlenmesi Prensipleri"ne imzalayarak attı.

Facebook üzerinden BES başvurusu alan ilk şirket olarak sektörde bir ilke daha imza attı.

İnternet şubesini en yeni dijital trendlere uygun olarak yeniledi.

Sosyal medya kullanımına Instagram hesabını da ekleyerek dijital dünyadaki iletişim kanallarına bir yenisini daha ekledi.

Dijital dünyada da öncü bir şirket olan Garanti Emeklilik yine bir ilke imza atarak sektörde Periscope'u kullanan ilk şirket oldu.

Ortaklık Yapımız

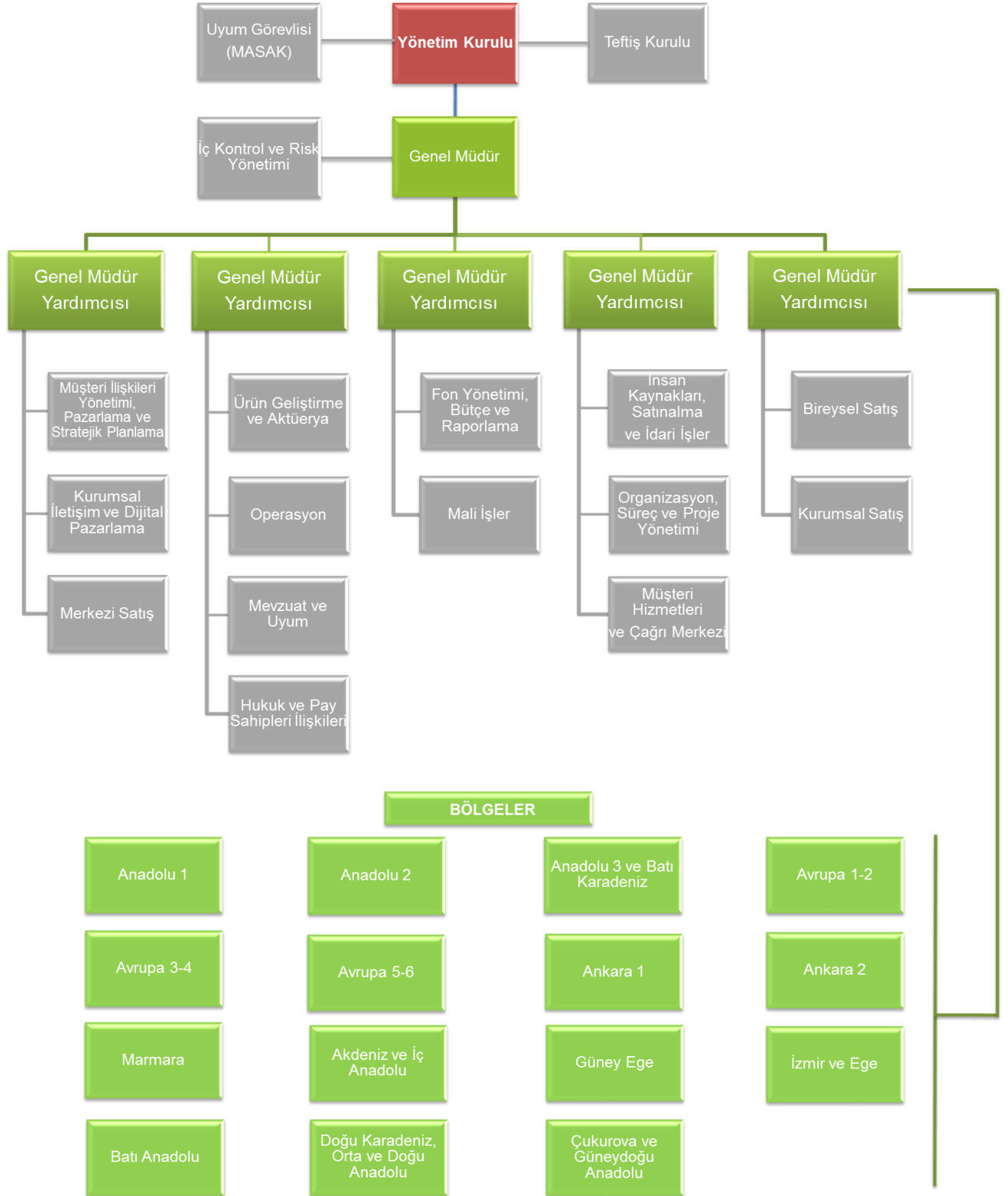
Ortaklarımız	Nispi Payı (%)	Mutlak Payı (TL)
T. Garanti Bankası A.Ş.	84,91	42.456.190
Achmea	15,00	7.500.000
Diğer	0,09	43.810
Toplam	100	50.000.000

Yönetim Kurulumuz

Garanti Emeklilik'in Yönetim Kurulu, 16 Eylül 2015 tarihinden itibaren aşağıda gösterilmiş olan oluşumla 9 üyeye sahiptir ve kurulda 2 kadın, 7 erkek Yönetim Kurulu üyesi bulunmaktadır.

Yönetim Kurulu Üyesi	Görevi	Cinsiyeti
Ali Fuat Erbil	Yönetim Kurulu Başkanı	Erkek
Onur Genç	Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı	Erkek
Didem Başer	Yönetim Kurulu Üyesi	Kadın
Javier Bernal Dionis	Yönetim Kurulu Üyesi	Erkek
Maria de la Paloma Piqueras Hernandez	Yönetim Kurulu Üyesi	Kadın
F. Nafiz Karadere	Yönetim Kurulu Üyesi	Erkek
Johannes Antonius Nijssen	Yönetim Kurulu Üyesi	Erkek
M. Cüneyt Sezgin	Yönetim Kurulu Üyesi	Erkek
Cemal Onaran	Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Müdür	Erkek

Organizasyon Yapımız



VİZYON, MİSYON, VAZGEÇİLMEZ DEĞERLERİMİZ

Vizyonumuz

Avrupa'nın en iyi "Bireysel Emeklilik ve Hayat Şirketi" olmak.

Misyonumuz

Topluma ve hissedarlarımıza duyduğumuz sorumlulukla; müşteri ve çalışanlarımızın mutlu geleceklerine sahip çıkar, onlara yol gösterir, değer katar ve kendilerini Garanti'de hissettiririz.

Vazgeçilmez Değerlerimiz

- Müşterilerimin beklentilerini aşarım.
- Açık iletişime inanırım.
- Kanunları taviz vermeden uygulayım.
- Samimi ve dürüst davranırım.
- Mutlu müşterileri, mutlu çalışanlarla yaratırım.
- İşimin en iyisi olmak için sürekli öğrenirim.
- Yenilikçi ve yaratıcıyım.
- Topluma ve çevreye duyarlıyım.

GENEL MÜDÜR MESAJI

Değerli Paydaşlarımız,

Sizlerle, Garanti Emeklilik'in 2015 yılı Temmuz ayından bu yana Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 temel prensibi altında gerçekleştirdiğimiz taahhütlerle ilgili hazırladığımız İlerleme Raporu'nu (Communication on Progress) paylaşmaktan mutluluk duyuyorum.

2015 yılında, sürdürülebilir bir kalkınma için sadece finansal bakış açısını değil, sosyal ve çevresel boyutları da dikkate alarak çıktığımız sürdürülebilirlik yolculuğumuzda, öncelikle "Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi"ni imzalayarak; insan hakları, çalışma koşulları, çevre ve yolsuzlukla mücadele konularında küresel düzeyde kabul görmüş ilkeleri yerine getirmeyi taahhüt ettik. Yine bu kapsamda, sektörümüzde bir ilki daha gerçekleştirerek, kadın - erkek eşitliğine ve kadının toplumdaki yerinin güçlenmesine önem veren "Birleşmiş Milletler Kadınların Güçlenmesi Prensipleri"ni imzaladık.

Sürdürülebilirlik bakış açısını tüm iş faaliyetlerimizin merkezine taşıma hedefimizle, 2015 yılında Sürdürülebilirlik Politikamızı ve Stratejilerimizi oluşturduk. Bu önemli adımla birlikte, uzun vadede sürdürülebilirlik konusunda yaratmak istediğimiz etkinin çerçevesini de belirlemiş olduk. 7 temel ilkeye dayalı olan Sürdürülebilirlik Politikamız ile taraf olduğumuz ulusal ve uluslararası sözleşmeler çerçevesinde insan hakları, çalışan hakları, müşterilerimiz ve temas ettiğimiz tüm paydaşlarımız ile çevre ve yolsuzlukla mücadele konularındaki kararlı çalışmaların önemini kabul ediyor; öncü çalışmalarımızla sektörümüze ilham vermeyi hedefliyoruz.

Bu yıl ilk defa yayınladığımız bu İlerleme Raporu ile, Şirketimizin Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi prensipleri kapsamında tüm iş süreçlerinde gerçekleştirdiği uygulamalardan ve gelecek yıllardaki hedeflerimizden bahsedeceğiz.

Şirket olarak, çevresel, ekonomik ve sosyal sürdürülebilirliğin sağlanmasının ülkemizin geleceğine atılacak bir imza anlamı taşıdığına inanıyor; bu yöndeki her türlü sürdürülebilirlik inisiyatifini gönülden desteklemeyi arzuluyoruz.

Cemal ONARAN

Genel Müdür



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMIMIZ, POLİTİKAMIZ VE KİLOMETRE TAŞLARIMIZ

Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız

Garanti Emeklilik, “bugünün ihtiyaçlarını gelecek nesillerin ihtiyaçlarını tehlikeye atmadan temin etmek” olarak tanımlanabilecek “Sürdürülebilirlik” konusunda önemli adımlar atıyor; çalışanlarına, hissedarlarına, topluma ve çevreye kattığı değeri sürekli ve belirgin şekilde artırma hedefi ile faaliyetlerini sorumlu bir şekilde gerçekleştirmenin önemini kabul ediyor.

Politika ve İlkelerimiz

Garanti Emeklilik, ana hissedarı Garanti Bankası’nın ortaya koyduğu ilkelerden yola çıkarak; Avrupa’nın en iyi “Bireysel Emeklilik ve Hayat Şirketi” olmak vizyonunu, toplumu, ekonomiyi ve çevreyi besleyecek, evrensel ölçüde kabul görmüş değerler doğrultusunda desteklemeyi kurumsal sorumluluk olarak nitelendiriyor. Taraf olduğu uluslararası ilkeler çerçevesinde insan hakları, çalışan hakları, müşterileri ve temas ettiği tüm paydaşları ile çevre ve yolsuzlukla mücadele konularındaki çalışmaların önemini kabul ediyor; öncü çalışmalarla sektörüne ilham vermeyi hedefliyor.

Bununla birlikte kurulduğu günden bu yana iş süreçlerinin merkezinde konumlandığı Kurumsal Yönetim İlkeleri’ne tam uyum anlayışı ile “Vazgeçilmez Değerlerimiz” ışığında yarınlar miras kalacak çalışmalarını sürdürüyor. Garanti Emeklilik, çevresel, ekonomik ve sosyal sürdürülebilirliğin sağlanmasının ülkemizin geleceğine atılacak bir imza anlamı taşıdığına inanıyor; bu yöndeki her türlü sürdürülebilirlik inisiyatifini destekliyor.

Garanti Emeklilik’in sürdürülebilirlik faaliyet ve uygulamalarında esas aldığı temel ilkeler şunlardır:

- Doğruluk, eşitlik, güvenilirlik, saydamlık, açık iletişim, dürüstlük ve ahlaklı davranma, kanunları titizlikle ve taviz vermeden uygulama ilkeleri Garanti Emeklilik’in tüm iş süreçlerinin odağında yer alır; tüm çalışanları tarafından içselleştirilerek uygulanmaktadır.
- Çevresel, sosyal ve ekonomik alanlardaki karar alma süreçlerinde uluslararası standartlar baz alınarak özenli ve titiz yaklaşım gösterilmekte; her türlü tehdit ve fırsat özenli bir şekilde ele alınmaktadır.
- Garanti Emeklilik, çevreye karşı sorumlu olduğunu peşinen kabul eder ve çevresel sürdürülebilirliği öncelikli konu başlıkları arasında görür;
- İnsan odaklı kurum kültürünün gelecek nesillere taşınması yönünde İnsana Yatırımı taahhüt eder.
- Çalışan memnuniyetini düzenli olarak izler; tüm kıdem seviyeleri için adil bir ücretlendirme ve fayda sistemi sağlar.
- Şirket içindeki sürdürülebilirlik çalışmalarını geliştirmek ve uygulamak üzere etkin bir yönetim modelini benimser.
- Sürdürülebilirlik inisiyatiflerini aktif olarak destekler, sektörüne ilham verecek faaliyetleri hayata geçirir.

Garanti Emeklilik Sürdürülebilirlik Politikası’nın onaylanması konusunda Üst Yönetim sorumludur. Politika’nın takibi, değiştirilmesi, geliştirilmesi, uygulanması ve yürütülmesi doğrudan Sürdürülebilirlik Komitesi’nin sorumluluğundadır. Tüm değişiklikler ve düzeltmeler Üst Yönetim tarafından onaylanmaktadır.

Kilometre Taşlarımız

2016

- 3 ayda 1 toplanacak Sürdürülebilirlik Komitesi kuruldu.
- Tedarikçi sözleşmelerine Şirket'in yürütmekte olduğu tüm yönetim sistemlerine (ISO 9001, ISO 14001) tam uyum konusunda bağlayıcı maddeler ekledi.
- Yeni işe giren tüm çalışanları için oryantasyon programı içerisine Sürdürülebilirlik içeriği eklendi.
- Garanti Emeklilik Çevre Yönetim Sistemi'nin, Mart ayında Alman belgelendirme kuruluşu TÜVSÜD tarafından ISO 14001 sertifikası ile belgelendirilmesinin ardından, Türkiye'de ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi belgesini alan ilk bireysel emeklilik ve hayat şirketi unvanını kazandı.
- Dünyanın farklı yerlerinde çalışan senior-level iş kadınlarını bir araya getirmeyi hedefleyen bir network organizasyonu olan Professional Women's Network İstanbul'a (PWN) üye oldu.
- İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği'ne Türkiye'den üye olan ilk bireysel emeklilik şirketi oldu.
- Tüm çalışanlar Sürdürülebilirlik ile ilgili içeriklerin olduğu eğitimleri almaya başladı.
- Kadına yönelik kanser türlerine ve tiroit kanserine karşı "Sağlıklı Kadınlar" hayat sigortası ürünü geliştirildi ve satışa sunuldu.
- WWF Dünya Saati Uygulaması'na desteğini sürdürdü. Bireysel emeklilik sektöründe bu uygulamanın tek destekçisi olan Garanti Emeklilik, Genel Müdürlük binalarının ışıklarını bu yıl da bir saat süreyle kapattı.
- 2015 yılında UN Women tarafından başlatılan ve kadın hakları ve cinsiyet eşitliğine erkeklerin desteğini vurgulayan dayanışma kampanyası "He for She" inisiyatifini destekledi.
- TEGEP Öğrenme ve Gelişim Ödülleri'nde "İşimiz Okumak" sosyal sorumluluk projesi ödül aldı.

2015

- WWF Dünya Saati Uygulaması'na ilk kez destek verdi ve Genel Müdürlük binalarının ışıklarını bir saat süreyle kapattı.
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne (UNGC) imza attı.
- Garanti Emeklilik Sürdürülebilirlik Politikası'nı oluşturdu.
- Garanti Emeklilik Çevre Yönetim Sistemi ve Çevre Politikası'nı oluşturdu.
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ile Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Güçlendirilmesi Birimi'nin (UN Women) iş birliğiyle 2010 yılında oluşturulan Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ne (Women's Empowerment Principles) sektöründe imza atan ilk şirket oldu.
- Uluslararası alandaki tek insan kaynakları kalite standardı olan "Investors in People"da (IIP - İnsana Yatırım Yapanlar) Türkiye'de "Altın" ödüle layık görülen ilk ve tek emeklilik şirketi oldu.

2014

- 8. Uluslararası Kurumsal Yönetim Zirvesi'nde, "Halka Açık Olmayan Şirketler" kategorisinde "Kurumsal Yönetim Derecelendirme Notu En Yüksek Kuruluş" seçildi.

2013

- “İşimiz Okumak” projesi ile Altın Pusula Halkla İlişkiler Ödülleri ve Avrupa Mükemmellik Ödülleri’nde (European Excellence Awards) ödüllere layık görüldü.
- Dünyadaki tek uluslararası insan kaynakları kalite standardı olan “Investors in People”da standartların üzerinde performans gösteren Garanti Emeklilik ve Hayat, sektörün ilk ve tek “Gümüş” sertifika alan şirketi oldu.

2011

- “İşimiz Okumak” projesi ile Sabre Awards’ta “Kurumsal Sosyal Sorumluluk” ve “Toplumla İlişkiler” kategorilerinde ve "IPRA (Uluslararası Halkla İlişkiler Derneği) Altın Küre - Halkla İlişkilerde Mükemmeliyet Ödülleri"nde kurumsal sosyal sorumluluk kategorisinde ödüle layık görüldü.

2010

- Okul saatleri dışında para kazanmak amacıyla çalışan ortaokul öğrencilerini, başta sokaklar olmak üzere çalıştıkları iş yerlerinden uzaklaştırmak; çocukların okula devamlılıklarını, akademik başarılarını ve sosyal gelişimlerini artırarak eğitimlerine devam etmelerini sağlamak amacıyla “İşimiz Okumak” kurumsal sosyal sorumluluk projesi hayata geçirildi.
- Garanti Bankası tarafından 2006 yılında düzenlenmeye başlanan Kobi Kadın Girişimci Yarışması kapsamında kazanan kadın girişimcilere destek vermeye başladı.

2008

- Müşterilerinin sosyal yaşamlarına değer katmayı amaçlayan “Garanti Emeklilik Hobi Kulüpleri” projesi hayata geçirildi.

2007

- 2007 – 2008 eğitim öğretim yılında Kapadokya Meslek Yüksekokulu'nun eğitim programlarına "Bankacılık ve Sigortacılık" bölümünü ekledi.

2006

- Toplum Gönüllüleri Vakfı ile birlikte, toplum gönüllüsü gençlerin köylerde okul onarımlarına yardım etmesi, sokak çocuklarına ağabeylik yapması, olanakları sınırlı küçüklerin SBS ve LYS sınavlarına hazırlanması, Gençlik Hizmet Merkezleri'nde okuma-yazma öğretilmesi ve bilgisayar kursları verilmesi çalışmalarına başlandı.
- Çalışan görüşlerinin aktarılması için “Fikirler Fora” öneri platformu kullanıma açıldı.

2005

- Ayhan Şahenk Vakfı iş birliği ile yürütülen Gezici Sağlık Hizmetleri projesi kapsamında, Türkiye'nin dört bir yanında, "Göz Sağlığı", "Genel Sağlık" ve "Çocuk Sağlığı" konularında hizmet vermek üzere özel olarak tasarlanmış modern sağlık araçlarıyla, ilköğretim çağındaki çocuklar başta olmak üzere, sosyal güvencesi olmayan ve maddi olanakları sınırlı kişilere sunulan sağlık hizmetlerine destek vermeye başladı.

KURUMSAL YÖNETİM YAPILANMAMIZ

Garanti Emeklilik Yönetim Kurulu, yöneticileri, ortakları ve diğer menfaat sahiplerinin gerek Şirket gerekse birbirleri ile olan ilişkiler dizinini belirleyen kurumsal yönetim ilkeleri aşağıdaki şekildedir:

- Faaliyetlerini eşitlik, şeffaflık, hesap verilebilirlik ve sorumluluk ilkeleri çerçevesinde yürütür.
- Pay sahipliği haklarının kullanılmasında Mevzuattan, Esas Sözleşmeden ve diğer Şirket içi düzenlemelerden doğan hakların kullanılmasını sağlayacak önlemler alır.
- İş ve işlemlerini şeffaf bir biçimde yürütür.
- Menfaat sahiplerinin haklarını birbirinden bağımsız olarak korur.
- Yönetim Kurulu ve yöneticileri, faaliyetlerini adil, şeffaf, hesap verebilir ve sorumlu bir şekilde yürütür.
- Ücret politikasının belirlenmesinde etik ilkeleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri göz önünde bulundurur.

Kurumsal Yönetim Komitesi

Kurumsal Yönetim Komitesi, Hazine Müsteşarlığı tarafından yayımlanan Sigorta Şirketi ve Reasürans Şirketi ile Emeklilik Şirketlerinde Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Genelge uyarınca 2011 yılında kurulmuştur. Komitenin görevi, ilkelere uyum sağlanması için gerekli çalışmaları yürütmek, Yönetim Kurulu'na bu amaçla önerilerde bulunmak ve Şirket'in ilkelere uyumunu izlemektir. Komite 2015 yılında tüm üyelerin katılımıyla 2 kez toplanmıştır.

Mevcut Komite Üyeleri

Dr. M. Cüneyt Sezgin

Komite Başkanı - Yönetim Kurulu Üyesi

Onur Genç

Komite Üyesi - Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı

Komite Faaliyetleri

Komitenin temel amacı; Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyum sağlanması ve bu yönde genel bir şirket kültürü oluşturulması için gerekli çalışmaların yürütülmesi, Yönetim Kurulu'na bu amaçla önerilerde bulunulması ve Şirket'in söz konusu ilkelere uyumunun izlenmesi olarak tanımlanmıştır.

Garanti Emeklilik 2014 yılında, "TKYD Kurumsal Yönetim Ödülleri"nde Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum konusunda 9,07 notu ile tescil edilerek halka açık olmayan kuruluşlar kategorisinde "Kurumsal Yönetim Derecelendirme Notu En Yüksek Kuruluş" seçildi.

Kurumsal Yönetim Komitesi'nin görev ve yetkileri şu şekilde tanımlanmıştır:

- Şirket'in Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin eşitlik, şeffaflık, hesap verilebilirlik ve sorumluluk ilkelerine göre oluşturulmasına,
- Yönetim Kurulu ve yöneticilerin faaliyetlerini adil, şeffaf, hesap verebilir ve sorumlu bir şekilde yürütmesi için ortamın oluşturulmasına,

- Şirket tarafından iş ve işlemlerin şeffaf bir biçimde yürütülmesine,
- Menfaat sahiplerinin haklarının birbirinden bağımsız olarak korunmasına,
- Ücret politikasının belirlenmesinde Şirket'in etik değerlerinin, iç dengelerinin ve stratejik hedeflerinin göz önünde bulundurulmasına,
- Şirket tarafından pay sahipliği haklarının kullanılmasında mevzuattan, Esas Mukaveleden ve diğer Şirket içi düzenlemelerden doğan hakların kullanılmasını sağlayacak önlemlerin alınmasına,
- Kurumsal Yönetim İlkeleri Genelgesi uyarınca her yıl Mart ayında Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu* hazırlanılmasına, hazırlanan raporun Yönetim Kurulu'na sunulmasına ve Hazine Müsteşarlığı ile paylaşılmasına yönelik çalışmalar yürütmek.

Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne Uyum Raporlarına www.garantiemeklilik.com.tr adresinde yer alan **Kurumsal Yönetim İlkelerimiz bölümünden ulaşılabilir.*

MÜŞTERİLERİMİZ

Müşteri, Garanti Emeklilik'in vazgeçilmez değerlerinden biri konumundadır. Kalıcı ve artan müşteri memnuniyetinin sürdürülebilir ekonomik performansın en önemli bileşenlerinden biri olduğu kabulü ile stratejilerine yön veren Garanti Emeklilik, merkezine müşterisini koyarak yapılandığı iş modelleri ile sektöre öncülük etmektedir.

Müşteri Değerleri

2015 yılında genişleyen müşteri tabanını doğru kanal ve doğru hizmet anlayışı ile yöneten Garanti Emeklilik, müşterilerine yönelik hizmetlerini çeşitlendirirken Şirket'in müşteri merkezli vizyonunun önemli bir tamamlayıcısı olarak "Müşteri Değerleri" projesini hayata geçirmiştir. Tüm kanallarda çalışan ekiplerin ortak ihtiyaçlarının sonucu hayata geçen proje ile Garanti Emeklilik kültüründe yaşayan 5 temel müşteri değeri ve bileşeni tanımlanmıştır.

Çok Kanallı Yaklaşım

Sunduğu ürün ve hizmetlerle farklı birçok müşteri kitlesine hitap eden Garanti Emeklilik, gençlerden başlayarak emeklilik hakkı kazanan müşterileri dahil tüm müşterileri için segment özelindeki ihtiyaçlara yönelik programlar geliştirmekte ve kanal ihtiyaçlarına özel çözümler geliştirmektedir.

2013 yılında başlayarak müşteri deneyim süreçlerini her bir deneyim anını, duygu haritaları, istenen ve beklenen sonuç farkları ve o deneyim anına özel ihtiyaç analizleri ile projelendirerek iyileştirmiş, 2015 yılında yeni stratejik deneyim anlarını bu çalışmalara ekleyerek müşteri ihtiyaçları paralelinde yeni kanallar hayata geçirmiştir. Müşterilerin Garanti Emeklilik ile olan ilişkilerinin derinliğini ve gelişen trendlerle ihtiyaçlarını ve eğilimlerini bir araya getiren çalışmalar ile müşteri sadakatini destekleyecek akıllı iş süreçleri yaratılmıştır.

Tavsiye Ediliyoruz

Tüm faaliyet ve çabalarının merkezine müşterilerini koyarak "hatırlanabilir bir müşteri deneyimi yaratma" kültürünü benimseyen Garanti Emeklilik, 2015 boyunca projelerini bu amaçla yapılandırmıştır. Müşterilerine en iyi deneyimi sunabilmek için sürekli müşterilerini "dinleyen", uzun yıllardır devam ettirdiği "Müşterinin Sesi" çalışmalarını yaygınlaştıran Garanti Emeklilik 63* tavsiye edilme skoru ile 2015 yılında büyük bir başarıya imza atmış ve tavsiye skorunu uluslararası bir seviyeye taşımıştır.

**IPSOS 2015 Net Tavsiye Skoru Araştırma verileridir.*

Satış Süreçleri ve Müşteri Yaklaşımında "Hayat" Değişti

2015 yılında, müşterilerin ve satış ekiplerinin ihtiyaçlarını dinleyerek oluşturulan satış süreçlerine, bireysel emekliliğin yanı sıra hayat sigortası da eklendi. **Müşteri Ben'im Hayat** ile merkezine müşterilerin konulduğu modelde, geçmişten bugüne kültür kodlarının analiz edilmesi ile üst seviyede müşteri ve çalışan memnuniyeti sağlandı. Bu model ile hayat ne getirirse getirsin, gelecek için hazırlıklı olmanın gücü ön plana çıkartıldı. Garanti Emeklilik ayrıca "Müşteri Ben'im Hayat" projesi ile International Finance Magazine tarafından "En İnovatif Şirket" seçilmiştir.

Müşteri Hizmetleri ve Çağrı Merkezi

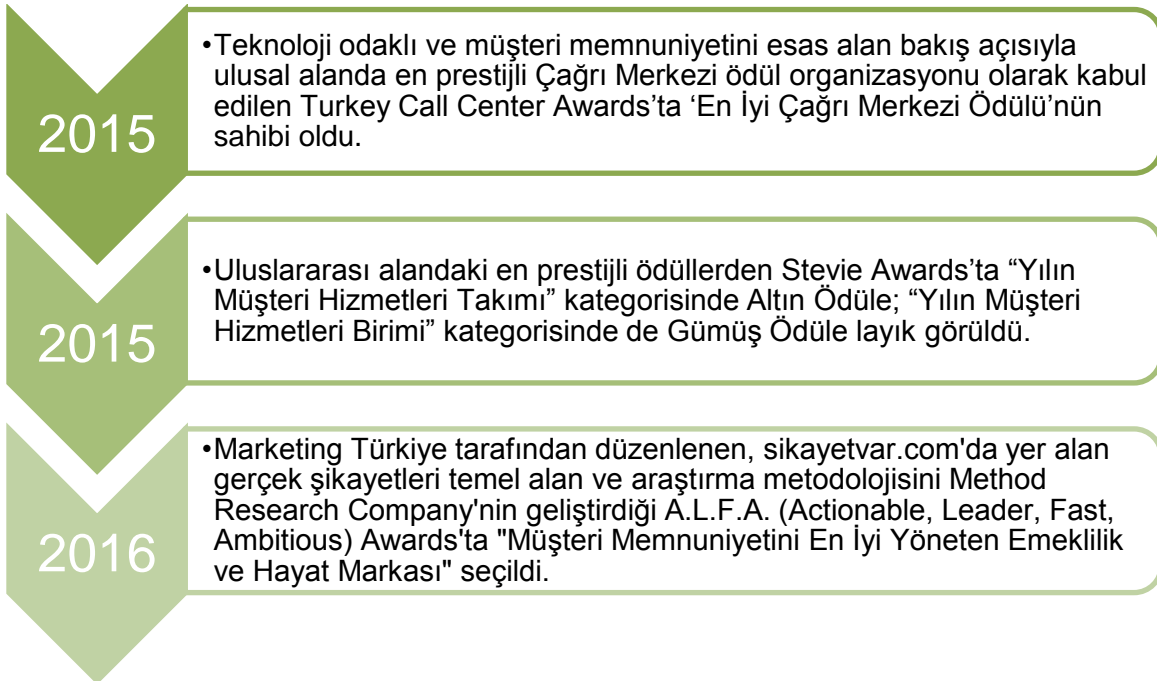
Şirket, müşterilerinin Garanti Emeklilik ailesine katıldığı andan itibaren tüm ihtiyaçlarını karşılamayı, onların hayatlarına değer katmayı ve her zaman yanlarında olduğunu hissettirmeyi amaçlamaktadır.

Müşteriler, bireysel emeklilik ve hayat sigortası ile ilgili tüm ihtiyaçları için haftanın her günü Çağrı Merkezi'ni aramakta, konusunda uzman, memnuniyet odaklı müşteri temsilcileri tarafından hizmet almaktadır. Bunun yanı sıra müşterilerden gelen Şirket'le ilgili geri bildirimler, şikayetler, bilgi ve işlem talepleri Müşteri Hizmetleri tarafından tüm kanallarda titizlikle takip edilmekte, müşteri ile en kısa sürede iletişime geçilerek çözüm sağlanmaktadır. Sosyal medya üzerinden yapılan tüm müşteri paylaşımlarında herhangi bir geri bildirim, işlem veya bilgi talebi olması durumunda sosyal medyaya özel Müşteri Hizmetleri ekibi tarafından müşterilere anında dönüş yapılmaktadır.

Garanti Emeklilik, müşterileri ile çıktığı uzun süreli yolculukta müşterilerin ürün sahibi olduktan sonraki ilk temas noktası olan Çağrı Merkezi ve ihtiyaçlarının karşılandığı Müşteri Hizmetleri alanında her zaman daha iyi, daha kaliteli, daha müşteri odaklı hizmet vermeyi amaçlamakta, bu doğrultuda çalışmalarını aralıksız sürdürmektedir. 2015 yılında Müşteri Hizmetleri ve Çağrı Merkezi alanındaki tüm süreçler müşteri merkezlilik çalışmaları kapsamında yeniden gözden geçirilmiş, konuya özel konuşma metinleri ve problem çözme rehberleri hazırlanmıştır.

2015 yılında Garanti Emeklilik Çağrı Merkezi yaklaşık 1.400.000 çağrı karşılamış, operasyonel ve teknolojik verimlilik çalışmaları sonrasında %97 karşılama oranı ve %81 servis seviyesi sağlanmıştır. Müşteri Hizmetleri tarafında yaklaşık 40.000 farklı müşteri talebi karşılanmış, ulaşılan şikayetler ortalama 1,5 iş gününde çözümlenmiştir.

2016 yılında, müşteri çağrılarını daha hızlı ve daha kaliteli şekilde karşılayabilmek ve müşteri memnuniyetini artırmak amacıyla Sesle Yönlendirme uygulaması sektörde ilk kez hayata geçirilmiştir.



Garanti Emeklilik İletişim Stratejisi

Garanti Emeklilik ve Hayat, tüm çalışmalarında olduğu gibi iletişim faaliyetlerinde de müşteri merkezli yaklaşımını sürdürmektedir. Şirket, müşterilerine her yıl belirlenen İletişim Stratejisi çerçevesinde bilgilendirmeler yapmaktadır. Müşterilerin segment, demografik özellik, yaşam ve ürün döngülerine göre ihtiyaçları belirlenerek hazırlanan bilgilendirmeler; detaylı hedef kitle çalışmaları, bilgilendirme sıklığı ve bilgilendirme kanallarına göre hazırlanmaktadır. Garanti Emeklilik bu stratejiler ile müşterilerine her zaman yanlarında olduklarını hissettirmeyi ve en çok tavsiye edilen Bireysel Emeklilik Şirketi olmayı sürdürmeyi hedeflemektedir.

Müşteri İletişimi Kanalları

Şirket, “Her Zaman Yanınızdayız” konsepti kapsamındaki çalışmalarını ağırlıklı olarak radyo, gazete, dergi ve outdoor mecralarında gerçekleştirmiştir.

Müşterilerine büyük oranla e-mail kanalıyla ulaşan Şirket, öncelikle 2013 yılına kadar hem e-mail hem de posta olarak gönderimini gerçekleştirdiği Ödeme Belgesi Dekontu gönderimlerini, 2013 yılı itibarıyla sadece e-mail aracılığıyla göndermeye başlamıştır. 2015 yılında, bu gönderimlerin sadece %4’ünü posta ile ve büyük bir çoğunluğunu yasal zorunluluklar nedeniyle göndermiştir. Ayrıca Şirket, izinli pazarlama kuralları çerçevesinde SMS aracılığıyla da müşterilerine ulaşmaya devam etmektedir.

Garanti Emeklilik, aynı zamanda web sitesi ve sosyal medya kanalları üzerinden de müşteri iletişimini yürütmektedir.

2016 yılı itibarıyla sosyal medya kanalları üzerinden Sürdürülebilirlik iletişimine başlayan Garanti Emeklilik, başta çevre olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların güçlenmesine yönelik sosyal konulardaki birbirinden çeşitli içerik paylaşımlarıyla müşterileri ile buluşmaya başladı.

Bazı sosyal medya içerik örnekleri:

- Her yıl Ocak ayının ikinci haftasında kutlanan “Enerji Tasarrufu Haftası” kapsamında, “Basit Bir Dokunuş” video serisini paylaştı.



- Haftalık/aylık içerikler ile çevre bilinci, enerji tasarrufu, geri dönüşüm ile ilgili paylaşımlar gerçekleştirdi.



- 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde sosyal medya üzerinden He For She inisiyatifi destekledi.



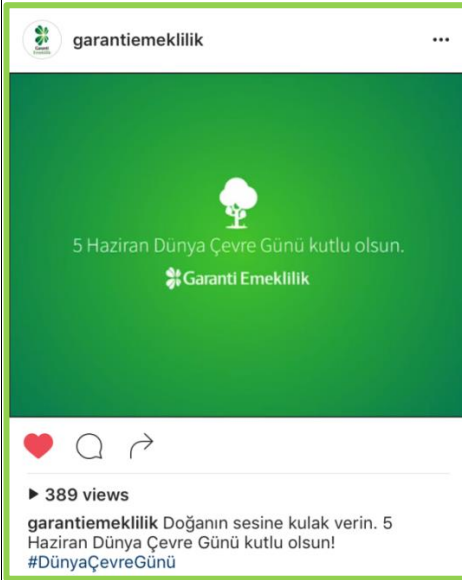
- Mart ayında kadınlara yönelik kanser türleri ve tiroit kanserine karşı güvence sunan "Sağlıklı Kadınlar" hayat sigortasını online kanaldan satışa sundu. Ürünü satın alan her müşteri adına Garanti Emeklilik, Türkiye Kanserle Savaş Vakfı'na bağışta bulundu.



- 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde kadın kanserleri üzerine Dr. Emel Özveri ile Periscope yayını gerçekleştirdi.



- 5 Haziran Dünya Çevre Günü'nde sosyal medya üzerinden sürdürülebilirlik konularındaki iletişimini sürdürdü.



İNSAN KAYNAĞI VE ÇALIŞMA STANDARTLARIMIZ

Garanti Emeklilik, insana yatırım yaparken çalışmalarının merkezine her zaman çalışanlarını yerleştirmektedir. Şirket, açık iletişime inanan, herkesi dinleyen, tüm fikir ve eleştirileri önemseyen bir anlayışı benimserken, çalışanlarına yatırımı sürekli kılarak onlar için mutlu ve huzurlu bir çalışma ortamı oluşturmayı önceliği olarak belirlemektedir.

Garanti Emeklilik, stratejik hedeflerine dinamik insan kaynağıyla ulaşmayı amaçlayarak çalışanlarının yenilikçi ve yaratıcı olmalarını teşvik etmektedir. Bunun için çalışanların görev ve sorumluluklarının gerektirdiği mesleki ve kişisel gelişim imkanlarını yaratmak Şirket'in hedefleri arasındadır. Oryantasyon programlarıyla yeni çalışanların Şirket kültürüne hızla uyum sağlaması, iş yapış biçimlerinin öğrenilmesi ve kurum değerlerine bağlı insan kaynağının oluşturulması hedeflenmektedir.

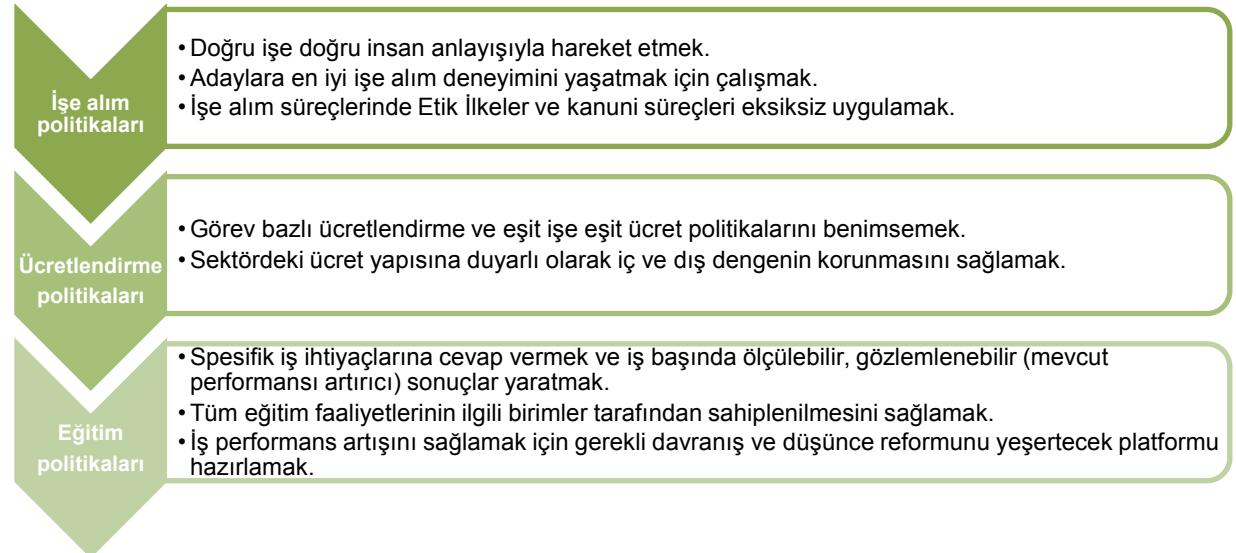
Şirket, insan kaynakları uygulamaları ile çalışanlarla bire bir iletişimde bulunarak ihtiyaç ve sorunlarını tespit edip gerekli iyileştirmeleri yapmaktadır.

Çalışan mutluluğuna oldukça önem veren Garanti Emeklilik, çalışanına en iyi yatırımı yapan şirketlerin ödüllendirildiği Investors in People'da (IiP) Gold sertifikaya layık görüldü (2015).

İnsan Kaynakları Politikaları

Garanti Emeklilik, çalışanlarını hem kendi iş ortağı hem de kendi müşterisi olarak görmektedir. Tüm çalışmalarında amaç, beklenenin üzerinde çalışan ve müşteri memnuniyeti yaratmaktır.

Garanti Emeklilik, uzun soluklu iş birlikleri için şeffaf iletişimin ve kariyer yönetiminde sorumluluk paylaşımının önemine inanmaktadır; adil bir performans yönetim sistemi işletilmesini sağlamaktadır.

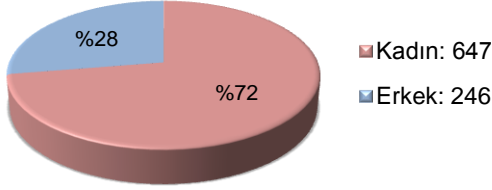


Garanti Emeklilik'te Çalışan İstatistikleri

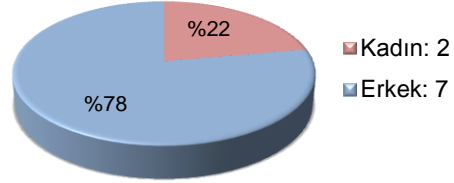
- 2015 yılı Temmuz ayından bu yana toplam çalışan sayısı 893'tür.
- Çalışanların yaş ortalaması 29'dur.
- Çalışanların %72'si kadındır.
- Çalışanların %62'si üniversite mezunudur.
- Lisansüstü akademik unvana sahip çalışan sayısı 45'tir.

Garanti Emeklilik İnsan Kaynakları Temel Göstergeleri

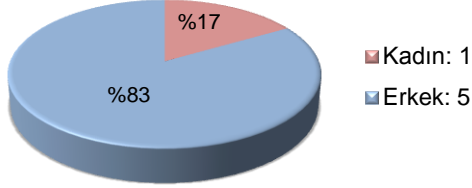
Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı



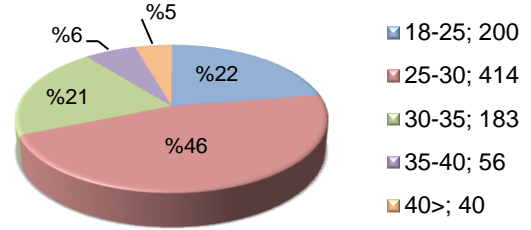
Yönetim Kurulu Üyelerinin Cinsiyete Göre Dağılımı



Üst Yönetimin Cinsiyete Göre Dağılımı*

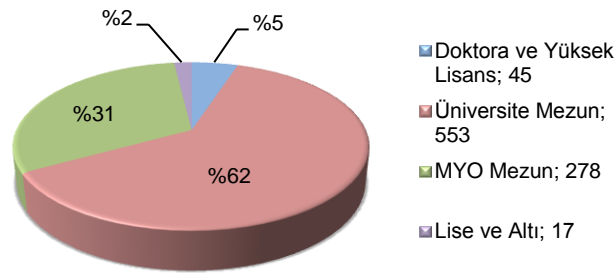


Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı



*Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcılarını kapsamaktadır.

Çalışanların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı



Doğum iznine ayrılan çalışanların cinsiyete göre sayısı: 44'ü kadın ve eşlerinin doğum yapması nedeniyle 13'ü erkek olmak üzere toplam 57 kişi doğum izni almıştır.

Doğum izninin bitimini takiben işe geri dönen çalışan sayısı: 29 kadın

Doğum izninin bitiminin ardından işten ayrılan çalışan sayısı: 4 kadın

Garanti Emeklilik'te Fırsat Eşitliliği ve Çeşitliliğin Önemi

Garanti Emeklilik, fırsat eşitliğini ve çeşitliliği kurum kültürünün önemli parçalarından biri olarak görmektedir. Şirket, farklılıkların kurum açısından değer yarattığına inanarak, kurum içindeki çeşitliliği müşterileri, çalışanları, iş ortakları ve toplum için faydaya dönüştürebilmek amacıyla çalışmalarını yürütmektedir.

Garanti Emeklilik, işe alım ve terfi süreçlerinde bireyler arasındaki cinsiyet, yaş, ırk, etnik köken, bedensel güç, düşünce tarzı, din, sosyal statü gibi farklılıklara bakmaksızın pozisyonun gereklerine uygun ve yetkin kişileri tespit etmektedir.

Şirket, her zaman çalışanlarına eşit fırsatlar tanımak, çeşitlilikle beslenen zengin ve verimli bir çalışma ortamı yaratmak amacıyla çalışmaktadır.

Garanti Emeklilik, insan kaynakları politikalarının yanı sıra sosyal yardım ve yatırımlarıyla da, kadınların işgücüne katılımının artmasına ve fırsat eşitliği sağlanmasına katkıda bulunmaktadır.

Kadınların İş Yaşamına Katılımı

Kadın istihdam oranının düşüklüğü, dünyada olduğu gibi Türkiye'nin de önde gelen sosyal ve ekonomik sorunlarının başında gelmektedir. Toplumsal yaşamda eşitliğin sağlanmasıyla birlikte kadın istihdam oranlarında artış meydana geleceğine inanan bir kurum olarak, Garanti Emeklilik kadınların güçlenmesi ve iş yaşantısına katılımları adına atılacak girişimleri desteklemeyi kurumsal sorumluluk hedefi olarak görmektedir.

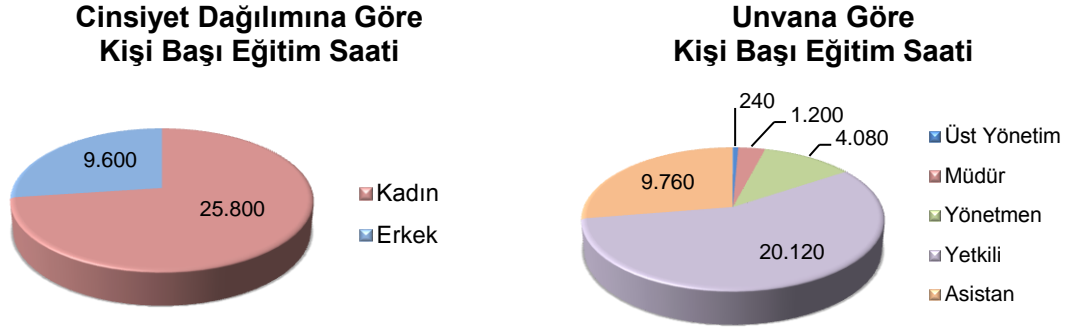
Garanti Emeklilik'te Eğitim

Garanti Emeklilik, yaşam boyu öğrenmenin sürdürülebilir başarının temel ilkelerinden biri olduğu bilinciyle çalışanlarının değişen koşullara bilgi ve yetkinlikleriyle uyum sağlamalarına yönelik eğitim programları organize etmektedir. 2015 yılı Temmuz ayından 2016 yılı Haziran ayına kadar, Garanti Emeklilik çalışanlarının kişi başı eğitim süresi ortalama 6 gün olarak gerçekleşmiştir.

Garanti Emeklilik, sürdürülebilir başarı için sürekli gelişim kapsamında ve birimlerin ihtiyaçları doğrultusunda birbirinden farklı eğitimler dizayn etmektedir ve eğitim programlarının takibi İnsan Kaynakları tarafından takip edilmektedir. Bunlara ek olarak Bireysel Emeklilik Aracıları Lisans Eğitimi, Garanti Emeklilik Ürün Eğitimleri, Satışın Pusulası, İşbaşı Eğitimleri ve Katalog Eğitimleri gerçekleştirilmektedir. Ayrıca çalışanlar, iş tanımlarına uygun konferans ve seminerlere katılabilmektedirler. Sadece 2015 yılında çalışanlar, yaklaşık 56 farklı alternatifi içeren eğitim kataloğundan seçtikleri eğitimlere katılmışlardır. Bazı diğer eğitimler ise aşağıdaki gibidir:

- Yönetmen Gelişim Programı
- "Gelişim Benden Başlar" Eğitim Yolculuğu
- Garanti'li Adımlar Staj Programı
- e-Beas Lisanslama Eğitimi
- Lider Ben'im Programı

Garanti Emeklilik Temel Eğitim Göstergeleri



Çalışanla İlişkiler Ekibi

Çalışan memnuniyetini daha üst düzeye taşımak amacıyla oluşturulan “Çalışanla İlişkiler” ekibi ilk gün, ilk hafta, ilk 90 gün gibi belirli ve önemli iletişim noktalarında çalışanlarla iletişime geçerek ve görüşmeler yaparak adaptasyon sürecini hızlandırmaktadır. Bu deneyimlerde her türlü ihtiyaç zamanında tespit edilerek, hızlı ve sağlıklı çözümler üretilip sunulmaktadır.

Çalışanla İlişkiler ekibi, tüm çalışanların kariyer yolculuklarının her aşamasında onların yanlarında olup, kariyer hedeflerinde ve planlanmasında onlara yardımcı olmaktadır.

Çalışanla İlişkiler ekibi, performans dönemlerinde verilen geri bildirimlerin doğru, objektif ve yeterli olup olmadığını anlamaya çalışarak, ihtiyaç duyulan noktalarda aksiyon almaktadır. Çalışan memnuniyetini yukarı çekmek ve motivasyonlarını artırmak amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda 2015 yılında çalışan memnuniyeti oranı %71'e yükselmiştir (2014'te %56).

Satış ekibine yeni başlayan çalışanların oryantasyon sürecini hızlandırmak ve standartlaştırmak amacıyla hayata geçirilen gelişim takip süreci sürdürülmektedir.

İyileştirilebilecek alanlarla ilgili Çalışanla İlişkiler ekibi işe yeni başlayan tüm çalışanlarla ilk 90 gün deneyimi altında birebir görüşmeler yaparak her türlü ihtiyacı zamanında tespit edip, hızlı ve sağlıklı çözümler sunmaktadır ve kariyer yolculuklarında onlara rehberlik etmektedir.

Performans Yönetimi

Garanti Emeklilik, hedef ve stratejilerini bireysel performansla bütünleştirmek, şirket hedefleri konusunda ortak anlayış oluşturmak, yetkinliklerle kişisel gelişimi desteklemek ve objektif ölçümleme metodlarını ortaya koymak amacıyla “Yetkinlik ve Hedef Bazlı Performans Yönetimi Sistemi” oluşturmuştur.

Performans değerlendirmeleri altı ayda bir çalışan ve yöneticilerin yüz yüze yaptıkları görüşmeleri gerçekleştirilmektedir.

Açık performans değerlendirmesi, somut ve ölçülebilir hedeflere dayalıdır. Dönem başında belirlenen şirket hedefleri doğrultusunda çalışanlar yöneticileri ile birlikte kendi görevlerine göre hedefler belirlemektedirler. Bu hedefler yıl içinde takip edilmektedir; gerekli değişiklikler ve yönlendirmeler yapılmaktadır. Dönem sonunda gerçekleştirilenlerle karşılaştırılarak performans düzeyleri belirlenmektedir.

Başarı Ödüllendirme Programı

Başarı Ödüllendirme Programı yüksek performansın ödüllendirilmesine imkan sağlaması kadar farklı birimlerde görev alan çalışanların özverili davranış ve tutumlarının Şirket genelinde örnek olması ve kurumsal kültüre katkı sağlaması anlamında da öne çıkmaktadır. Bu amaçla oluşturulmuş olan Başarı Ödüllendirme Programı kapsamında 75 Garanti Emeklilik çalışanı 2015 yılında ödüle layık görülmüştür.

İzin

2015 yılında Şirket, çocukları ilkokula başlayacak çalışanlara eğitim öğretim yılının ilk günü yarım gün idari izin vermeye başlamıştır. Ayrıca yine 2015 yılında, çalışanların doğum günlerinde izinli olmalarını sağlamak için “Doğum Günü İzni” hayata geçirilmiştir.

Garanti Emeklilik’te Ücretlendirme

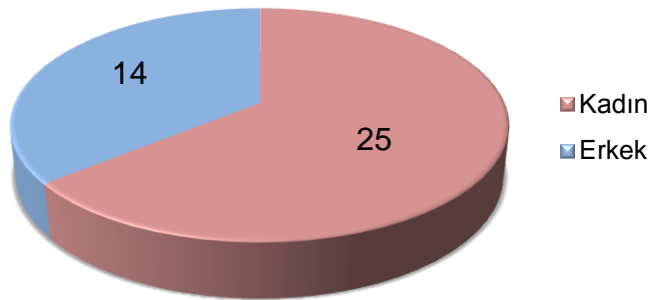
Garanti Emeklilik’te ücretlendirme görev bazlı olup, aynı zamanda performansa dayalıdır ve cinsiyetten tamamen bağımsızdır. Şirket, eşit işe eşit ücret politikasını benimsemektedir. Performansın yanı sıra genel makroekonomik koşullar, Türkiye’deki güncel enflasyon oranı ve sektördeki trendler, çalışanlara adil ve doğru bir ücret politikası uygulanması açısından dikkatle takip edilmektedir.

Şirket, çalışanlarına özel sağlık sigortası, hayat sigortası, kurum katkılı BES, performansa dayalı prim, yabancı dil tazminatı, yemek ve yol ücreti-servis gibi yan haklar sağlamaktadır.

Yabancı Dil Tazminatı Ödemesi

Şirket’te geçerli olan sınavlara girip yabancı dil derecesini belgeleyen veya mevcut derecesini yükselten çalışanlara dil tazminatı ödemesi yapılmaktadır.

Cinsiyet Dağılımına Göre Yabancı Dil Tazminatından Faydalanan Çalışan Sayısı



Çalışana Yönelik Diğer Hizmetler

2015 yılında Garanti Emeklilik'in Genel Müdürlük ve Bölge Müdürlük binalarındaki ofisler yenilenmiştir. Değişiklikle birlikte çalışanların daha ferah ve ergonomik bir ortamda çalışmaları hedeflenmiştir. Ayrıca Şirket, Genel Müdürlük binasında tam zamanlı kuaför, diyetisyen, yerinde laboratuvar, kuru temizleme ve cafe gibi hizmetleri de sunmaktadır. Her yıl "Bize Özel Uygulamalar" anketi üzerinden çalışanlar bu hizmetleri sunan tedarikçileri değerlendirmektedir. 2015 yıl sonunda yapılan bu anket sonuçlarına göre, Garanti Emeklilik çalışanları aşağıdaki değerlendirmeleri yapmışlardır:

- Çalışanların %70'i diyetisyen,
- Çalışanların %80'i kuaför,
- Çalışanların %80'i laboratuvar,
- Çalışanların %25'i Lavazza Cafe,
- Çalışanların 1'i hariç kalan hepsi kuru temizleme

hizmetlerinden memnun kaldığını paylaşmıştır.

Avita

7 gün/24 saat, iş - özel yaşam dengesini sağlamak ve günlük yaşamda karşılaşılabilecek sorunlarla daha rahat başa çıkmaya yardımcı olabilmek amacıyla, 2013 yılında çalışan destek programı "AVİTA" uygulamaya konmuştur. Bu uygulama aracılığıyla, uluslararası etik kurallar ve standartlarla belirlenmiş gizlilik ve mahremiyet ilkeleri çerçevesinde, Garanti Emeklilik'e özel telefon numarasından tüm çalışanlar ve aileleri Avita'ya diledikleri saatte ulaşabilmektedirler.

İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Standartları

Garanti Emeklilik, 30 Haziran 2012 tarihinde çıkarılan 6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" çerçevesinde; çalışanların güvenliğini, sağlıklı ve hijyenik şartlarda çalışmalarını sağlamak amacıyla iş yerinde gerekli tüm tedbirleri almaktadır. Şirket, yine bu kanunla birlikte yürütülen faaliyetler esnasında iş yerinde çalışanların ve/veya bulunanların sağlık ve güvenliğini en üst düzeyde tutmaktadır ve uyulması gereken genel kuralları belirlemektedir.

İşverenlerin yasal gerekliliklere uyum çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) yönetimi için özel bir birim oluşturması veya üçüncü bir partiden hizmet alması gerekmektedir. Garanti Emeklilik, bu gereklilik kapsamında üçüncü bir partiden hizmet almaktadır. Buna ek olarak, İSG Kurulu'nun oluşturulması, bu konuların etkili yönetiminin sağlanması açısından Türkiye'de yasal bir zorunluluk olup, aşağıdaki katılımcıları kapsamı gerekmektedir. Garanti Emeklilik İSG Kurulu aşağıda belirtilen kişilerin katılımıyla 3 ayda 1 toplanmaktadır:

- İşveren vekili
- İnsan Kaynakları temsilcisi
- En az bir çalışan temsilcisi
- İş güvenliği uzmanı
- İş yeri hekimi

Çeşitli İSG eğitim modülleri, İnsan Kaynakları ve İSG uzmanı iş birliğiyle hazırlanmakta ve uygulamaya alınmaktadır. Örneğin, "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi" tüm yeni başlayanlara ve mevcut çalışanlara her üç yılda bir verilmektedir. Ayrıca, Ofis Ergonomisi ve Güvenli Çalışma İlkeleri, İlk Yardım ve Acil Durum Yönetimi gibi eğitimler de verilmektedir.

Raporlama döneminde Garanti Emeklilik bünyesinde herhangi bir iş kazası meydana gelmemiştir.

Garanti Emeklilik, çalışanları için güvenli ve emniyetli bir ortam yaratmak için sağlam güvenlik ve acil durum prosedürleri geliştirmiştir ve bu prosedürlerine Garanti Emeklilik Intranetinde yer vermektedir.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi

Garanti Emeklilik'in iş sağlığı ve güvenliği konusundaki hedefleri sadece yasal zorunlulukları yerine getirmekle kalmayıp, bunların çok ötesinde sektörde öncü olarak nitelenebilecek çalışmaları da hayata geçirmeyi kapsamaktadır. Bu hedeflerle birlikte Şirket, 2016 yılı Nisan ayında, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sistemini kurmak için çalışmalara başlamıştır. Bu yönetim sistemi ile Garanti Emeklilik, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal mevzuatın ışığı altında, kurum içindeki söz konusu riskleri ortadan kaldırarak veya en aza indirerek, sağlıklı, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmayı ve bu ortamı yönetmeyi amaçlamaktadır. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı'nın 3 ana amacı aşağıdaki şekildedir:

1. Çalışanları korumak: Çalışanları iş yerinin olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak
2. Üretim güvenliğini sağlamak: İş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle oluşabilecek iş gücü ve iş günü kayıplarını en aza indirmek, dolayısıyla iş veriminde artışın sağlanmasıyla üretimi (ürün ve/veya hizmet) korumak
3. İşletme güvenliğini sağlamak: Çalışma ortamlarında alınan tedbirlerle, işletmeyi tehlikeye sokabilecek yangın, patlama, makine arızaları ve devre dışı kalmaları ortadan kaldırmak.

Yönetim sisteminin kurulumuyla birlikte, İş Sağlığı ve İş Güvenliği (İSG) Prosedürleri ve İSG El Kitabı oluşturuldu. Prosedürler, Şirket'in ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Prosedürlerine entegre olarak hazırlanmıştır. Garanti Emeklilik, 2016 yılı Temmuz ayında gerçekleştirilecek Bağımsız Denetleme Kuruluşu denetiminin ardından OHSAS 18001 İSG Yönetim Sistemi belgesini almayı hedeflemektedir.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi, İnsan Kaynakları, Satın Alma ve İdari İşler Birimi, İSG Uzmanı ve iş yeri hekimi ile iş birliği içinde ve Sürdürülebilirlik Komitesi'nin liderliğinde Sürdürülebilirlik Ekibi tarafından yönetilmektedir.

ÇEVRE

Garanti Emeklilik, topluma ve çevreye olan sorumluluk bilinciyle doğal kaynakları en verimli şekilde kullanmak için çalışmalarını sürdürmekte ve bulunduğu tüm lokasyonlarda enerji ve su kullanımının azaltılması, atıkların çevreye zarar vermeden bertaraf edilmesi için süreçlerini sürekli iyileştirmektedir.

Evrensel sürdürülebilirlik yaklaşımının en temel ideallerinden olan “gelecek nesillere yaşanılabilir bir dünya bırakma” ilkesi ışığında Garanti Emeklilik, tüm faaliyetlerini çevresel etkileri gözeterek gerçekleştirmektedir. Garanti Emeklilik, başta elektrik enerjisi, doğalgaz ve su olmak üzere tüm doğal kaynakları etkin bir şekilde kullanmanın yanı sıra özellikle tedarikçilerinden aldığı hizmetler sebebiyle çıkabilecek dolaylı çevre etkisini de yönetmektedir.

Garanti Emeklilik Çevre Politikası

Garanti Emeklilik, müşterilerine, hissedarlarına, çalışanlarına, topluma ve çevreye kattığı değeri sürekli ve belirgin bir biçimde artırma kararlılığındaır.

Bu doğrultuda oluşturulan Çevre Politikası aşağıdaki taahhütlere dayanmaktadır:

- Çevreye saygılı olmak, çevre duyarlılığını özümsemek ve yaygınlaştırmak,
- Faaliyetlerinden kaynaklanan direkt ve endirekt çevresel etkileri kontrol altında tutmak,
- Çevreyle ilgili tüm yasal düzenlemeleri duyarlılıkla izlemek ve gereklerini yerine getirmenin yanı sıra ulusal ve uluslararası alanda geliştirilen sürdürülebilirlik programlarını sürekli takip etmek,
- Çevreyle bağlantılı ilgi gruplarıyla birlikte daha yaşanabilir ve sürekliliği sağlanabilir bir dünyanın yaratılmasını sağlamak,
- Çevresel performansını sürekli iyileştirme bilinciyle hareket ederek, gelecek kuşaklara yaşanabilir bir dünya bırakmak,
- Çok yönlü iletişimi teşvik ederek, çalışanlarının, müşterilerinin ve tüm paydaşlarının farkındalık ve gelişimine katkıda bulunmak.

Garanti Emeklilik, bu ilkelerin ışığında çevreye karşı sorumlu olduğunu peşinen kabul eder ve çevresel sürdürülebilirliği öncelikli konu başlıkları arasında görür.

Garanti Emeklilik Çevre Yönetim Sistemi

Garanti Emeklilik 2015 yılında, doğrudan ve dolaylı şekilde oluşan çevresel etkilerini sistemli ve etkin bir şekilde yönetebilmek amacıyla Çevre Yönetim Sistemi'ni (ÇYS) kurdu. ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi prosedürlerine entegre olarak hazırladığı ÇYS prosedürleri ile faaliyetlerinin her kademesinde ÇYS gereklerine göre davranmak ilke haline getirilerek çalışanlara bu konuda eğitimler verilmeye başlandı. Bu eğitimler vasıtasıyla, çevre konusunda değişen yasal ve gönüllü uygulamalar hakkında çalışanlara bilgi verilmektedir.

Garanti Emeklilik, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi standartlarının şartlarını ne şekilde yerine getirdiğini göstermek, strateji ve politikalarını anlatmak amacı ile Çevre El Kitabını oluşturdu. Çevresel etkilerin kontrol altına alınması ve asgari düzeye indirilmesi için kalite yönetim sistemine entegre şekilde 12 farklı prosedür hazırladı.

Çevre Yönetim Sistemi Nedir?	ISO 14001 Çevre Yönetim Standardı	Garanti Emeklilik Çevre Yönetim Sistemi Prosedürleri
ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, özünde doğal kaynak kullanımının azaltılması, toprağa, suya, havaya verilen zararların minimum düzeye indirilmesini amaçlayan, risk analizleri tabanında kurulan bir yönetim modelidir.	ISO 14001, bir şirketin çevresel performansının kontrol edilmesi ve geliştirilmesi oluşumunu yani sürecini tanımlayan ve çevreye verilen zararın en aza indirilmesi için oluşturulmuş uluslararası bir standarttır.	Atık Kontrolü Prosedürü Çevre Boyutları Değerlendirme Prosedürü İç Denetim Prosedürü Yasal Gerekliliklerin Takibi Prosedürü Doküman ve Veri Kontrolü Prosedürü Düzeltilici ve Önleyici Faaliyetler Prosedürü Veri Analizi Prosedürü Kayıtların Kontrolü Prosedürü İç İletişim Prosedürü Yönetimin Gözden Geçirilmesi&Sürdürülebilirlik Prosedürü Eğitim ve Yetkinlik Prosedürü Süreç Yönetimi Prosedürü

Çevre Yönetim Sistemi ile Garanti Emeklilik, faaliyetlerinden kaynaklanan çevresel etkileri izlemekte, değerlendirmekte ve elde ettiği bulguların ışığında kontrol altına almaktadır. Garanti Emeklilik Çevre Yönetim Sistemi, İnsan Kaynakları, Satın Alma ve İdari İşler Birimi ile iş birliği içinde ve Sürdürülebilirlik Komitesi'nin liderliğinde Sürdürülebilirlik Ekibi tarafından yönetilmektedir.

2016 yılı itibarıyla 3 ayda bir toplanmaya başlayan Sürdürülebilirlik Komitesi, aynı zamanda ÇYS kapsamında kaydedilen gelişmelerin Üst Yönetim ve Komite üyeleri ile paylaşıldığı "Yönetimin Gözden Geçirilmesi Toplantıları" işlevini de görmektedir. Bu toplantılarda Sürdürülebilirlik çatısı altındaki tüm öneriler ve çalışmalar Komite üyeleri ile paylaşılmaktadır.

2016 yılı ilk yarısında gerçekleştirilen Sürdürülebilirlik Komitesi toplantılarında, Garanti Emeklilik'in çevresel performansının geliştirilmesine yönelik kararlar alındı ve bazı resmi hedefler belirlendi. Özellikle tedarikçi seçimlerinde ve yeni alınacak ürünlerde veya yapılacak inşaat çalışmalarında, kullanılacak materyallerin ve firmaların standartlara uygunluklarının incelenmesi ve buna göre satın alım veya üretim kararı alınmasına karar verildi. 2016 yılında Garanti Emeklilik'in özellikle temizlik, servis ve yiyecek-içecek alanlarındaki alt yüklenicilerinin Çevre Yönetim Sistemi'ne uyumu sağlanmış bulunmaktadır.

Garanti Emeklilik Çevre Yönetim Sistemi, Mart 2016'da Alman bağımsız denetim kuruluşu TÜVSÜD tarafından gerçekleştirilen denetimlerin ardından ISO 14001 sertifikası ile belgelendirildi.

Garanti Emeklilik, Çevre Yönetim Sistemi'ne dahil ettiği Genel Müdürlük binaları, Güneşli'de bulunan Müşteri Hizmetleri ve Çağrı Merkezi birimi ve İstanbul'daki Bölge Müdürlükleri ile Türkiye'de bireysel emeklilik ve hayat sigortacılığı sektöründe ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi belgesini alan ilk şirket oldu.

Garanti Emeklilik'te Atık Yönetimi

Garanti Emeklilik Çevre Yönetim Sistemi, öncelikle atıkları yeniden kullanmayı, mümkün değilse geri dönüştürmeyi, eğer geri dönüşüme de uygun değilse bu konuda yetkili firmalar tarafından doğaya zarar vermeden bertaraf edilmesini öngörmektedir. Garanti Emeklilik'in atık yönetimi yaklaşımı aşağıdaki şekildedir:



- **Yeniden Kullanım:** Garanti Emeklilik, şirket içerisinde kullanılan her ürünün yeniden kullanılmasını ve doğa dostu olmasını tercih etmektedir. Garanti Emeklilik'te kullanım amacını yitiren veya bozulan bilgisayarlar, Garanti Teknoloji'ye teslim edilmektedir.
- **Geri Dönüşüm:** Çevre Yönetim Sistemi kapsamındaki binalardan başlanarak, geri dönüştürülebilir atıkların yetkili geri dönüşüm ve bertaraf tesislerine teslim edilmesi sağlanmaktadır.
- **Atık Ayırıştırma:** Tüm şirket lokasyonlarında atık ayırıştırma üniteleri vasıtasıyla atıklar ayrıştırılmaktadır. Geri dönüştürülebilir kağıt, plastik, metal, cam ve tıbbi atıklar, bağlı olunan belediyeye veya lisanslı firmalara verilerek geri dönüştürülmektedir.
- **Tehlikeli Atık Yönetimi:** Tehlikeli atıklar belirlenmiş normlar kapsamında toplanmaktadır ve yetkili geri dönüşüm ve bertaraf tesislerine teslim edilmektedir. Tehlikeli atık kategorisinde yer alan floresan lamba ve benzeri atıklar en fazla 6 ay depolandıktan sonra yetkili bir bertaraf kuruluşuna gönderilmektedir.

Enerji Verimliliği Çalışmaları

Garanti Emeklilik, 2014 yılından bu yana e-fatura sistemiyle birlikte satış faturalarının tamamını dijital ortamda kesmektedir ve kesinlikle yazıcıdan çıktı almamaktadır. Alış faturalarında ise sadece belirli tutarın üzerinde bulunan faturalar için onay çıktıları alınmaktadır. Garanti Emeklilik, önümüzdeki yıllarda onay alma sistemini de tamamen dijital ortama taşımayı hedeflemektedir.

Garanti Emeklilik, 2015 yılından bu yana e-defter projesi ile birlikte Resmi defterlerini dijital ortamda oluşturmaktadır. Bu şekilde ayda ortalama 10.000 adet kağıt tasarrufu sağlanmaktadır.

Garanti Emeklilik, 2015 yılı başında Genel Müdürlük binalarında gerçekleştirilen ofis katları yenilenme çalışması kapsamında sensörlü musluklara geçiş yaparak su tasarrufuna yönelik önemli bir adım attı. Ayrıca Şirket, 2016 yılı Ocak ayında gerçekleştirilen Sürdürülebilirlik Komitesi'nde 2016 yıl sonuna kadar Genel Müdürlük binalarının aydınlatma sistemlerinin LED aydınlatma ile değiştirilmesi kararını aldı. Şirket aynı zamanda, Genel Müdürlük'te halihazırda kullanılan hareketli aydınlatma sensörleri ile aydınlatmada verimliliği artıran birçok girişimi uygulamaktadır.

Garanti Emeklilik, 2015 ve 2016 yıllarında WWF Dünya Saati Uygulaması'na destek vererek Genel Müdürlük binalarının ışıklarını 1 saat süreyle kapattı. Şirket, bu desteğini önümüzdeki yıllarda da sürdürmeyi hedeflemektedir.

Garanti Emeklilik, 2016 yılı itibarıyla iş süreçlerinde telekonferans ve interaktif uzaktan eğitim gibi alternatif iletişim kanallarını kullanmayı artırarak, uzun mesafeli seyahatlerden kaynaklanan emisyonlarını ve bu eğitimler için alınan çıktı miktarı oranını azaltmıştır. Son 1 yılda yapılan tüm eğitimlerin dağılımına göre, eğitimlerin yaklaşık %30'unun seyahat&konaklama gerektirmeyecek şekilde, yani e-öğrenme ve video eğitimler ile planlandığı görülmektedir.

Garanti Emeklilik, tüm lokasyonlarında gün ışığından (doğal aydınlatma) mümkün olduğunca yararlanmaya odaklanmaktadır.

Garanti Emeklilik, 2013 yılından bu yana İstanbul'daki personel servislerinin yakıt tüketimini azaltmayı öngören Rotaban uygulamasını desteklemektedir. Bu uygulama ile, İstanbul içinde birçok noktada kullanılan personel servislerinde, online bir hizmet vasıtasıyla rota optimizasyonu gerçekleştirilmektedir. Garanti Emeklilik önümüzdeki yıllarda Rotaban'ın sağlayacağı fosil yakıt tasarrufu ile ortalama CO² salınımı hesaplamayı hedeflemektedir.

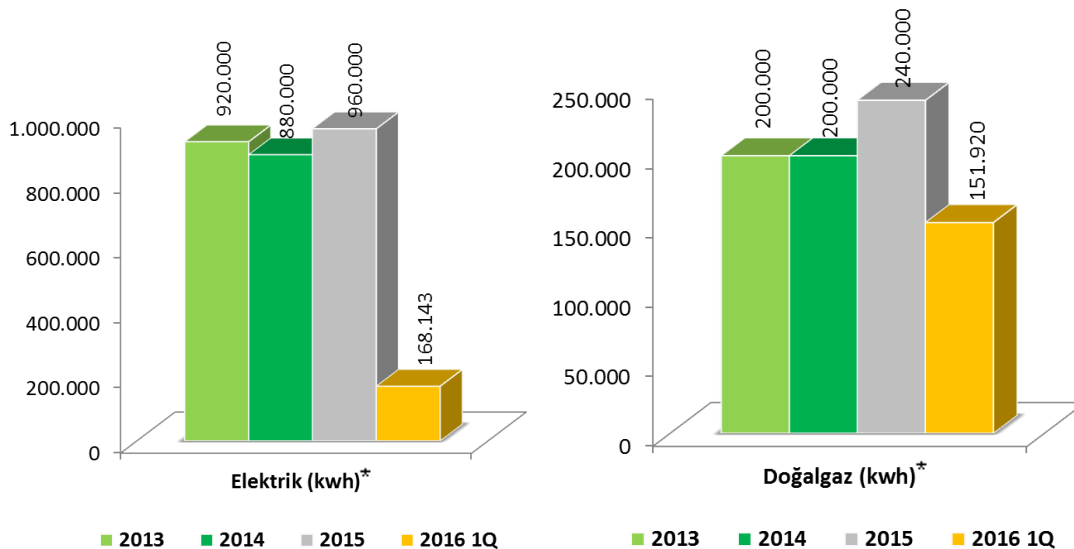
Garanti Emeklilik, uzun yıllardan bu yana basılı olarak hazırladığı faaliyet raporunu 2016 yılında ilk defa dijital ortamda hazırlayarak tüm paydaşları ile paylaştı. Basıldığı dönemlerde minimum 350 adet faaliyet raporu basımı yapan Şirket, bu uygulama ile 52.500 sayfa kağıt tasarrufu sağladı.

Tüketim Verileri ve Hedefleri

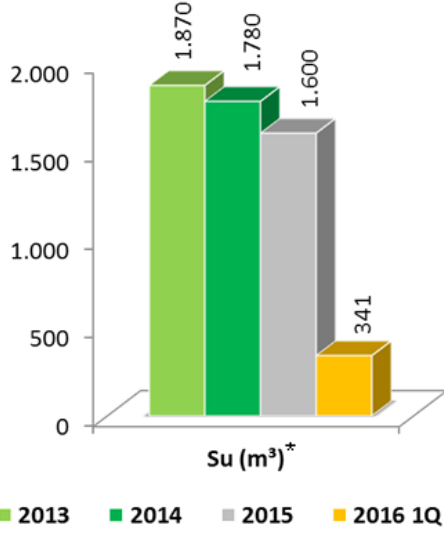
Garanti Emeklilik, Sürdürülebilirlik Komitesi'nin liderliğinde doğal kaynakları verimli kullanmak için gerekli aksiyonları almaktadır. Bu kapsamda, 2016 yıl sonu için doğal kaynak tüketimi ve kağıt tüketimini azaltma konusunda hedeflerini belirlemiştir.

Elektrik, Doğalgaz ve Su Tüketimi Verileri & Hedefler

Garanti Emeklilik, 2016 yılı sonunda elektrik tüketimini %7,5, doğalgaz tüketimini %1 ve su tüketimini %5 oranında azaltmayı hedeflemektedir.



*Sadece Genel Müdürlük binalarına ait bilgileri içermektedir.

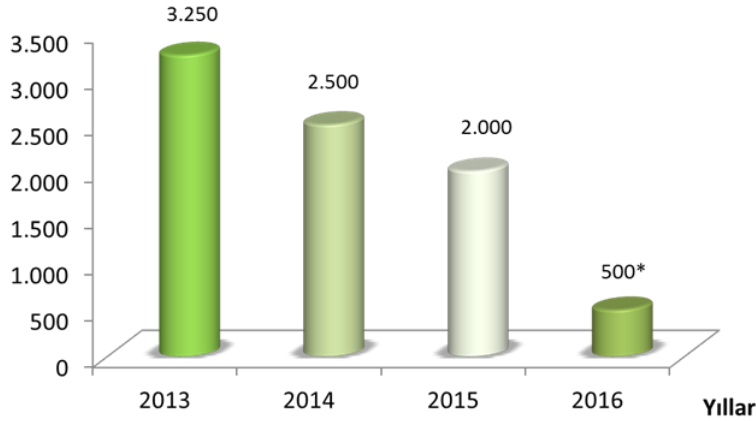


*Sadece Genel Müdürlük binalarına ait bilgileri içermektedir.

Kağıt Satın Alım Miktarları & Hedefler

Garanti Emeklilik, 2016 yılı sonunda senelik olarak verdiği kağıt sipariş miktarını %3 oranında azaltmayı hedeflemektedir.

Paket



*2016 yılı Ocak-Şubat-Mart-Nisan verilerini içermektedir.

Geri Dönüşüm Miktarı, Hedefler

Garanti Emeklilik'in geri dönüşüm uygulamaları kapsamında kaynağında atık ayrıştırması yapılmaktadır. Geri dönüştürülebilir kağıt, plastik, metal ve cam atıklar, bağlı bulunan belediye veya lisanslı firmalar tarafından geri dönüştürülmektedir.

Garanti Emeklilik, 2016 yıl sonunda ilk kez ortalama atık miktarını belirleyecek olup, gelecek seneler için hedeflerini planlayacaktır.

Bilinç Artırma Çalışmaları

Garanti Emeklilik, çalışanlarının desteği ile kurduğu Çevre Yönetim Sistemi'ni tüm şirket genelinde etkin şekilde sürdürmektedir. Her yıl gerçekleştireceği Çevre Yönetim Sistemi İç Denetçi ve ISO 14001 Standart Eğitimi ile birlikte her birim ve bölgeden en az bir çalışanın "Çevre Yönetim Sistemi İç Denetçi"si olmasını sağlamayı hedeflemektedir. İç denetçiler aracılığı ile sistemin tüm birim ve bölgelerde yaygınlaştırılması sağlanmaktadır.

Farkındalık çalışmaları kapsamında, 2016 yılı itibarıyla tüm çalışanlar Sürdürülebilirlik e-öğrenme eğitimini almaya başladı. Bu eğitim ile birlikte çalışanların sürdürülebilirlik ve ÇYS ile ilgili önemli bilgilere ulaşmaları hedeflenmektedir. Ayrıca, İnsan Kaynakları tarafından gerçekleştirilen oryantasyon eğitimlerine de Garanti Emeklilik'in sürdürülebilirlik kavramına bakış açısı ve çalışanlardan bu konudaki beklentileri ile ilgili bir kısım da eklendi.



Garanti Emeklilik, çalışanlarının sürekli bilgilenebilmesi ve Çevre Yönetim Sistemi'ne daha hızlı adapte olabilmeleri amacıyla şirket içerisinde birbirinden çeşitli farkındalık çalışmaları yürütmektedir. Ocak ayı itibarıyla oluşturulan "Birlikte, daha yeşile!" mail grubu ile tüm çalışanlara belirli periyotlarda "Çevremiz için Bir Adım da Biz Atalım" ve "Biliyor Muydunuz?" konulu mail gönderimleri yapılmaktadır. Bu mailerle hem iş ortamında hem de evde yapılabilecek ufak dokunuşlarla nasıl enerji tasarrufu yapılabileceği konusunda önerilerde bulunmaktadır. Ayrıca Şirket, afiş, ilan ve dijital imza çalışmalarıyla da çevre konusundaki hassasiyetini göstermektedir.

YOLSUZLUKLA MÜCADELE

Garanti Emeklilik, yolsuzluğun her türü ile mücadeleyi kurumsal yönetimin en temel önceliklerinden biri olarak görmektedir. Bu hususta müşteriler, çalışanlar ve alt yüklenicilerin gerçekleştirdiği tüm işlemlerde dikkatle ve yakından takibi amacıyla gerekli önlemleri almaktadır.

Suistimal ve Etik Dışı Davranışları Önleme Politikası

Garanti Emeklilik'in "Suistimal ve Etik Dışı Davranışları Önleme Politikası" ile öncelikli amacı, Şirket içinde her türlü suistimal eylemine karşı bilinç oluşturarak dürüst ve güvenilir çalışma ortamı şartlarını geliştirmektir. Bu politika kapsamında ayrıca, suistimal eylemlerinin tanımının yapılarak ortak bir bakış açısı ve farkındalık oluşturulması, olası eylemlerin engellenmesi ya da kısa sürede tespit edilmesi ve sonrasında alınması gereken aksiyonların belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Şirkete karşı girişilebilecek olan suistimal eylemlerinin engellenmesine yönelik kontroller tesis edilmesi, geliştirilmesi ve iyileştirmelerin yapılması için sistematik ve bütüncül bir yaklaşımla Şirket genelinde tüm çalışanların sorumlulukları açıklanmıştır.

Bu politika, Garanti Emeklilik'te yaşanabilecek tüm iç ve dış suistimal olaylarını kapsamakta olup yalnızca çalışanlar tarafından değil Şirket ile ilişkisi bulunan tüm paydaşlar tarafından gerçekleştirilebilecek suistimal eylemlerine, eylemi gerçekleştirenlerin görevine, pozisyonuna ya da kıdemine bakılmaksızın istisnasız olarak uygulanmaktadır.

Etik ve Doğruluk İlkeleri

Garanti Emeklilik, 2015 yılında gerçekleştirdiği kurumsal uyum çalışmaları sonucunda 'Etik ve Doğruluk İlkeleri' belgesini Yönetim Kurulu nezdinde onaylanarak yürürlüğe almıştır. İlkelerle yönelik farkındalığın artırılması, uygulanmasının teşvik edilmesi ve ilkelerin yorumlanması sırasında oluşabilecek tereddütlerin çözülmesi konularında Mevzuat ve Uyum Birimi yetkilendirilmiştir.

"Garanti Emeklilik çalışanları; dürüst ve şeffaf bir şekilde yürürlükteki yasa ve düzenlemelere uygun davranmalı, finans sektörünün sosyal etkilerine uygun sağduyu ve profesyonellikle hareket etmeli, Garanti Emeklilik müşterilerinin gösterdiği güvene layık olmalıdır."

İlkeler, çıkar çatışmasının önlenmesi, hediye ve kişisel faydaların kabulü, bağışlar ve harcamalar, tedarikçilerin belirlenmesi ve şüpheli faaliyetler gibi konular kapsamında yolsuzlukla mücadele amacıyla belirlenen sınırlamalar ve yasakları da kapsamaktadır.

Etik ve Doğruluk İlkeleri belgesi Garanti Emeklilik'in web sayfasında kamuoyuna açık olarak yayınlanmaktadır. Bu belgeye https://www.garantiemeklilik.com.tr/pdf/Etik_Kurallar.pdf adresinden ulaşılabilir.

İlkelerin uygulanmasında Garanti Emeklilik'in tüm çalışanlarının kişisel sorumluluğu bulunmaktadır. Bu hususların ihlali halinde konu Disiplin Kurulu gündemine taşınmaktadır. Ayrıca Garanti Emeklilik'in uygulamakta olduğu 'Etik ve Doğruluk İlkeleri'ne dair ihlal ve aykırı davranışlar hakkında bildirimde bulunulabilecek bir çağrı hattı da kurulmuştur.

Etik Bildirim Hattı

Etik Bildirim Hattı, Etik ve Doğruluk İlkeleri'nde yer alan prosedür ve standartların etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak için oluşturulan süreçlerden biri olarak, Garanti Emeklilik'in uyum sisteminin önemli bir parçasıdır. Etik Bildirim Hattı aracılığıyla yapılacak bildirimler, kanuna aykırı şüpheli davranışlar veya mesleki etik dışı davranışları içermekle birlikte, bunlarla sınırlı değildir.

Bildirimler, Etik Bildirim Hattı prosedürlerine uygun olacak şekilde, dikkatlice en kısa sürede değerlendirilerek objektif, tarafsız şekilde ve gizlilik içinde analiz edilmektedir. Bildirimi yapan çalışanın kimliği gizli tutulmakta ve söz konusu bilgi, yalnızca inceleme döneminde süreç dahil olması zorunlu olan birimlerle paylaşılmaktadır.

Etik Bildirim Hattı aracılığıyla iyi niyetli bir şekilde bildirimde bulunan bir kişi, bildirim sonucunda herhangi bir misillemenin hedefi olmaz veya olumsuz bir sonuçla karşılaşmaz.

Bildirimde bulunmak isteyenler Etik Bildirim Hattı'na e-posta, telefon ya da diğer kanallar (isimsiz posta, sosyal medya) aracılığı ile ulaşabilirler.

Etik Komitesi

Garanti Emeklilik'in uyum sisteminin uygulanmasındaki en önemli aktörlerden biri Etik Komitesi'dir. Yıldan en az iki kez toplanan komitenin sorumlulukları aşağıdaki gibidir:

- Etik olarak şüpheli eylemlerin çözümülenmesine yönelik uygun önlemlerin alınmasını teşvik etmek,
- Özellikle Garanti Emeklilik ve müşterileri arasındakiler olmak üzere, çıkar çatışmalarını çözümlemek,
- Etik ve Doğruluk İlkeleri'nin uygulanmasını sağlanmaya yönelik açıklayıcı notları geliştirmek ve yaymak,
- Değişen faaliyetler ile emeklilik ve sigorta sektörünün en iyi uygulamalarına uyum sağlanması amacıyla Etik ve Doğruluk İlkeleri'nin içeriğine yönelik değişiklik tekliflerinde bulunmak.

Etik Eğitimleri

Etik ve Doğruluk İlkeleri'nde yer alan prosedür ve standartların etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak için Garanti Emeklilik İnsan Kaynakları tarafından hazırlanan tüm çalışanların çevrimiçi tamamlayacağı bir eğitim modülü oluşturulmuştur.

Suç Gelirlerinin Aklanması ile Mücadele

Mevzuat ve ilgili düzenlemelere tam uyum sağlanması, ilgili kamu kurumları ile iş birliği ve iş etiği, Garanti Emeklilik'in öncelik alanlarıdır. Bu kapsamda suç gelirlerinin aklanması ve terörizmin finansmanı ile mücadele konusunda gerekli önlemler alınır.

Suç gelirlerinin aklanması ve terörün finansmanının önlenmesine ilişkin mevzuatın öngördüğü şekilde Şirket'te bir Uyum Görevlisi yetkilendirilmiştir. Bu alandaki çalışmalar düzenli izleme ve kontrol, şüpheli işlemlerin Mali Suçları Araştırma Kurulu'na bildirilmesi, eğitim programlarının hazırlanması gibi alanları kapsamaktadır.

Suç Gelirlerinin Aklanmasının ve Terörün Finansmanının Önlenmesine İlişkin Uyum Programı (Uyum Programı) bu alanda Şirket'in aldığı tedbirlerin çerçevesini çizen temel belgesidir.

Uyum Programı aşağıdaki tedbirleri içermektedir:

- Risk Yönetimi
- İzleme ve Kontrol
- Eğitim
- Denetim
- Raporlama

Suç gelirlerinin aklanmasının önlenmesine ilişkin çevrimiçi eğitimler Garanti Emeklilik'in tüm çalışanlarına 2 yılda bir atanmaktadır. Tüm çalışanların bu eğitimi tamamlama ve suç gelirlerinin aklanması ile mücadele konusunda sorumlulukları vardır. Bu doğrultuda;

- **Müşterini tanı politikası**, müşteriler ve gerçek faydalanıcıların doğru ve yeterli bir şekilde teyidini sağlayacak bilgilerin alınmasını gerektirir. Müşterilerin gelir ve meslek durumları ile şirket bünyesindeki varlık miktarının karşılaştırılabilmesi suç gelirlerinin aklanması durumunun tespitinde önem taşır.
- **Sözleşme ve poliçelerin yürürlüğe girmesi** için gerekli kimlik bilgilerinin alınması ve teyit edilmesi gerekir.
- **Kayıtlar**: Kimlik kontrollerine ilişkin kayıtlar mevzuatın öngördüğü sürece muhafaza edilir.
- **Şüpheli işlem bildirimleri**: Mevzuat kapsamında şüpheli olarak değerlendirilebilecek her işlem ilgili kamu makamlarına bildirilir.
- **Kamu makamları ile iş birliği**: Gerekli hallerde düzenleyici, denetleyici ve kolluk makamları ile iş birliği yapılır. Bu iş birliği yasalar çerçevesinde bilgi verme ve hesapların dondurulması gibi işlemleri içerebilir.

Kişisel Verilerin Korunması

Gizlilik ve veri güvenliği, Garanti Emeklilik'in Etik ve Doğruluk İlkeleri'nde de yer verilen temel ilkelerinden birisidir. Garanti Emeklilik, yürürlükteki düzenlemelere göre, müşterilerine ait bilgilerin edinimine, saklanmasına ve erişimine yönelik gerekli her türlü önlemi almaya özen gösterir. Tüm çalışanlarına verdiği eğitimler arasında Bilgi Güvenliği eğitimleri de öncelikleri arasında yer almaktadır.

GARANTİ EMEKLİLİK VE KADINLARIN GÜÇLENMESİ PRENSİPLERİ

Garanti Emeklilik, kadınların, tüm sektörlerde ve her düzeyde, ekonomik yaşamın içinde yer alabilmelerini sağlamak amacıyla kadınların güçlenmesini hedefleyen özel sektörün küresel en önemli girişimlerinden biri olan Kadınların Güçlenmesi Prensipleri'ni (Women's Empowerment Principles – WEPs) 2015 yılı Eylül ayında imzaladı. Kadın-erkek eşitliğine ve kadının toplumdaki yerinin güçlenmesine verdiği önem doğrultusunda Garanti Emeklilik, bu kapsamda birçok çalışmayı hayata geçirdi ve önümüzdeki dönemlerde de bu alandaki desteğini artırarak sürdürmeyi hedeflemektedir.

7 başlıktan oluşan Kadının Güçlenmesi Prensipleri aşağıdaki ilkelerden oluşmaktadır:

İlke 1 İş yaşamında cinsiyet eşitliği için üst düzeyde liderlik ortaya koyun.

İlke 2 Kurumunuzda kadın ve erkek tüm çalışanlara adil ve eşit davranın, insan hakları ve ayrımcılık yasağı ilkelerine itibar edin ve destek verin.

İlke 3 Kurumunuzda çalışan kadın veya erkek tüm bireylerin cinsiyet farkı gözetmeksizin sağlık, güvenlik ve refahlarını garantileyin.

İlke 4 Kurumunuzda çalışan kadınları her türlü eğitim ve mesleki gelişim konusunda teşvik edin.

İlke 5 Kurumunuzda girişim, iş geliştirme, tedarik zinciri ve pazarlama süreçlerine ilişkin uygulamaların kadınların güçlenmesine yarayacak şekilde yürütülmesini sağlayın.

İlke 6 Eşitliği, çalışanların örgütlenme ve savunuculuk haklarını teşvik ederek destekleyin.

İlke 7 Kurumunuzda cinsiyet eşitliğine ilişkin ilerlemeyi ölçün ve sonuçlarını kamuoyu ile paylaşın.

Garanti Emeklilik, bu prensipler doğrultusunda şirket içerisinde aşağıdaki uygulamaları yürütürken, aynı zamanda hayata geçirdiği ve desteklediği projelerle kadınların her zaman yanlarında olmayı da sürdürdü.

Garanti Emeklilik, “Sağlıklı Kadınlar” Hayat Sigortası ile Kadınların Her Zaman Yanında...

2015 yılında WEPs prensiplerinin imzalanmasının ardından, Garanti Emeklilik, sadece kadınlara özel bir hayat sigortası ürünü sunmak için çalışmalara başladı. Bu kapsamda, 2016 yılı Mart ayında “Sağlıklı Kadınlar” hayat sigortasını satışa sundu. Şirket, bu ürün ile kadınlara yönelik kanser türlerine ve tiroit kanserine yakalanma riskine karşı kadın müşterilerini garanti altına almayı hedeflemektedir. Ayrıca Şirket, Mart ayı boyunca ürünü alan tüm müşterileri adına Türkiye Kanseri Savaş Vakfı'na bağışta bulundu.

“Türkiye’de Kadın ve Gelecek Beklentileri” Araştırmasıyla Kadınların Endişe ve Beklentilerini İnceledi

Garanti Emeklilik, Bahçeşehir Üniversitesi iş birliği ile “Türkiye’de Kadın ve Gelecek Beklentileri” konulu bir araştırma yayınladı. 25-46 yaş aralığındaki kentsel nüfus ve yaklaşık 1.570 kadın katılımcı arasında yapılan araştırmada, kadınların %56'sının bir işte çalışmadığı tespit edildi. Araştırma sonuçlarına göre, Türkiye’de kadınların

- Finansal araçlara erişim konusunda oldukça geride oldukları,
- Kentsel nüfus kadının dahi tasarruf konusunda bilgi eksikliği olduğu,
- Bankada hesabı olan kadınların oranının %50'yi geçmediği,
- Finansal konularda eğitim almak istedikleri

tespit edildi.

He For She Hareketine Destek Verdi

Garanti Emeklilik, her yaştan erkeği toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları için değişimin savunucusu olmaya çağıran ve Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women) tarafından geliştirilen “He for She” girişimini desteklemeye başladı. 08 Mart Dünya Kadınlar Günü’nde, Genel Müdür mesajı ile hem tüm kadınların Dünya Kadınlar Günü’nü kutladı hem de tüm çalışanlarını He For She inisiyatifi desteklemeye çağırdı.

Garanti Emeklilik, Kadın Girişimcilere Olan Desteğini 6 Yıldır Sürdürüyor

Garanti Emeklilik, Garanti Bankası tarafından 2006 yılında düzenlenmeye başlanan “**Türkiye’nin Kadın Girişimcisi Yarışması**” kapsamında kazanan girişimci kadınlara 2010 yılından bu yana destek veriyor. Şirket, kazanan girişimci kadınların bireysel emeklilik hesaplarına ek katkı payı hediye ediyor.

Başta Kadın Olmak Üzere, Sürdürülebilirlik Konusunda Önde Gelen Kuruluşlarla İş Birlikleri Yaptı

Dünyanın farklı yerlerinde çalışan senior-level iş kadınlarını bir araya getirmeyi hedefleyen bir network organizasyonu olan Professional Women’s Network’ün İstanbul ağındaki çalışmalarına katılan Garanti Emeklilik, çalışanları ile birlikte kadından finansa, pazarlama iletişiminden etkinlik planlamasına kadar birçok farklı alandaki çalışma gruplarında yer aldı.

Garanti Emeklilik, 2016 yılındaki bir diğer iş birliğini ise “İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği” ile gerçekleştirdi. Dernek, Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi (WBCSD)’nin Türkiye’deki tek iş ortağı ve temsilcisi konumunda olup, sürdürülebilir kalkınma yaklaşımı ile Türkiye’de politika gelişimine katkıda bulunmak ve Türk iş dünyasının rekabetçiliğini sürdürülebilir kalkınma yaklaşımı rehberliğinde artırmak misyonuyla çalışmalarını sürdürmektedir. Derneğin Türkiye’deki emeklilik şirketleri arasından ilk ve tek üyesi olan Garanti Emeklilik, “Kadın İstihdamı ve Fırsat Eşitliği” ve “Sürdürülebilir Finans” çalışma gruplarında aktif olarak yer almakta ve diğer üye şirketler ile bu çalışma grubu toplantılarında buluşup, özellikle kadınların toplumda ve iş hayatında yerinin güçlenmesine yönelik ortak birçok çalışma gerçekleştirmektedir.

İnsan Kaynakları Uygulamaları ile Fırsat Eşitliğinin de Yanında...

Garanti Emeklilik, İnsan Kaynakları strateji, politika ve uygulamalarında da yer alan eşitlik ilkesi kapsamında görev bazlı ücretlendirme ve eşit işe eşit ücret politikalarını benimsemektedir; sektördeki ücret yapısına duyarlı olarak iç ve dış dengenin korunmasını sağlamaktadır.

Garanti Emeklilik, çalışanlara fırsat eşitliği sağlanmasını insan kaynağı yönetiminin tüm süreçlerinde gözetmekte; cinsiyet, din ve yaş anlamındaki çeşitliliğini desteklemektedir.

Çeşitliliğin en önemli göstergelerinden biri olan kadın-erkek çalışan sayısı oranı, Garanti Emeklilik'te kadın çalışanlar açısından yüksektir. 2016 yılı Haziran ayı itibarıyla kadın çalışan oranı %72 olan Garanti Emeklilik, mevcut kadın çalışanlarına yönelik uygulamalar ile eşit şartlarda eşit şekilde birçok çalışma gerçekleştirmektedir.

Şirket, kadın-erkek tüm çalışanlarının işlerinin niteliğine uygun rahat ve emniyetli çalışma ortamı sağlamaktadır. Özellikle kadın çalışanlarına hamilelik dönemlerinden çocukları bir yaşını doldurana kadar geçen süreçte, yarım saatlik işe geç gelme ya da işten erken çıkma imkanları verilmektedir. Ayrıca, emziren çalışanlar için Genel Müdürlük binasında süt odası bulunmaktadır.

Garanti Emeklilik, yaşam boyu öğrenmenin sürdürülebilir başarının temel ilkelerinden biri olduğu bilinciyle, çalışanlarının değişen koşullara bilgi ve yetkinlikleriyle uyum sağlamalarına yönelik eğitim programları organize etmektedir. Eğitim süreçleri, stratejik Şirket hedefleri doğrultusunda kişiye özel eğitim ihtiyaç analizleri (öz değerlendirme) ve yıllık planlar dahilinde yürütülmektedir. Bu kapsamda, Garanti Emeklilik 2015 yılı Temmuz ayından bu yana kişi başı toplam 6 gün eğitim gerçekleştirmiştir. Bu eğitimlerin %73'üne kadın çalışanları katılırken, Garanti Emeklilik önümüzdeki yıllarda da özellikle kadın çalışanlarının güçlenmesine yönelik birbirinden farklı eğitim ve seminerler düzenlemeyi hedeflemektedir.

Garanti Emeklilik, özellikle doğum öncesi ve sonrasında kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorlukları minimuma indirmek adına oluşturulabilecek eğitimleri gerçekleştirmeyi planlamaktadır.

Garanti Emeklilik, "Etik ve Doğruluk İlkeleri" kapsamında kadın-erkek tüm çalışanlarını açık iletişime yönlendirmektedir ve paylaşımlarına önem vermektedir. Oluşturduğu performans değerlendirme sistemiyle ise ön yargıdan uzak, objektif, tarafsız, gerçekçi, hedeflere ve kişinin yetkinlikleri ile görevlerin gerekleri göz önüne alınarak değerlendirmeler yapılmaktadır ve değerlendirmeler cinsiyetten tamamen bağımsız gerçekleştirilmektedir.

KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ İLERLEME BİLDİRİMİ

Garanti Emeklilik, önümüzdeki dönemde de Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkeleri ve diğer tüm sürdürülebilirlik çalışmaları kapsamında iş süreçlerini etik ilkeler çerçevesinde sürdürmeye devam edecektir. Çevresel ve sosyal faktörlerin yanı sıra kurumsal yönetim ilkelerinin ışığı altında, Garanti Emeklilik kurduğu tüm sistemleri, politikaları ve prosedürleri sürekli güncellemeyi hedeflemektedir.

Garanti Emeklilik, önümüzdeki 2 yıl içerisinde ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi kapsamında tüm Bölge Müdürlükleri'ni de sisteme dahil ederek, tüm lokasyonlarında Çevre Yönetim Sistemi'ni genişletmeyi hedeflemektedir. Şirket, çevre konusunda çalışanlarına yönelik farkındalık çalışmalarını sürdürmeye devam edecektir. Garanti Emeklilik, 2016 yılı Temmuz ayında WWF Yeşil Ofis'e başvurmayı ve 2017 yılı içerisinde sektöründe "Yeşil Ofis" olan ilk Şirket olmayı hedeflemektedir. Enerji verimliliği uygulamaları kapsamında, Garanti Emeklilik 2016 yıl sonuna kadar Genel Müdürlük binalarının aydınlatmasını Floresan aydınlatmadan tamamen LED aydınlatmaya geçirmeyi planlamaktadır. İklim değişikliğiyle mücadelede atılacak başlıca adımlardan birinin, sera gazı emisyonu profilini belirlemek olduğuna inanan Garanti Emeklilik, karbon ayak izini ölçmek ve yönetebilmek amacıyla önümüzdeki yıllarda çalışmalara başlamayı hedeflemektedir.

Garanti Emeklilik, çevreye olan hassasiyetinin yanı sıra insana yaptığı yatırımlarla da önümüzdeki dönemlerde yine birçok uygulamayı hayata geçirmeyi hedeflemektedir. Öncelikle 2016 Temmuz ayı itibarıyla, Genel Müdürlük binalarında OHSAS 18001 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi belgesini almayı hedeflemektedir. Şirket, oluşturulan yönetim sistemi kapsamında, çalışma standartlarını iyileştirmeyi hedeflerken, 2016 yıl sonuna kadar İnsan Hakları Beyanı'nı oluşturmayı planlamaktadır.

Bu vizyonu ile birlikte, Garanti Emeklilik gelecek nesillerin refahını artırmak amacıyla paydaşları ile birlikte sinerji içinde çalışmaya devam etmeyi ve özellikle çalışanlarının gelişimi için eğitimler tasarlamayı sürdürecektir. Bir taraftan sektörde öncü Şirket olmaya devam ederken, çevre ve topluma kattığı değeri maksimize edecektir.