

Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Raporu 2019



RAPOR HAKKINDA

Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. (Garanti Emeklilik), Temmuz 2015'te imzaladığı Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin (United Nations Global Compact-UNGC) gönüllü imzacısı olarak sözleşmede belirtilen maddeler doğrultusunda stratejilerinin ve kurumsal yönetiminin her aşamasında bu maddelere uygun hareket ettiğini, bu maddelerin uygulayıcısı ve takipçisi olduğunu taahhüt eder.

Dördüncü İlerleme Raporu'nda, Küresel İlkeler Sözleşmesi maddelerine bağlı kalınarak Şirket içinde yapılan çalışmaların kısaca geçmişteki uygulamalarından, ağırlıklı olarak 2018 yılının sonuna kadar yapılan çalışmalardan bahsedilmektedir.

Rapordaki veriler istatistiki bilgilerle ve örnek uygulamalarla desteklenmektedir. Garanti Emeklilik, sürdürülebilirlik çalışmalarını iş süreçlerine yaygınlaştırmanın 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

Garanti Emeklilik ve Hayat Anonim Şirketi, 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 Anonim Şirketi”, sonrasında ise “Garanti Emeklilik ve Hayat Anonim Şirketi” olarak değişmiştir. Garanti Emeklilik ve Hayat Anonim Şirketi’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.

Amacımız

Geleceğin “iyi ki”leri için çalışırız.

Değerlerimiz

Müşterilerimiz Önceliğimizdir

- Müşterilerimizi anlarız
- Dürüst ve sorumlu davranırız
- Çözüm üretiriz

Büyük Düşünürüz

- İlham veririz
- Yenilikçiyiz
- Beklentileri aşarız

Tek Bir Ekibiz

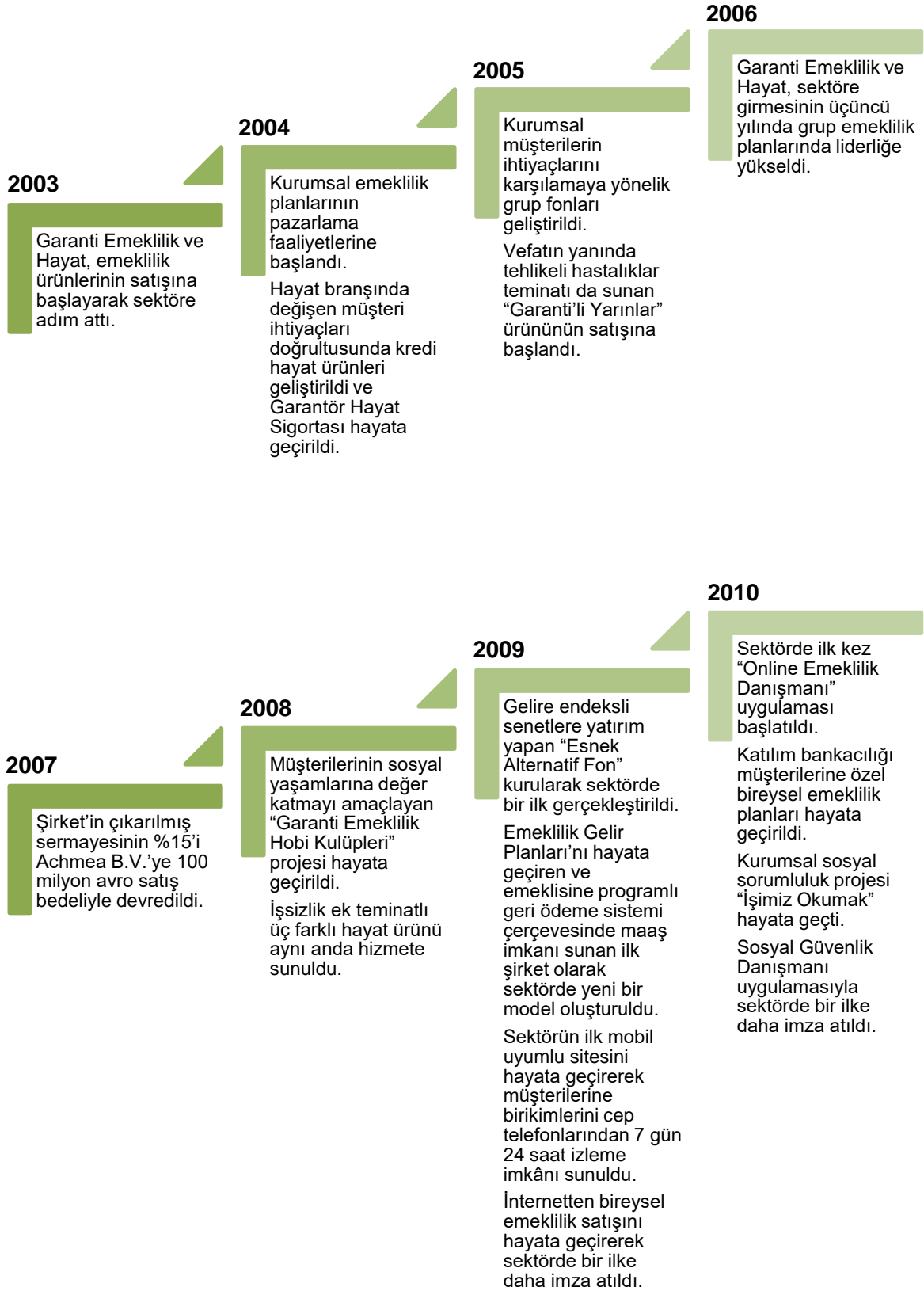
- İşimize yürekten bağlıyız
- Omuz omuza çalışırız
- Bu şirket bizim

Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Avantajlarımız

Garanti Emeklilik ve Hayat’ı rakiplerinden ayıran en önemli yönleri şunlardır:

- Bir marka değeri olarak “Garanti”
- Müşteri merkezli hizmet modeli
- Etkin satış gücü
- Finansal gücü ve teknolojik altyapısı
- Kurum kültürü ve insan kaynağı
- Sürdürülebilir bakış açısı

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, görseelliği, 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.

2016

Garanti Emeklilik Çevre Yönetim Sistemi'nin, Mart ayında 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.

"Birleşmiş Milletler Kadınların Güçlenmesi Prensipleri" taahhütleri ışığında kadına yönelik kanser türlerine ve tiroit kanserine karşı "Sağlıklı Kadınlar" hayat sigortası ürünü geliştirildi ve 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde satışa sundu.

2015 yılında UN Women tarafından başlatılan ve kadın hakları ve cinsiyet eşitliğine erkeklerin desteğini vurgulayan dayanışma kampanyası "He for She" inisiyatifini destekledi.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi'nin, Temmuz ayında Alman belgelendirme kuruluşu TÜVSÜD tarafından OHSAS 18001 sertifikası ile belgelendirilmesinin ardından, Türkiye'de OHSAS 18001 belgesini alan ilk bireysel emeklilik ve hayat şirketi unvanını kazandı.

Garanti Emeklilik, İnsan Hakları Beyanı'nı yayınladı.

Garanti Emeklilik, WWF Yeşil Ofis Programı'na katıldı.

Garanti Emeklilik Cep Şube uygulaması hayata geçirildi.

2017

Garanti Emeklilik, Ocak ayı itibarıyla kamu ve özel sektör çalışanları, işverenleri tarafından, mevcut bireysel emeklilik sözleşmeleri olmasına bakılmaksızın otomatik olarak sisteme dahil edilen "Otomatik Katılım Sistemi" çalışmalarına başladı.

Garanti Emeklilik, Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği tarafından düzenlenen Kurumsal Yönetim Zirvesi'nde "Kurumsal Yönetim Derecelendirme Notu En Yüksek Kuruluş" seçildi.

Garanti Emeklilik, Türkiye Omurilik Felçlileri Derneği'nin (TOFD) "Mavi Kapak" projesine destek vermeye başladı.

Garanti Emeklilik, UNICEF Türkiye Milli Komitesi'nin, Türkiye'deki ve dünyadaki çocukların yaşama, gelişme, sağlık ve eğitim hizmetlerine ulaşma ve yaşlılarıyla eşit haklara kavuşmaları için yaptığı çalışmalara destek vermeye başladı ve "UNICEF Gümüş Kanat" sahibi oldu.

Garanti Emeklilik sektörde bir ilki daha gerçekleştirerek, "Sürdürülebilirlik Hisse Senedi Emeklilik Yatırım Fonu"nu müşterilerine sunmaya başladı.

Garanti Emeklilik Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi, Nisan ayında bağımsız denetim kuruluşu olan TÜV Austria Turk tarafından gerçekleştirilen denetimlerin ardından tüm lokasyonları için ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi sertifikasını almaya hak kazandı.

WWF Türkiye'nin Yeşil Ofis Programı'nı Genel Müdürlük binaları için başarıyla tamamlayan Garanti Emeklilik, Yeşil Ofis Diploması almaya hak kazandı.

2018

2018'de Garanti Emeklilik'in dijital kanallar üzerinden kullandırılan destek kredilerine istinaden oluşturulan hayat sigortası prim üretiminin yeni iş üretimlerine oranı %21 olmuştur.

Firmalara en iyi hizmeti sunabilmek, işlemleri hızlandırabilmek için 2018 yılında "OKS Hızlı Giriş" geliştirilmiştir.

Ortaklık Yapımız

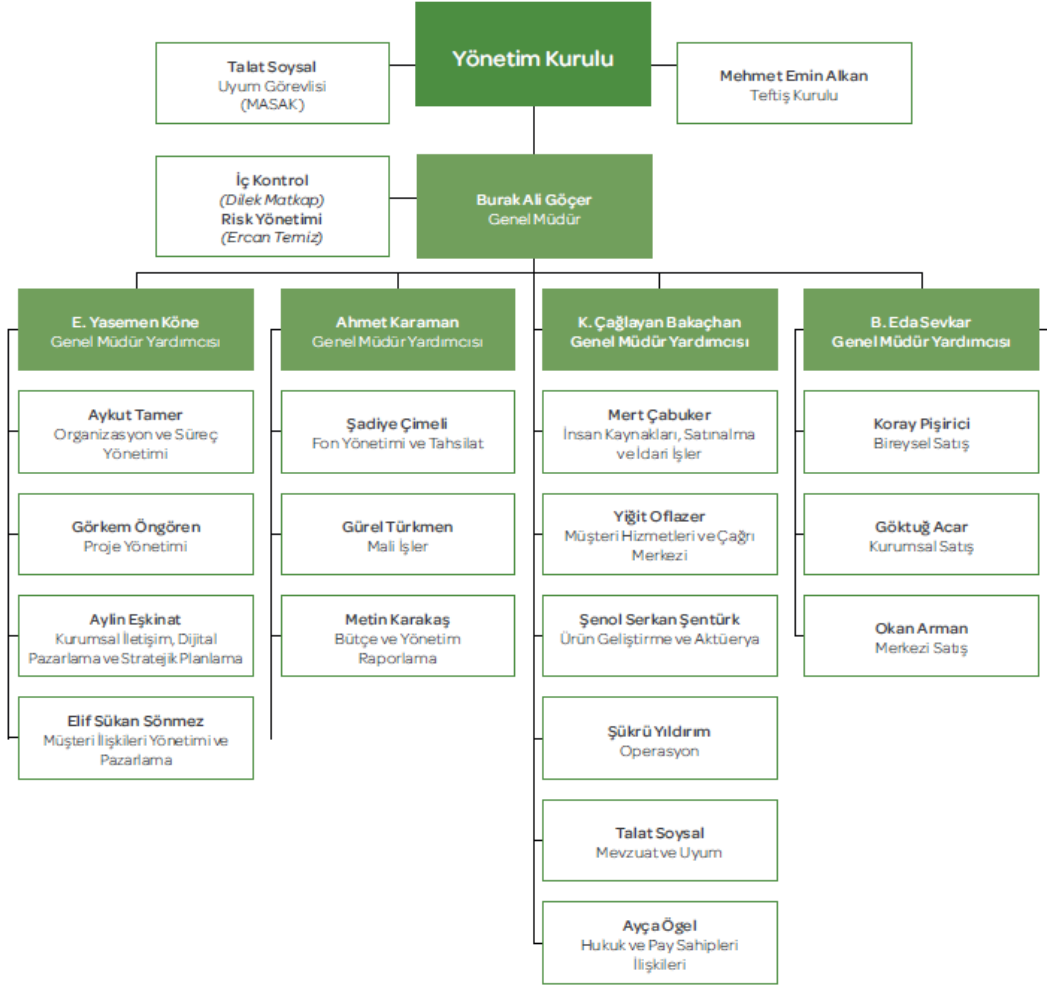
Ortaklarımız	Pay Oranı (%)	Pay Tutarı (TL)
T. Garanti Bankası A.Ş.	84,91	42.456.629
Achmea	15,00	7.500.000
Diğer	0,09	43.371
Toplam	100	50.000.000

Yönetim Kurulumuz

Garanti Emeklilik'in Yönetim Kurulu, 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
Didem Başer	Yönetim Kurulu Üyesi	Kadın
Javier Bernal Dionis	Yönetim Kurulu Üyesi	Erkek
Maria de la Paloma Piqueras Hernandez	Yönetim Kurulu Üyesi	Kadın
Mahmut Akten	Yönetim Kurulu Üyesi	Erkek
Johannes Antonius Nijssen	Yönetim Kurulu Üyesi	Erkek
M. Cüneyt Sezgin	Yönetim Kurulu Üyesi	Erkek
Cemal Onaran	Yönetim Kurulu Üyesi	Erkek
Burak Ali Göçer	Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Müdür	Erkek

Organizasyon Yapımız



BÖLGELER			
Özlem Doğan Özkök Acenteler	Özge İlbazan Anadolu 2 ve Avrupa 2	Muharrem Yüksel Tepret Anadolu 3, Batı Karadeniz ve Doğu Anadolu	Oğuz Kaynarca Avrupa 3-4
Cüneyt Zelveci Anadolu 1 ve Avrupa 1	Özhan Uzguç Ankara 1-2	Cem Aslankaya Marmara ve Batı Anadolu	Ahmet Toy Akdeniz ve İç Anadolu
Azade Engenci Taykurt Avrupa 5-6	Çağdaş Bilgetay İzmir ve Ege	Sinan Toper Doğu Karadeniz ve Orta Anadolu	Ünsal Yiğit Çukurova ve Güneydoğu Anadolu
Saadet Coşkun Güney Ege			

GENEL MÜDÜR MESAJI

Değerli Paydaşlarımız,

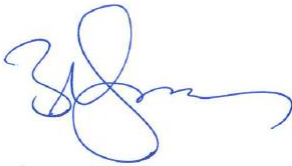
Sizlerle, Garanti Emeklilik'in Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 temel prensibi altında gerçekleştirdiğimiz taahhütlerle ilgili hazırladığımız 4. İlerleme Raporu'nu (Communication on Progress) paylaşmaktan mutluluk duyuyorum.

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 etmiştik. 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.

Çevresel, ekonomik ve sosyal sürdürülebilirliğin sağlanmasının ülkemizin geleceğine atılacak önemli bir adım olduğuna inanıyor ve bu konuda duyduğumuz sorumlulukla faaliyetlerimizi gerçekleştirmek için var gücümüzle çalışıyoruz. Bu kapsamda; 2016 yılında kurduğumuz Çevre ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerimiz, Alman bağımsız denetim kuruluşu TÜV-SÜD tarafından gerçekleştirilen denetimlerin ardından "ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi" ve "OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi" sertifikalarıyla belgelendirildi. Ayrıca 2017 yılında sürdürülebilirlik faaliyetlerimizi bir adım daha ileriye taşıyıp tüketimlerimizi kontrol altına almak amacıyla çalışmalarımızın arasına eklediğimiz "WWF Yeşil Ofis Programı"nı (Green Office) başarıyla tamamlayarak, Genel Müdürlük binalarımızda "WWF Yeşil Ofis" diplomasını almaya hak kazandık.

Kurulduğu günden bu yana memnun müşteri yaratmanın ancak mutlu çalışanlarla mümkün olacağı bilinciyle hareket eden Garanti Emeklilik ve Hayat, çalışan memnuniyetini artırmaya yönelik projeler geliştirmeye devam etmektedir. Çalışanların gelişimine fayda sağlayacak her süreci yeniden ele alan Garanti Emeklilik ve Hayat; kariyer haritaları, işe alım süreçleri ve eğitim modülü gibi önemli insan kaynakları stratejilerini yeniden yapılandırarak çalışan gelişimine fayda sağlamaktadır.

Bu yıl 4.sünü yayınladığımız bu İlerleme Raporu ile, Şirketimizin Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi prensipleri kapsamında tüm iş süreçlerinde gerçekleştirdiği uygulamalarından ve gelecek yıllardaki hedeflerimizden bahsedeceğiz.



Burak Ali GÖÇER

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 yarınlara 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 Ekibi'nin sorumluluğundadır.

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 2018 yılında tüm üyelerin katılımıyla 2 kez toplanmıştır.

Mevcut Komite Üyeleri

Dr. M. Cüneyt Sezgin

Komite Başkanı - Yönetim Kurulu Üyesi

Cemal Onaran

Komite Üyesi - Yönetim Kurulu Üyesi

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.

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 gerekli 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 ve Hayat'ın vazgeçilmez değerlerinin en öncelikli unsurlarından biri konumundadır. Garanti Emeklilik müşteri deneyimini dışarıdan içeriye dizayn etmekte, sistem ve süreçlerini müşterilerin ayak izlerini yakından takip ederek onlar için en iyi çözümler çerçevesinde tasarlamaktadır. 2018 yılında da bu vizyonla projelerini önceliklendirmiş ve öncelikle müşteriye nasıl bir deneyim yaşatmak istediklerini tanımlamıştır.

2013 yılında başlayarak her bir deneyim anını, duygu haritaları, istenen ve beklenen sonuç karşılaştırmaları ve o deneyim anına özel ihtiyaç analizleri ile projelendirerek iyileştiren Garanti Emeklilik, 2017 yılında yeni stratejik deneyim anlarını bu çalışmalara ekleyerek müşteri ihtiyaçları paralelinde yeni projeler hayata geçirmiştir.

Sürekli geliştirilen müşteri deneyiminin sürdürülebilir ekonomik performansın en önemli bileşenlerinden biri olduğu kabulü ile stratejilerine yön veren Şirket, merkezine müşteriye koyarak yapılandığı kapsamlı iş çözümlerini ile sektöre öncülük etmektedir.

Müşteri Odaklı Projeler

Garanti Emeklilik, müşterilerini iyi dinleyen, onların ihtiyaçlarını doğru tespit eden ve deneyimlerinden faydalanan kurumların müşteri merkezli bir vizyona sahip olabileceği bilinciyle ürün ve hizmetlerini geliştirmekte ve müşterilerinin hayatlarına her kanaldan entegre olmayı hedeflemektedir.

Müşterinin Yolculuğu Boyunca Yanında Olmak

Garanti Emeklilik; müşteri deneyimini, satış anından itibaren tüm müşteri yolculuğu boyunca, her anlarında ihtiyaçlarına uygun çözümler sunarak bütünsel bir yaklaşımla ele almaktadır.

Şirket, müşteri deneyimini iyileştirmenin öncelikli unsurlarından birinin müşterilere doğru zamanda, kişiselleştirilmiş içeriklerle ulaşmak ve müşterilerinin ihtiyaçlarını proaktif olarak karşılamak olduğu bilinciyle projelerini yürütmektedir. Garanti Emeklilik, 2018 yılında yeni stratejik deneyim anlarını bu paralelde çalışmalarına ekleyerek yeni projeler hayata geçirmiştir.

Deneyimlerin Ölçülmesi

Genel tavsiye edilme skorunu takip etmenin yanı sıra, 2017'de başlayan kritik temas noktalarının ardından tavsiye edilme skoru ölçümlerine devam edilmektedir. Garanti Emeklilik'in bu ölçümlerini gerçekleştirmesinin amacı, her bir temas noktası bazında incelemeleri yaparak iyileştirilmesi gereken noktaları tespit etmek ve daha iyi bir deneyim için gerekli aksiyonları almaktır. Daha fazla temas noktasında ölçüm yapabilmek için çalışmalar devam etmektedir.

Proaktif Hizmet Anlayışı

Garanti Emeklilik'in 2018 öncelikleri arasında yer alan proaktif hizmetlerin çeşitlendirilmesi amacıyla yürütülen veri madenciliği çalışmaları, müşteri deneyiminin iyileştirilmesi ve doğru kanalların en verimli şekilde kullanılmasını sağlamıştır. Şirket, mevcut veri madenciliği projelerinin uygulanabilirliğiyle ilgili pilot çalışmaları yürütmüş ve bazı proje sonuçlarını düzenli uygulama olarak hayata geçirmiştir. Ayrıca, belirli ürünler için satın alma eğilim modellerine müşterilerin bankacılık, kanal kullanımı, demografik verilerinin yanı sıra tekliflere verdikleri cevapları da ekleyerek model başarılarını yükseltmiştir. Müşterilerin Garanti Emeklilik ile olan ilişkilerinin derinliğini, gelişen trendlerle ihtiyaçlarını ve eğilimlerini bir araya getiren çalışmalar sonucunda müşteri sadakatini destekleyecek akıllı iş süreçleri yaratılmıştır.

Değişen ihtiyaçlar doğrultusunda müşteri davranışlarının analiz edilmesi ile müşteriye doğru zamanda doğru iletişimin kurulabilmesi için değer bazlı müşteri segmentasyonundan değer ve davranış bazlı segmentasyona geçilmiştir.

Garanti Bankası'yla kurduğu güçlü iş birliği ve ortak kurumsal değerler, Garanti Emeklilik ve Hayat'ın faaliyet gösterdiği alanlardaki başarısını pekiştirmekte ve müşteri memnuniyetini artıran sonuçlar doğurmaktadır. Garanti Bankası'nın güçlü dağıtım ağını en verimli biçimde kullanan Şirket, müşterilerine tek çatı altında geniş bir ürün portföyü sunmaktadır.

Fonlarla İlgili Gelişmeler

Garanti Emeklilik, müşteri merkezli faaliyetleri sonucunda, bireysel emeklilik fonlarıyla ilgili müşteri istek ve ihtiyaçlarını karşılamak, orta-uzun vadede istikrarlı bir getiri sunmak amacıyla OKS katılımcılarına yeni fonlar sunmuştur. Şirket ayrıca bir kısım fonların da stratejilerinde değişiklik yapmak amacıyla Sermaye Piyasası Kurulu'na başvurular gerçekleştirmiştir. Bu kapsamda;

Garanti Emeklilik, kurucusu olduğu ve katılımcılar tarafından yoğun talep gören Dinamik Değişken Fon'u, İkinci Değişken (Smart) Fon'a dönüştürmektedir. Fon, çeşitlendirilmiş varlık yatırım stratejisi ile sadece Türk hisse senedi ve tahvil piyasalarına değil, aynı zamanda Avrupa, Amerika ve gelişmekte olan ülkelerin hisse senedi ve tahvil piyasalarına, altından, yabancı borsa yatırım fonlarına kadar geniş yelpazeye yayılan varlıklara yatırım yapacak bir yapıya geçirilmektedir. Böylelikle fon, orta risk alabilen, piyasalardaki ölçülü dalgalanmaları tolere edebilecek, orta-uzun vadede istikrarlı ve enflasyon üzeri getiri elde etmeyi hedefleyecektir.

Şirket, fon portföy yapısında faiz etkisini azaltarak döviz getirisini elde etmeyi sağlayabilecek bir fon yapısına ulaşabilmek amacıyla, mevcut Değişken Fon'un da yatırım stratejisini değiştirmektedir. %75 oranında döviz getirisi ile birlikte %25 oranında da TL mevduat getirisi hedeflenerek Fon'un 2019 stratejisi oluşturulacaktır. Bu hedefe ulaşabilmek için, Türk eurobond, döviz mevduat ve ABD tahvilleri portföye dahil edilirken, fon portföyünde riski düşük TL varlıklara da yer verilecektir.

Diğer taraftan, Bireysel Emeklilik Sistemi'nin ivme kazanmasında etkili rol oynayan Otomatik Katılım Sistemi'nde yer alan katılımcılar için 2017 yılının başında faizli ve faiz içermeyen olmak üzere başlangıç fonları kurulmuştur. Garanti Emeklilik, sistemde yer alan katılımcılara, 2018 yılı başından itibaren yine faizli ve faiz içermeyen OKS Değişken ve OKS Standart fonlarını sunmuştur. Böylece katılımcılar farklı risk gruplarından oluşan fonlara yatırım yapabilecek ve sunulan geniş ürün yelpazesi ile yatırımlarında çeşitlilik oluşturabilecek duruma gelmiştir.

Bireysel emeklilik sistemi sektöründe bir ilki gerçekleştirerek “Robo Advisory” yöntemini hayata geçirilmiştir. Garanti Emeklilik, bu yöntem sonucunda katılımcıların orta-uzun vadede iyi getiri elde etmelerini amaçlamaktadır. 2017 yılı Ekim ayından itibaren hayata geçirilen Fon Koçu, 2018 yılında daha da geniş katılımcı kitlesi ile kullanılmaya devam edilmiştir. Garanti Emeklilik, katılımcıların varlık sınıfları getirisinden faydalanmaları ve birikimlerini daha bilinçli yönetebilmeleri için sunulan hizmet ile müşteri memnuniyetini artırmayı öncelikli hedefler arasında belirlemiştir. Şirket, piyasaları takip eden ve birikimi risk tercihinine göre yönetilirken kendisini değişim zamanlarında uyarıcı bir sistemin parçası haline getirmek isteyen katılımcıların ihtiyacına tam olarak hizmet eden bir modeli uygulamaya devam etmiştir.

Garanti Emeklilik, bu dönem içerisinde bireysel emeklilik sisteminde, bir şirket tarafından; 4632 sayılı Kanun kapsamında sunulan emeklilik yatırım fonu net varlık değeri toplamının %40'ından fazlası, aynı portföy yönetim şirketi tarafından yönetilememesine yönelik mevzuatın yürürlüğe alınması ile birlikte 2018 yılında üç yeni portföy yönetim şirketini de fonlarını yöneten şirketler olarak belirlemiş ve çalışmaya başlamıştır. Şirket, kurucusu olduğu tüm emeklilik yatırım fonlarında katılımcılara, uzun vadede iyi getiriler sunmayı ve profesyonel portföy yönetim şirketleri ile bu amaca en iyi şekilde hizmet etmeyi ön planda tutmaya devam etmiştir.

Veri ambarı projesinin son fazı tamamlanarak raporlama portalının kullanım alanları genişletilmiştir. Birimlere özel farklılaşan ekranlar tasarlanmış, özet tablolar ve trend gösterimleri sayesinde veri talebi minimize edilmiştir. Şirket gider ve yatırımlarının etkin yönetilebilmesi için yeni bir prosedür hazırlanarak gider yönetim süreci oluşturulmuştur. Saha ve telefondan satış ekiplerinin verimliliklerini artırıcı çalışmalar yapılarak optimizasyon sağlanmıştır.

İyileşen Tazminat Süreçleri

Garanti Emeklilik'te, 2017 yılı Ocak ayında uygulamaya alınan Otomatik Katılım Sistemi'ne dahil olan firmaların tüm ihtiyaçlarına cevap verecek bir destek hattı oluşmuştur. Operasyon Birimi olarak firmalar tarafından yüklenen dosyaların kontrolü ve hataların düzeltilmesi işlemleri yapılmıştır. Ayrıca grup açılışı için gerekli kontroller ve yönlendirmeler de Operasyon Birimi tarafından yapılmaktadır.

Garanti Emeklilik'in 2014 yılında başlattığı ve müşteri memnuniyeti açısından son derece önem taşıyan Tazminat Projesi'nde hem süre olarak hem de yaşanan müşteri deneyimi olarak istenilen hedeflere ulaşılmıştır. Proje dahilinde 2018 yıl sonu toplamında 7.662 adet dosya için 62.649.635 TL tazminat ödemesi gerçekleştirilmiştir. Tazminat konulu şikayetlerde 2017-2018 yıllarına ait veriler karşılaştırıldığında bir önceki yıla göre %35 oranında iyileşme sağlanmıştır.

Operasyon Birimi, Emeklilik Yardım Masası Ekibi'nin 2018 yılında Garanti Bankası şubelerine verdiği destek hizmetinde %93,30 servis seviyesi ile yaklaşık 22.192 çağrı karşılanmıştır. Ayrıca 21.980 adet HYS kaydı işleme alınmıştır. Garanti Bankası çalışanlarına verilen destek hizmeti kalitesini yükselterek müşteri memnuniyetinin yanında iç müşteri memnuniyetinin de artırılması hedeflenmiştir.

Projeler

Garanti Emeklilik, proje yönetiminde Çevik Metot Yönetimi ve Tasarımsal Düşünce gibi global yönetim metodolojilerine odaklanarak müşteri merkezli ve verimlilik hedefli projelerini hayata geçirmeye devam etmiştir. Dijital dönüşümün Şirket'in tamamında yaygınlaştığı 2018 senesinde müşterilerin hayatını kolaylaştıran ve operasyonel verimliliği artıran 120'nin üzerinde proje hayata geçirilmiştir.

Kurumsal İnternet Şube yenilendi

OKS Hattı IVR Hizmeti uygulamaya alınarak, OKS hattına gelen çağrılar belirlenen işlemler için self servis menüler ile karşılanmaya başlanmıştır.

Otomatik Katılım Sistemi Projeleri ile şirketlerin işlemleri hızlı ve güvenli

50-99 arası çalışanların Ocak ayında ve 10-49 arası çalışanların Temmuz ayında dahil olduğu Otomatik Katılım Sistemi'nde sisteme dahil olan şirketler ve çalışanların işlemlerini daha hızlı ve kolay yapmalarını sağlayan projeler hayata geçirilmiştir. Geçmiş dönemlerden daha iyi bir kurumsal müşteri deneyimi yaratabilmek ve kısa sürede ihtiyaçlara yanıt bulabilmek için Çevik Metot Yöntemi ile projelere başlanmış ve müşteri geri bildirimleri dikkate alınarak yenilenen kurumsal internet şubesi ve çağrı merkezi ile işveren-çalışan-emeklilik şirketi ilişkisinin maksimum verimlilik ve memnuniyetle devam etmesi sağlanmıştır.

Dijital onay ile sözleşme ve poliçe süreçleri tamamen dijital!

Dijital dönüşüm sürecinin bir parçası olarak Garanti Bankası şubelerindeki dijital odaklı iş yapış şekli hayat sigortaları alanında da uygulamaya alınmıştır. Müşterilerin şubelere gitme ihtiyacı olmadan, sadece Garanti internet/cep şube üzerinden dijital onay ile hayat sigortası ürününe sahip olmaları sağlanmıştır. Çok kanallı sistem sayesinde Bireysel Güvence Uzmanları ve Garanti Bankası şube çalışanlarının tablet ve masaüstünde başlattıkları satış süreci müşterilerin cep ya da internet şubesinde tamamlanabilmektedir.

Satış ekibine özel yeni uygulama ile tüm bilgi ve işlemler tek platformda

Garanti Emeklilik çalışanlarının çalışma hayatını kolaylaştırmak için STEP uygulamasını hayata geçirilmiştir. Müşterilerin tüm bilgilendirme ve işlem ihtiyaçları çalışanlar tarafından hem şubelerde hem de kullandıkları tabletlerle tek bir platform üzerinden karşılanabilmektedir. Uygulama sayesinde müşterilere hızlı ve kolay bir şekilde hizmet verilirken, günlük görev takibi, fon danışmanlığı ve satış gibi birçok fonksiyonun yönetimi de yine aynı platform üzerinden yapılmaktadır.

Garanti Emeklilik ve Hayat Satış Sonrası Hizmetler ve Çağrı Merkezi

Merkezi Satış Birimi, 13 yıldır devam eden müşteri odaklı çalışma anlayışını daha da geliştirerek, Şirket üretimine katkısını artırmıştır.

2013 yılında sektöre kazandırılan "uzaktan satış" yöntemine yapılan teknolojik yatırımlarla, merkezi satış çalışanlarının satış faaliyetlerini daha hızlı ve doğru şekilde yürütmesi sağlanmıştır.

Bunun yanı sıra hayat tahsilatsızlık aramalarına önem verilmiş, müşterilerin tahsilatsızlık nedeni ile poliçelerinin iptal olmasını ve daha sonrasında olası risk gerçekleşme durumlarında yakınlarının mağduriyet yaşamamasını önleme aramaları yapmıştır.

Telefonda satışın yanında müşteri bilgilendirmelerini içeren katkı payı artış, hoş geldiniz, emeklilik, tahsilat ve geri kazanım aramalara devam edilmektedir. Bu çalışmalar esnasında segmentasyon ön planda tutulmaktadır.

Garanti Emeklilik Merkezi Satış Birimi, tüm faaliyetlerinin merkezine müşterilerine yerleştirmektedir. Her görüşmede net ve doğru bilgiler vermek, müşterilerin isteklerini en hızlı şekilde cevaplandırmak için iş süreçleri gözden geçirilerek gerekli görülen sistemsel geliştirmeler yapılmaktadır. Edinilen tecrübelerle göre şekillendirilen scriptler kullanılarak en doğru ve güncel bilgilerin paylaşılması amaçlanmaktadır. Ayrıca görüşmeler dinlenerek, müşteri odaklılık ve bilgi doğruluğu açısından değerlendirilmektedir. Kalite değerlendirmelerinden elde edilen geri bildirimler bir sonraki müşteri deneyiminin daha iyi olması için kullanılmaktadır. Üretim ve kalite puanlarındaki paralel artış Merkezi Satış Birimi'nin müşteri merkezliliğe verdiği önemi açıkça göstermektedir.

Garanti Emeklilik, müşteri merkezli yaklaşımıyla hizmet vermeye ve müşterilerini yıl içerisinde belirli aralıklarla düzenli olarak bilgilendirmeye devam etmektedir.

Garanti Emeklilik Müşteri Hizmetleri ve Çağrı Merkezi, gelecekteki hayallerine ulaştırmayı ve zor zamanlarında yanlarında olmayı amaçladığı müşterileri ile yalın, sürekli ve kaliteli iletişim sağlamak, onların tüm taleplerini çözüm odaklı bir bakış açısıyla, etkin bir şekilde karşılamak ve üst düzey müşteri deneyimi ve müşteri memnuniyeti yaşatmak amacıyla hizmet vermektedir.

Konusunda uzman, memnuniyet odaklı ve müşteri merkezli yaklaşımı benimseyen temsilcilerden oluşan Çağrı Merkezi, müşterilerin bireysel emeklilik, hayat ve işsizlik sigortası konularındaki tüm ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Aynı zamanda müşteriler, müşteri temsilcisine bağlanmadan, 7 gün 24 saat pek çok konuda self servis hizmet de alabilmektedir. Çağrı Merkezi'ni arayan müşterilerin yaklaşık %50'si, self servis hizmetinden yararlanarak, ürünlerine özel bilgileri edinebilmekte ve işlemlerini sorunsuz ve seri bir şekilde gerçekleştirebilmektedir.

Tüm faaliyetlerini müşterilerini memnun etmek, onların beklentilerini karşılamak ve bu doğrultuda Şirket süreçlerinin geliştirilmesine katkı sağlayacak öneriler getirmek amacıyla sürdüren Garanti Emeklilik Müşteri Hizmetleri, tüm iletişim kanallarını titizlikle takip etmekte ve müşterilerden gelen geri bildirim, memnuniyetsizlik, bilgi ve işlem talepleri konularında mümkün olan en kısa sürede onlarla iletişim kurarak, alternatif çözümler sunmaktadır.

Garanti Emeklilik Çağrı Merkezi, 2018'de 3,2 milyon çağrı karşılamış, yılın tamamında etkin bir şekilde güncellenen süreçler, seri bir şekilde hayata geçirilen teknolojik altyapı geliştirmeleri ve verimli insan kaynağı yönetimi sayesinde, müşterilerine kaliteli hizmet vermeyi başarmıştır. Yeni hayata geçen Üst Segment Hattı ise 2018 yılında, 120 bine yakın görüşmede, %98 çağrı karşılama ve %95 servis seviyesi ile müşterilerine hizmet vermiştir. Müşteri Hizmetleri tarafında ise, kurumsal müşterilerle birlikte yaklaşık 150 bini aşan farklı müşteri talebi karşılanmış ve müşterilerden ulaşan çözüm talepleri, oldukça kısa bir sürede, yaklaşık bir iş günü içerisinde sonuca ulaştırılmıştır.

Çözüm odaklılıkta sektörün bir numarası

Türkiye'nin en kapsamlı şikayet platformlarından birisi olan şikayetvar.com, müşteri şikayetlerinin çözüm sürecini, bu süreçte sunulan tüm hizmet ve çalışmaların kalitesini, sürecin bütününde müşterilerin gözünde oluşan marka algısını ve en önemlisi müşteri memnuniyeti seviyesini, bizzat müşterilerin geri dönüşleri vasıtasıyla ölçümlenmektedir. Garanti Emeklilik, geride bıraktığımız dört yıl içerisinde de olduğu gibi, şikayetvar.com Müşteri Deneyim Endeksi'nde 2018 yılının tüm çeyreklerinde, sektördeki liderliğini açık ara devam ettirmektedir.

Garanti Emeklilik, müşteri memnuniyeti yönetim sistemi, ISO 10002 sertifikası sahibi

Garanti Emeklilik, üstün hizmet kalitesi, çözüm odaklılık ve müşteri merkezilik vizyonu ve hedefi doğrultusunda ilerlediği yolda, özellikle müşteri memnuniyeti alanındaki uygulamalarını ve süreçlerini belgelendirmek ve bu alanda sürekli olarak gelişebilmek amacıyla, 2017 yılının başında, ISO 10002:2015 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi'ni bünyesi içerisinde kurmak için çalışmalarına başlamıştır. Şirket, 2017 yılı Nisan ayında bağımsız denetim kuruluşu olan, TÜV Austria Türk tarafından gerçekleştirilen denetimlerin ardından, tüm lokasyonlar için "Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi" sertifikasını almaya hak kazanmıştır.

Garanti Emeklilik, "Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi" sertifikasını, 2018 yılında yapılan denetimler sonucunda, yenileme hakkını kazanmıştır.

Kalite Yönetimi

ISO 9001- 2015 Kalite Sertifikası

29 Mart 2018 tarihlerinde TÜV Austria denetçileri tarafından yapılan ara denetim başarılı bir şekilde gerçekleştirilmiş ve ISO 9001-2015 Kalite Güvence Sertifikası'nın devamlılığı denetçi firma tarafından onaylanmıştır.

İletişim Faaliyetleri

Yeşilinizi tamamlayalım!

Garanti Emeklilik ve Hayat, 2018 yılında yeni bir iletişim kampanyası ile müşteri merkezli yaklaşımını sürdürmüştür. Şirket, "Garanti Emeklilik yeşili ile hayalleri gerçek yapmaya geliyoruz" sloganı kapsamında "yeşilinizi tamamlayalım" konseptli kampanyasıyla yıl boyunca iletişim faaliyetlerini devam ettirmiştir. "Garanti Emeklilik ile tanışan müşterilerin gelecek hayallerinin gerçekleşmesi" konseptli kampanyada bireysel emeklilik, hayat sigortası ve hobi kulüplerinin konu edildiği filmler Şirket'in dijital kanallarında yayınlamıştır. Şirket, bu iletişimini radyo, gazete, dergi, sinema ve dijital TV mecralarıyla da desteklemiştir.

Garanti Emeklilik, 2018 yılında mevcut müşterileri ile de iletişime geçerken "Garanti Emeklilik'teki Gelecek Koçlarınız her zaman yanınızda." sloganıyla yeni bir iletişim dili benimsemiştir. Garanti Emeklilik'teki tüm çalışanları birer "Gelecek Koçu" olarak konumlandıran Şirket, çalışanları ile çektiği bir video ile bu yeni iletişimini müşterilerine duyurmuştur. 2018'de benimsenen "Gelecek Koçu" konsepti ve iletişimi 2019 yılında da devam edecektir.

Yenilenen internet sitesi akıllı öneriler sunuyor...

Yenilenen responsive tasarımı ile Ağustos ayında ziyaretçilere açılan kurumsal internet sitesi; masaüstü, tablet ve mobil cihazlarda kullanıcılara kesintisiz bir deneyim sunmaya başlamıştır. Farklı içerikler ve özelleştirilmiş uygulamalarla zenginleştirilen web sitesinde kullanıcılar;

"Size Özel Önerilerimiz" alanında yanıtladıkları kısa sorulara göre analiz edilirken, uygun ürün ve hizmetlerle eşleştirilmektedirler. Çağrı merkezine gelen sorulara ve arama motorlarında yapılan sorgulara göre optimize edilen "Size Daha Fazla Nasıl Yardımcı

Olabiliriz?” alanında ise kullanıcılar ürün ve süreçlerimiz hakkında merak ettikleri konular hakkında bilgi sahibi olmaktadır. Yapılan tüm geliştirmeler kullanıcı deneyimini iyileştirirken arama motorlarında da görünürlük artışına olanak sağlamıştır.

Garanti Emeklilik İnternet ve Cep Şubesi için yatırımlar devam ediyor.

Dijitalleşmenin etkisi ile mobil cihaz kullanım oranlarının artması, Garanti Emeklilik Cep'ten yapılabilecek işlemlerin çeşitlendirilmesine de olanak tanımıştır. Garanti Emeklilik, müşteri ihtiyaçları doğrultusunda dijitalleşmeye devam ettiği süreçleri ile müşteri memnuniyetinde de sürdürülebilir bir artışı hedeflemektedir.

Fon danışmanı Fon Koçu yeni deneyimiyle Garanti Emeklilik Cep Şubesi'nde...

Garanti Emeklilik'in sektörde teknolojik alanda öncü şirket olma vizyonuyla, bir ilki gerçekleştirerek sunduğu fon danışmanlık hizmeti Fon Koçu, İnternet Sitesi'nin yanı sıra Cep Şubesi'ne de taşınmıştır.

Dijital kanallara özel sunulan ve 50 bine yakın müşteri tarafından kullanılan Fon Koçu hizmeti, müşterilerin tüm ihtiyaçlarına en doğru çözümleri sunmak amacıyla tamamen yenilenmiştir. Ekim ayından itibaren yayına alan değişikliklerle müşteriler emeklilik birikimlerine çok daha kolay ve hızlı bir şekilde yön verebilirken, Fon Koçu'nun altyapısında yapılan yeni geliştirmelerle birlikte artık yaşlarına özel fon önerileri de alabilmektedirler.

“Dijital BES” Garanti İnternet ve Garanti Cep'te...

Garanti Emeklilik, sektörde bir ilki gerçekleştirerek dijital kanallar aracılığıyla bireysel emeklilik satışı yapan ilk firma olmuştur. Ocak ayı sonu itibarıyla Garanti Bankası müşterilerine, Garanti İnternet ve Cep üzerinden bireysel emeklilik sistemine hızlı ve kolay bir şekilde katılma imkanı sunulmaktadır.

Garanti İnternet ve Cep aracılığıyla sunulan ürün, dijital müşterilerin ihtiyaçlarına yönelik olarak A'dan Z'ye dijital olarak tasarlanmıştır. Dijital BES müşterileri katkı payı değişikliği, fon dağılımı değişikliği, ödeme gibi işlemlerinin yanı sıra dilerlerse ödemeye ara verme ve sözleşmeden ayrılma işlemlerini de yine dijital kanallar aracılığıyla gerçekleştirebilmektedirler.

Bu yenilikle birlikte, 2018 yılında toplam BES satışının içinde dijital satışların oranı %10'a çıkartılmıştır. Giderek artan dijital kullanımı ile önümüzdeki yıllarda bu oranın artırılması hedeflenmektedir.

Sosyal medya

Garanti Emeklilik, her alanda olduğu gibi iletişim kanallarında da her zaman sıcak, içten ve yeniliklere uyum sağlayan bir yaklaşım benimsemektedir. Bu doğrultuda sosyal medya kanalları aracılığıyla gerek potansiyel gerekse de mevcut müşterilerine yönelik “Yeşilini Tamamla” adlı iletişim stratejisini benimsemiştir.

Ödüller

Call Center Life 2018 – En Beğenilen Çağrı Merkezleri – Kadın İstihdamına En Fazla Katkıda Bulunan Çağrı Merkezi (Inhouse)

Garanti Emeklilik, Call Center Life dergisi tarafından gerçekleştirilen “Türkiye’nin En Beğenilen Çağrı Merkezleri” araştırmasında 2018 yılının “Kadın İstihdamına En Fazla Katkıda Bulunan Inhouse Çağrı Merkezi “ seçilmiştir.

Türkiye’nin En Beğenilen Çağrı Merkezleri, sektör yöneticileri, çalışanlar ve müşterilerin değerlendirmeleri sonucunda belirlenmiştir. 2018 yılının “Kadın İstihdamına En Fazla Katkıda Bulunan Inhouse Çağrı Merkezi“ seçilen Garanti Emeklilik, kadının çalışma hayatındaki yerine verdiği önemi ve çalışanına değer veren şirket konumunu bir kez daha vurgulamıştır.

Kristal Elma Yaratıcılık Festivalinde, Banka Sigorta ve Finansal Hizmetler ve Dijital Kampanya-Hizmet Kategorilerinde Bronz Ödül

Garanti Emeklilik, “Yeşilinizi tamamlayalım” isimli reklam filmiyle, 2018 yılında düzenlenen Kristal Elma Yaratıcılık Festivali’nde, Banka Sigorta ve Finansal Hizmetler ve Dijital Kampanya-Hizmet kategorilerinde bronz ödüle layık görülmüştür. Böylece, 2017’nin En Beğenilen Emeklilik Şirketi seçildikten sonra, Şirket’in yaratıcılığı da ödüllendirilmiştir.

A.C.E. Awards Şikayetvar 2018 Hayat Emeklilik Sektör Birincisi

Garanti Emeklilik, sikayetvar.com’da yer alan gerçek şikayetleri baz alan, kusursuz müşteri deneyimi yaşatan markaların belirlendiği Türkiye’nin ilk ve tek yarışması A.C.E (Achievement in Customer Excellence) Awards’ta dördüncü kez “Müşteri Deneyimini En İyi Yöneten Emeklilik ve Hayat Markası” seçilmiştir.

sikayetvar.com 2018 yılında, şikayetçi müşterilere yönelik anketler gerçekleştirmiş ve bu anketler sonucunda oluşturulan “Müşteri Deneyimi Endeksi” ile en iyi müşteri deneyimi yaşatan firmalar belirlenerek A.C.E AWARDS ile başarıları taçlandırılmıştır. Anketlerde şikayetin çözüm sürecinden, sunulan hizmet ve çalışmaların kalitesine, tüm aşamaların marka algısına etkisine kadar pek çok düzeyde parametrenin ölçülmesi sağlanmıştır.

İnsan Kaynakları

Garanti Emeklilik ve Hayat İnsan Kaynağı

Garanti Emeklilik ve Hayat, çalışan merkezli yönetim anlayışıyla ve yenilikçi yaklaşımıyla tüm süreçlerini, dışarıdan içeriye doğru bakarak tasarlamakta ve insan kaynakları fonksiyonlarını bu model doğrultusunda tasarlamaktadır. Garanti Emeklilik ve Hayat çalışanlarının gelişimine, memnuniyetine ve mutluluğuna odaklanarak yatırım yapmaktadır. Şirket, açık iletişime inanan, herkesi dinleyen, tüm fikir ve geri bildirimleri önemseyen bir anlayışı benimsemeyi, çalışanlarına yatırımı sürekli kılarak onlar için mutlu bir çalışma ortamı oluşturmayı önceliği olarak belirlemiştir.

Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. Çalışan Sayısı

Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin, Aralık 2018 itibarıyla toplam çalışan sayısı 755'tir.

Genel Müdürlük	184
Merkezi Satış	189
Bölge	273
Müşteri Hizmetleri ve Çağrı Merkezi	109
Toplam	755

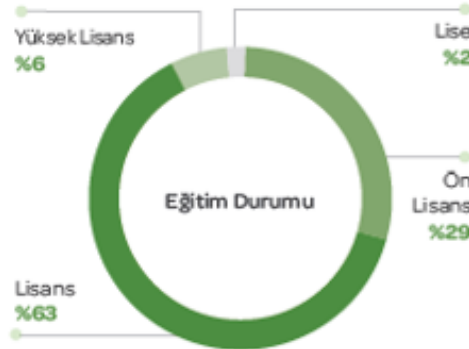
Garanti Emeklilik ve Hayat'ın İstanbul'da 5, Ankara, İzmir, Bursa, Adana, Antalya, Muğla ve Kayseri'de olmak üzere toplam 12 Bölge Müdürlüğü bulunmaktadır.



Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. Demografik Bilgiler

Yaş Ortalaması

Kadın	30
Erkek	32
Şirket	31



İK İş Ortağı Yapılanması

Garanti Emeklilik ve Hayat stratejileri doğrultusunda insan kaynakları uygulamaları geliştirmeyi, çalışanların motivasyonlarını artırıcı çalışmalar yapmayı, kendilerini ifade edebilmeleri için açık iletişim ortamları yaratmayı ilke edinmiştir. Bu kapsamda 2018 yılında çalışan deneyimi yolculuğunu yeniden tasarlayan Garanti Emeklilik, oluşturduğu İK İş Ortağı ekibi ile çalışanlarla yakın ve kişiye özel bir iletişim sağlayarak, kariyer yolculuklarının her aşamasında yanlarında olmayı amaçlamaktadır.

Garanti Emeklilik ve Hayat ailesinin yeni üyelerini belirlemek için işe alım sürecinde yetenek testleri, profil analizleri, kişilik envanteri ve yetkinlik bazlı görüşmeler gibi seçme/değerlendirme araçları kullanılmaktadır. Garanti Emeklilik'in öncü olduğu teknoloji alanındaki gelişmelerden faydalanılmakta, online araçlar da süreçlere dahil edilmektedir. Doğru işe doğru insan anlayışıyla adaylar, görevin gerektirdiği yetkinliklere göre değerlendirilmektedir.

Garanti Emeklilik ve Hayat, ilk hafta, ilk ay, ilk 90 gün gibi belirli ve önemli iletişim noktalarında çalışanların nabzını yakından takip etmeyi ve adaptasyon sürecini hızlandırmayı amaçladığı bir oryantasyon programı uygulamaktadır. Yüz yüze ve online eğitim süreçleriyle de desteklenen ve geri bildirimlerle beslenen program ile; ihtiyaçların hızlı şekilde tespit edilip çözüm üretilmesi amaçlanmaktadır.

Garanti Emeklilik ve Hayat, çalışanlarının iş-özel yaşam dengesi, performans yönetimi, eğitim ve gelişim olanaklarına ilişkin görüşlerini düzenli toplantılar ve anketler aracılığıyla ölçmektedir. İşveren marka yönetimi çalışmaları kapsamında Garanti Emeklilik ve Hayat, çalışan memnuniyetini artırmak ve daha zengin bir çalışma deneyimi sunmak amacıyla iş ve özel yaşamı dengeleyici pek çok faaliyet gerçekleştirmektedir.

Başarı Ödüllendirme Programı

Başarı Ödüllendirme Programı yüksek performansın ödüllendirilmesine imkân sağlaması kadar farklı birimlerde görev alan çalışanların özverili davranış ve tutumlarının Şirket genelinde örnek olması ve kurumsal kültüre katkı sağlaması anlamında da öne çıkmaktadır.

ONİKİBİR Buluşmaları

Garanti Emeklilik, 2018 yılında ONİKİBİR Buluşmaları'nı hayata geçirmiştir. Şirket içi ve dışından güncel konulara yer verilen buluşmalarda, her ay bir gün saat 12.00-13.00 arasında Genel Müdürlük binasında konuk konuşmacılar ve çalışanlar bir araya gelmiştir. Buluşmalarda profesyonel konukların yanı sıra çalışanlar içinden konuşmacılar da yer almıştır. Buluşmaya katılanlar kahveden yogaya, detokstan tatil dönüşü psikolojisine birbirinden farklı konularda bilgi alma ve sohbet etme fırsatı yakalamışlardır.

Kariyer Planlama

Çalışanların kariyer yolculuğu boyunca, hem sayısal iş sonuçlarının hem de görevin gerektirdiği yetkinliklerin ölçümlenmelerinin yapıldığı adil performans sistemleri, kıdem süreleri ve Şirket'in ilgili pozisyonlardaki ihtiyaçları belirleyici olmaktadır. Kariyer haritaları kapsamında 2018 yılı içinde, Genel Müdürlük'te 91, satış ekibinde ise 39 olmak üzere toplam 130 çalışan üst pozisyonlara terfi etmiştir.

Eğitim

Garanti Emeklilik ve Hayat, yaşam boyu öğrenmenin sürdürülebilir başarının temel ilkelerinden biri olduğu bilinciyle çalışanlarının değişen koşullara bilgi ve yetkinlikleriyle uyum sağlamalarına yönelik eğitim programları organize etmektedir. 2018 yılında Garanti Emeklilik çalışanlarının kişi başi eğitim süresi ortalama 4,5 gün olarak gerçekteşmiştir.

Sürdürülebilir Başarı İçin Sürekli Gelişim kapsamında; oryantasyon eğitim programı, Uzman Gelişim Programı, staj programları ve birimler bazındaki ihtiyaçlara yönelik eğitim programları İnsan Kaynakları tarafından tasarlanmaktadır. Bunlara ek olarak Bireysel Emeklilik Aracıları Lisans Eğitim, Garanti Emeklilik Ürün Eğitimleri, Temel Satış Becerileri, İşbaşi Eğitimleri ve Katalog Eğitimleri gerçekteşirilmektedir. Ayrıca çalışanlar, iş tanımlarına uygun konferans ve seminerlere katılabilmektedirler. 2018 yılında çalışanlar, yaklaşık 129 farklı alternatifini içeren eğitim kataloğundan seçtikleri yüzlerce farklı eğitime katılmışlardır.

Türkiye Bankalar Birliği Eğitimleri

Çalışanların, kişisel ve mesleki gelişimlerini destekleyecek blockchain'den finansal piyasalara, dijital kodlamadan hikaye anlatıcılığına çok geniş bir yelpazede içeriklerin yer aldığı Türkiye Bankalar Birliği kataloğundan 2018 yılında toplam 93 farklı eğitim içeriğine çalışanlar tarafından 280 kişilik katılım sağlanmıştır.

Garanti Gelecek Akademisi

Garanti Emeklilik ve Hayat, Uzman, Birikim ve Güvence Uzmanı-4 çalışanları için Garanti Gelecek Akademisi'ni hayata geçirmiştir. Kendimi Tanıyorum, Takımımı Tanıyorum, İşimi Geliştiriyorum başlıklarında üç eğitim modülünün yanı sıra proje sunumları ve geri bildirim modülünden oluşan program ile yetkinlik ve davranış bazlı gelişim süreçlerine katkıda bulunarak, katılımcıları Şirket'in yönetsel yolculuğuna hazırlanması amaçlanmaktadır.

Garanti'li Adımlar Staj Programı

Beşincisi gerçekteşirilen Garanti'li Adımlar Staj Programı'na bu yıl 21 stajyer katılmıştır. Hedef kitleye uygun olarak dijital ortamda gerçekteşirilen değerlendirme ve seçme aşaması sonrasında programa başlayan stajyerler, kişisel gelişim ve teknik eğitimlerin yanı sıra birimler içi deneyim sürecinde de geçmektedir. Proje sunumu ile sonlanan program ile adaylar iş hayatına kapsamlı şekilde hazırlanma fırsatını yakalarken, Şirket için potansiyel adayların tespitinde önemli bir kaynak oluşmaktadır.

Stajyerlerin sektörle ilgili teknik bilgilerin yanı sıra kişisel gelişimlerine de katkı sağlayan pek çok eğitim aldığı Garanti'li Adımlar Staj Programı eğitim süreci üç ana bölümden oluşmaktadır;

1. Öğreniyorum

Stajyerler, ilk hafta teknik ve kişisel gelişim konularında eğitimler almaktadırlar. Kendilerine program sonunda tamamlamaları gereken bir proje ödevi de verilmektedir.

2. Gözlemliyorum

Stajyerler, birimlerde yapılan işleri gözlemleyip kendilerine verilen görevleri yerine getirmektedirler. Bu noktada kendilerine tecrübeli çalışanlar koçluk yapmaktadır.

3. Deneyimliyorum

Stajyerler, kendilerine program başında verilen proje konusu üzerinde çalışıp son gün proje sunumlarını gerçekleştirmektedirler.

Şirket İçi Mobil Quiz uygulaması: “Quiz Game”

Garanti Emeklilik ve Hayat, “Quiz Game” platformunu 2018 yılında da uygulamaya devam ettirmiştir. İçerikler zenginleştirilmiş, kullanım alanı iş ailelerine uygun şekilde genişletilmiştir. Akıllı telefon ve tabletlere indirilen uygulama ile çalışanlar, farklı konulardaki quiz deneyimleriyle oyunlaştırılmış bir şekilde bilgilerini ölçmektedirler. Katılımcılar farklı seviyelerde quizlere katılmakta, çok test çözerek puanlarını yükseltmekte ve başarı sıralamalarını takip etmektedirler. 2018 yılında gerçekleştirilen eğitimlerde Garanti Emeklilik çalışanları uygulamada toplam 1.200 saat geçirdi ve toplamda 300.000 soru çözdü.

Dijital Eğitim Portalı: “Go-On”

Garanti Emeklilik ve Hayat, video eğitim platformu “Go-On”u kullanmaya devam etmiştir. Çalışan profili dikkate alındığında onların beklentilerine uygun olarak uygulama sayesinde eğitim süreci dijitalleştirilmektedir. Bilgisayar, telefon ve tabletlerden kolayca erişilebilen platform aracılığıyla kısa ve çarpıcı içerikle vermek istenilen bilgi daha hızlı ve etkili olarak sunulmaktadır. 2.000’in üzerinde video eğitiminin olduğu Go-On ile eğitimlere katılım oranlarının artırılması, maliyetlerin düşürülmesi ve eğitimlerden memnuniyet seviyesinin yükseltilmesi amaçlanmaktadır.

Kısa Bir Mola: Garanti Emeklilik’in Aylık Dergisi “1 Dakika”

Garanti Emeklilik, çalışma hayatı ve kişisel gelişimle ilgili ipuçlarının, trend konuların bulunduğu makaleler, akademik yorumlar, örnek uygulamaların paylaşıldığı İnsan Kaynakları dergisini aylık olarak yayınlamaktadır. Dergi, içerikle bağlantılı TED konuşmaları gibi ilgi çekici videolarla desteklenmektedir.

Lider Ben’im Zirvesi

Garanti Emeklilik, kurumlarda liderliğin çalışan bağlılığını güçlendiren en önemli kavramlardan biri olduğu anlayışıyla hareket etmektedir. Bu sebeple lider pozisyonunda bulunan, ekip yöneten çalışanlara yol göstermek amacıyla “Ben-Takımım-İşim” başlıkları altında toplanan 12 davranış tanımından oluşan yeni liderlik modeli oluşturulmuştur. Bu model, ortak akılla, tüm çalışanlardan temsilciler, ekip yöneten çalışanlar ve üst yönetimin katılımı ile hazırlanmıştır. 2018 yılında Şirket genelinde tüm yöneticilere yayılan liderlik modeli çerçevesinde, Mayıs ayında 130 yöneticinin katılımı ile Lider Benim Zirvesi’nin “İşim” modülü etkinliği gerçekleştirilmiştir.

Her Gün Öğren

Garanti Emeklilik, teknolojik ve yenilikçi bakış açısıyla yeni bir eğitim modelini hayata geçirmiştir. Belirli konularda, önemli kitaplardan, filmlerden, konuşmalardan elde edilen bilgilerin özünü içeren yaklaşık 5 dakikalık videolardan oluşan video serisini çalışanlarının kullanımına sunmuştur. İlk etapta 21 gün boyunca Go-On eğitim platform üzerinden yayınlanan videolar ile “Temel Yönetim Becerileri”ne değinilmiştir.

e-BEAS Lisanslama

Bireysel Emeklilik aracılığıyla lisans eğitimleri 2018 yılında da devam etmiştir. Çalışanlar sınava, iç eğitim ekibinin çektiği 43 teknik eğitim videosu ve 1 gün sınıf içi yüz yüze eğitim ile hazırlanmışlardır. 94 Garanti Emeklilik çalışanının dahil olduğu sınavda başarı oranı %86 olarak gerçekleşmiştir.

- Bireysel Emeklilik Sistemi
- Bireysel Emeklilik Fonları
- Finansal Matematik
- Genel Ekonomi ve Finansal Piyasalar
- Sigortacılık
- Sosyal Güvenlik
- Vergi Mevzuatı

Banka Aracıları Lisanslama

Garanti Emeklilik, Garanti Bankası çalışanlarına yönelik lisans eğitimleri uygulamasını sürdürmüştür. Yine iç eğitim ekibi tarafından oluşturulan teknik eğitim videoları ve sınıf içi yüz yüze eğitim ile hazırlık yapılan sınavlar sonucunda 2018 yılı içinde toplam 678 Banka çalışanı bireysel emeklilik aracı lisansına sahip olmuştur.

Ücretlendirme ve İK Sistemleri

Garanti Emeklilik'te ücretlendirme politikası görev bazlı ve performansa göre ücretlendirme ilkelerini temel alıyor. Şirkette ücret paketi aylık maaş, performans ve prim ödemeleri, sağlık sigortası, yemek kartı, yabancı dil ve yol tazminatı gibi diğer yan ödemeleri kapsayan çeşitli bileşenlerden oluşuyor. Garanti Emeklilik, ücret sisteminin adil, şeffaf, ölçülebilir, dengeli performans hedeflerine dayanan ve sürdürülebilir başarıyı özendirilen bir sistem olması için sürekli takip ediyor. Yılda bir kez yapılan sektörel ücret araştırmalarıyla da ücret seviyelerinin rekabetçiliği takip ediliyor. Şirkette bulunan tüm pozisyonların görev tanımları, performans kriterleri ve prim sistemi kriterleri şeffaf bir şekilde tüm çalışanlara iç iletişim platformlarında duyuruluyor.

Garanti Emeklilik Intraneti, İK.net

Şirket'in intraneti aracılığıyla alınan kariyer fırsatı başvuruları, performans değerlendirme sistemi işlemleri, özlük haklarına ilişkin bilgilendirmeler yürütülebilmekte, çalışanlar tüm kişisel bilgilerini güncelleyebilmekte, satış ve diğer amaçlı seyahatlerde İK.net üzerinden yaptıkları harcamaları takip edip avans kullanabilmektedirler. Sistemsel geliştirmeler 2018 yılında da devam etmiştir. Geliştirmeler kapsamında, çalışanlar izin girişlerini yenilenen arayüz ile İK.Net üzerinden görüntüleyebilmektedirler. Ayrıca İK.Net çalışanların, maaş ödemelerinin yanında yabancı dil ek ödeme, yol ücreti, prim gibi diğer ücret bileşenlerini ve sağlık sigortası, kurum katkılı BES gibi yan hakları, anlaşılması kolay ve bir bütün halinde görmelerini sağlamaktır.

Kurum Katkılı Bireysel Emeklilik

Tüm çalışanlar işe başlarken Kurum Katkılı Bireysel Emeklilik Sözleşmesi'nden faydalanabilmektedir. 2018 yılında bu uygulama kapsamında yer alan tutarlarda artış sağlanmıştır.

Yabancı Dil Ödemesi

Geçerliliği olan sınavlara girip yabancı dil derecesini belgeleyen çalışanlar bu ödemeden faydalanmaktadır. İlk kez belge alan veya mevcut derecesini yükselten çalışanlara da ödül olarak ekstra dil tazminatı ödemesi yapılmaktadır.

İzin

Garanti Emeklilik özel günlere yönelik izin uygulamalarını bu yıl da sürdürmüştür. Şirket, çocukları ilkokula başlayacak çalışanlara eğitim-öğretim yılının ilk günü, çocukları ilkokul ve ortaokulda okuyan çalışanlara da karne günlerinde yarım gün idari izin kullanımı uygularken, çalışanların doğum günlerinde izinli oldukları "Doğum Günü İzni" uygulamasına da devam etmiştir.

Bedelli Askerlik

2018 yılında başlayan Bedelli Askerlik uygulaması ile birlikte Garanti Emeklilik, bedelli askerlikten yararlanacak çalışanlarını idari izinli sayarak askerlik eğitimi süresince aylık ücret ve SGK ödemelerinde herhangi bir kesinti yaşanmamasını sağlamıştır. Ayrıca, ilgili çalışanların askerlik hizmeti dönüşlerinde izin kıdem hakları saklı kalmıştır.

Sürdürülebilirlik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Sürdürülebilirlik Yaklaşımı ve Politika

Garanti Emeklilik, "bugünün ihtiyaçlarını gelecek nesillerin ihtiyaçlarını tehlikeye atmadan temin etmek" olarak tanımlanabilecek "sürdürülebilirlik" konusunda önemli adımlar atmaktadır. Şirket, çalışanlarına, hissedarlarına, topluma ve çevreye kattığı değeri sürekli ve belirgin şekilde artırma hedefi ile faaliyetlerini sorumlu bir şekilde gerçekleştirmenin önemini kabul etmektedir.

Politika ve İlkeler

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 nitelendirmektedir. Şirket, taraf olduğu uluslararası ilkeler çerçevesinde insan hakları, çalışan hakları, müşterileri ve temas ettiği tüm paydaşları ile çevre ve yolsuzlukla mücadele konularındaki çalışmaların önemini kabul ederek öncü çalışmalarla sektörüne ilham vermeyi hedeflemektedir.

Kurulduğu günden bu yana iş süreçlerinin merkezinde konumlandığı Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne tam uyum anlayışı ile "Vazgeçilmez Değerleri" ışığında yarınlar miras kalacak çalışmalarını sürdüren Garanti Emeklilik, çevresel, ekonomik ve sosyal sürdürülebilirliğin sağlanmasının ülkemizin geleceğine atılacak bir imza anlamı taşıdığına inanarak; bu yöndeki her türlü sürdürülebilirlik inisiyatifini desteklemektedir.

Sürdürülebilirlik Faaliyetleri

Şirket, 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.

Garanti Emeklilik çevre duyarlılığından verdiği motivasyonla sürdürülebilirlik faaliyetlerini bir adım daha ileriye taşıyıp tüketimlerini kontrol altına almak amacıyla çalışmalarının arasına eklediği “WWF Yeşil Ofis Programı”nı (Green Office) başarıyla tamamlayarak, 2017 yılında Genel Müdürlük binalarında “WWF Yeşil Ofis” diplomasını almaya hak kazanmıştır. 2018 yılında da faaliyetlerini devam ettirmiştir.

Garanti Emeklilik, çalışanlarının sürdürülebilirlik konusunda sürekli bilgilenmeleri ve daha hızlı uyum sağlayabilmeleri amacıyla Şirket içinde birbirinden çeşitli farkındalık çalışmaları yürütmektedir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri

Tüm faaliyetlerinde sosyal sorumluluk bilinciyle hareket eden ve bunu yönetim anlayışının vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul eden Garanti Emeklilik, 2018 yılında da çocuk eğitimi ve sağlığı konularında birçok çalışmaya imza atmıştır.

İşimiz Okumak

Garanti Emeklilik ve Hayat’ın İstanbul’da çeşitli iş yerlerinde okul saatleri dışında para kazanmak amacıyla çalışan ve çalıştırılan ortaokul öğrencilerini çalıştıkları iş yerlerinden koparıp okullarına döndürmeye yönelik yürüttüğü “İşimiz Okumak” projesi 8. yılını tamamlamıştır. İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Boğaziçi Üniversitesi iş birliği ile yürütülen projede yıl boyunca öğrencilere verilen akademik ders desteği ve gerçekleştirilen sosyal etkinlikler ile öğrencilerin okul ile bağlarının güçlendirilmesi, başarı oranlarının artırılması ve çocukların iş yerlerinden uzaklaştırılıp tamamen okullarına döndürülmesi hedeflenmiştir.

Aynı zamanda her okulda ayda iki defa profesyonel drama eğitmenleri tarafından gerçekleştirilen “Drama Atölyesi” çalışmaları ile çocukların kendilerini daha iyi ifade edebilmeleri ve sosyal ve duygusal gelişimlerine önemli fayda sağlanması amaçlanırken; öğrencilerin aileleri ile de yıl boyunca uzman bir psikolojik danışman tarafından verilen “Aile ve Çocuk İletişimi Seminerleri”nde bir araya gelmektedir.

Garanti Emeklilik, İstanbul’da bulunan beş ilçedeki toplam altı okulda İşimiz Okumak projesini sürdürmüştür. Bugüne kadar toplam 6.200’ü aşkın öğrenci ve velisine ulaşmış, yaklaşık 914 çocuğun çalışmayı bırakarak tamamen okullarına dönmesi sağlanmıştır.

Yıl boyunca Garanti Emeklilik çalışanlarından oluşan 450 gönüllü, öğrenciler ile bir araya gelerek hem okullarında hem de okul dışında gerçekleştirdikleri sosyal aktiviteler ile onların gelişimine destek olmayı sürdürmüşlerdir.

İşimiz Okumak Projesi’nin sosyal etki analizi

Yedi yılı aşkın süredir devam eden “İşimiz Okumak” projesinin yarattığı değerin ve sosyal etkinin ölçülmesi amacıyla bağımsız uzman danışmanlar tarafından 2017 Nisan ayında ‘Sosyal Etki Analizi’ gerçekleştirilmiştir. Sosyal Etki Analizi, projeden faydalanan temelli ve

tek seferlik bir ölçüleme olmaktan öte, süregelen, gelişime olanak sağlayan bir değerlendirme yöntemi olarak şirketlerin toplumsal yatırım programlarını ortak değer yaratabilecek ve bunu ölçümleyebilecek şekilde kurgulayabilmesini sağlamaktadır. Analiz sonucunda projeye yatırılan her bir birim değer için 4,01 değerinde Sosyal Değer (SROI) yaratıldığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Destek Verilen Diğer Projeler

2006 yılından beri Toplum Gönüllüleri Vakfı'nın çocukların eğitimi ve kişisel gelişimine yönelik faaliyetlerine destek veren Garanti Emeklilik, maddi yetersizlikler nedeniyle eğitim hakkından mahrum kalan öğrencilere yönelik gerçekleştirilen çalışmalara 2018 yılı boyunca da katkı sağlamayı sürdürmüştür.

2017 yılı itibarıyla, UNICEF Türkiye Milli Komitesi'nin Türkiye'deki ve dünyadaki çocukların gelişme, sağlık ve eğitim hizmetlerine ulaşma ve yaşlılarıyla eşit haklara kavuşmaları için yaptığı çalışmalara destek vermeye başlayan Garanti Emeklilik, "UNICEF Gümüş Kanat" sahibi olmuştur. Garanti Emeklilik, 2018 yılında da verdiği destekle, çocukların temel ihtiyaçlarını gidermenin yanı sıra çocuklar açısından kalıcı değişiklik yaratan uzun soluklu çalışmaların gerçekleştirilmesine de katkıda bulunmaktadır.

Garanti Emeklilik 2017 yılı itibarıyla Türkiye Omurilik Felçlileri Derneği (TOFD) ile yürütmeye başladığı "Mavi Kapak" projesi kapsamında, Genel Müdürlük ve Güneşli Çağrı Merkezi'nde bulunan plastik kapak toplama kutularına atacağı kapakların geri dönüştürülmesiyle, ihtiyaç sahibi engelli vatandaşlara tekerlekli sandalye ve yaraları için yara minderleri alınması konusunda katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Garanti Emeklilik İnsan Hakları Beyanı

Garanti Emeklilik 2016 yılı itibarıyla, taraf olunan uluslararası sözleşmeler ve sürdürülebilir bakış açısı çerçevesinde; çağdaş ve insan haklarına tam saygılı bir iş ortamı yaratma ve bu anlayışı tüm paydaşlarına yaygınlaştırma hedefiyle "**İnsan Hakları Beyanı**"nı oluşturdu.

İnsan Hakları Beyanı

Garanti Emeklilik; çevresel, ekonomik ve sosyal sürdürülebilirliğin sağlanmasının toplumun geleceğine atılacak bir imza anlamı taşıdığına inanır; çağdaş ve insan haklarına tam saygılı bir iş ortamı yaratmayı ve bu anlayışını tüm paydaşlarına yaygınlaştırmayı hedefler. Garanti Emeklilik, ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen yasal mevzuatın yanı sıra,

- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve,
- İnsan haklarının, sosyal adaletin ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel ilkeleri başta olmak üzere ülkemizin bu konuda taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin gereklerini yerine getirmeye ve uyum sağlamaya özen gösterir.

Garanti Emeklilik, insan hakları dahil olmak üzere sürdürülebilirliğin tüm boyutlarını ele alan 10 ilkeyi, iş döngülerinde ve stratejilerinde içselleştirmeyi taahhüt eden şirketlerin iştirak ettiği uluslararası bir inisiyatif olan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni 2015 yılı Temmuz ayında gönüllü olarak imzalamış ve bu ilkelere uyacağına dair taahhüt vermiştir. Garanti Emeklilik çalışanları ve yöneticileri, iş yerinde her türlü kötü muamele, ayrımcılık veya taciz eylemlerine engel olabilmek amacıyla gereken tedbirleri almak, şüphelenilen durumlarda İnsan Kaynakları birimine ve "Etik Bildirim Hattı"na bildirimde bulunmakla yükümlüdür. Çalışanların da bu konudaki şikayetlerini yöneticilerine veya doğrudan İnsan Kaynakları birimine bildirmeleri istenir. Bu tür şikayetlerde bulunmak, şikayette bulunan kişi

aleyhine kullanılmaz, ciddiyetle ele alınır ve sonuçlandırılır. Her türlü kötü muamele, ayrımcılık veya taciz ile bu tür davranışların gizlenmesi yönündeki eylemler için, Garanti Emeklilik'te sorumlular hakkında gerekli idari yaptırımlar uygulanır.

Garanti Emeklilik Etik ve Doğruluk İlkeleri'nde, bireyin onuruna ve insan haklarına saygı gösterilmesi temel davranış kuralı olarak tanımlanır. İlkeler cinsiyet, ırk, yaş, ulus, din, cinsel yönelim, malullük, aile menşei, dil, siyasi ideoloji, siyasi ya da sendikal üyelik veya objektif olarak çalışma koşullarıyla ilişkili olmayan ya da dikkate alınması ile ilgili mevzuatta yasaklanan diğer vasıflar temelinde insanlara karşı ayrımcılık yapılmaması gerektiğini vurgular.

Garanti Emeklilik, kadınların, tüm sektörlerde ve her düzeyde, ekonomik yaşamın içinde yer alabilmelerini sağlamak amacıyla yürütülen küresel bir girişim olan Kadınların Güçlenmesi Prensipleri'ni 2015 yılı Eylül ayında imzaladı ve bu ilkeler doğrultusunda kadınların toplumdaki yerinin güçlenmesine yönelik adımlar atmayı taahhüt etti.

Garanti Emeklilik Etik ve Doğruluk İlkeleri uyarınca, çıkar çatışması ve ayrımcılığın önlenmesi amacıyla Garanti Emeklilik çalışanlarının yakın akrabaları, hiyerarşik veya fonksiyonel olarak kendilerine raporlama yapacak pozisyonlar için başvuramazlar. Akrabalık bağı, görev için gerekli kriterlerin sağlanmamasını mazur göstermez. Bir kişiyi iş için seçmenin veya yükseltmenin ya da görevini değiştirmenin temel kriteri, o kişinin o iş için uygun kişi olmasıdır ve fırsat eşitliği ilkesine bağlı olarak çalışanları arasında ayırım yapmaz.

Garanti Emeklilik, anayasal bir hak olan sendikalaşmaya ve toplu sözleşme hakkına saygı duyar. Tüm çalışanlar, sendikal üyelik konusunda serbesttir ve hür iradeleriyle hareket ederler. Garanti Emeklilik çalışanları, siyasi partilere katılma yönündeki yasal haklarını kullanmaları durumunda, bu faaliyeti; şirketin kaynaklarını kullanmadan, çalışma saatleri dışında, Garanti'ye herhangi bir referans vermektan kaçınarak, mesleki tarafsızlığına ve Garanti'nin siyasi tarafsızlık ilkesine herhangi bir şekilde gölge düşürmeksizin, bireysel düzeyde yaparlar. Garanti Emeklilik, çalışanlarına fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı bir iş ortamı yaratmak için azami özeni gösterir. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) konusunda yasal düzenlemeler çerçevesinde gerekli önlemleri alır ve çalışanlarına eğitimler düzenler. Ayrıca, çalışanlara sağlanan özel eğitimler ve alınan önlemlerin yanında, her bir Garanti Emeklilik çalışanıyla bire bir iletişimde bulunmak üzere 2014 yılında "Çalışanla İlişkiler" ekibini oluşturdu.

Garanti Emeklilik'in Yatırım Politikaları gereğince; ulusal mevzuat ve Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle yasaklanan ve kısıtlama getirilen faaliyetler yürüten ve çocuk işçi çalıştırdığı, insan haklarına aykırı davranışlarda bulunduğu tespit edilen kişi ve kuruluşlar yatırım sürecinden çıkartılır. Garanti Emeklilik, bu politika çerçevesinde başta insan hakları olmak üzere kişi ve kuruluşlarla ilgili başkaca bir sosyal risk tespit ettiği takdirde, Fon Yöneticisi kurumu takip ederek gerekli durumlarda bu kişi ve kuruluşları yatırım sürecinden çıkartır.

Garanti Emeklilik'in üçüncü kişilerle yaptığı ürün ve hizmet anlaşmaları kapsamında, tedarikçilerin Şirketin uygulamakta olduğu yönetim sistemlerine tam uyum sağlaması ve Satın Alma ve Tedarikçi Değerlendirme Prosedürü'ne uygun şekilde hareket etmeleri beklenir. Tüm tedarikçiler senede en az 1 kere değerlendirmeye tabi tutulur. Garanti Emeklilik, gereken sözleşmelerde başta İş Kanunu olmak üzere Türk mevzuatına uyum şartı arar ve işçilerin korunmasını sağlayan düzenlemelere aykırı bir durumun tespit edilmesi halinde sözleşmeyi fesih hakkını elinde bulundurur.

Garanti Emeklilik zorla ve zorunlu tutarak çalıştırmaya karşıdır ve bu yaklaşımı insan hakları konusunda yayınladığı beyan ve çeşitli politikaları çerçevesinde müşterilerinden de bekler. Garanti Emeklilik, insan hakları prensiplerini içeren Etik ve Doğruluk İlkeleri, sürdürülebilirlik

çalışmaları ve benzeri politika ve prosedürleri konusunda çalışanlarına uzaktan eğitimler düzenler. Bu politikaların uygulanması konusundaki sorumluluk tüm çalışanlara ait olup politikaların uygulanmasının etkin kontrol ve denetimi Şirket içerisinde ilgili birimlerce yürütülür. Garanti Emeklilik, bu ilkelerin yaygınlaştırılması için üyesi olduğu ulusal ve uluslararası sürdürülebilirlik inisiyatiflerinin faaliyetlerini destekler.

Bu beyanın onaylanması, değiştirilmesi, geliştirilmesi ve yürürlüğe konmasından Sürdürülebilirlik Ekibi sorumludur.

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.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile 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 kapsamalıdır. 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.

Garanti Emeklilik, çalışanları için güvenli ve emniyetli bir ortam yaratmak için sağlam güvenlik ve acil durum prosedürleri geliştirmiştir ve bu prosedürlerine Garanti Emeklilik Intranet'inde 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 gerçekleştirilen Bağımsız Denetleme Kurulu denetiminin ardından OHSAS 18001 İSG Yönetim Sistemi belgesini almayı hak kazandı.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamaları

- Garanti Emeklilik, tüm lokasyonlarında bilgisayar ekranlarını ergonomik model ile değiştirdi. Eski ekranlar ise ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi'ne uygun olarak bertaraf edildi.
- Garanti Emeklilik, bilek rahatsızlıklarını önlemek adına tüm çalışanlarına 'Ergonomik Mouse Pad' dağıtmıştır. Ayrıca, Müşteri Hizmetleri & Çağrı Merkezi ile Merkezi Satış ekiplerinin kulaklıkları ergonomik kulaklıklar ile yenilenmiştir.
- Garanti Emeklilik farkındalık çalışmalarını bulunduğu tüm lokasyonlarda sürdürdü ve İş Sağlığı ve Güvenliği konularına iç iletişim çalışmalarında yer vermeye devam etti.
- Garanti Emeklilik İSG kapsamında, uygun katlarda printerları çalışanlardan uzak yerlerde konumlandırarak çalışanlarının radyasyon etkisinden minimum düzeyde etkilenmesini sağladı

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 yaşanabilir 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 indirekt 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 EI 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 Uyumsuzluk ve Düzeltici Faaliyetler Prosedürü Veri Analizi Prosedürü Kayıtların Kontrolü Prosedürü 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.

2016 yılı itibarıyla periyodik olarak 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.

Yeşil Ofis Programı

Sürdürülebilirlik stratejisinin bir parçası olarak, Garanti Emeklilik çevresine olan etkilerini kontrol altına almak amacıyla uzun zamandır yürüttüğü çalışmalarına bir yenisini daha ekledi ve çevre duyarlılığından aldığı güçle Genel Müdürlük binalarını yeşil ofise çevirmek için "WWF Yeşil Ofis Programı"na katıldı. Bu program kapsamında, her sene çevreye olan etkilerini azaltmaya yönelik yeni hedefler belirleyecek olan Garanti Emeklilik ayrıca, her biriminden gönüllü çalışanlarıyla bir Yeşil Ofis Takımı oluşturdu.



1999 yılında WWF-Finlandiya tarafından başlatılan ve 2011 yılında Türkiye'ye uyarlanan Yeşil Ofis Programı'na tüm dünyada 600'den fazla ofis katılıyor.

Yeşil Ofis Programı, karbon emisyonu başta olmak üzere enerji tasarrufu, yenilenebilir kaynaklar, doğal kaynakların bilinçli kullanımı ve yaşam tarzının değiştirilmesi konusunda ofis çalışanlarında farkındalık yaratmayı hedefliyor. Yine program, katılımcı şirketlerin ofis kaynaklarının sistematik bir şekilde değerlendirilerek ilgili tasarruf kriterlerinin belirlenmesine ve bu çerçevede ofislerin kendi çevre yönetim sistemini yaratmalarına da olanak sağlıyor.

Garanti Emeklilik 2017 yılı Ekim ayında, Genel Müdürlük binasını 'WWF Yeşil Ofis' sertifikasıyla taçlandırarak 'WWF Türkiye'den Yeşil Ofis Diploması'nı almaya hak kazandı.

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 Ayrıştırma:** Tüm şirket lokasyonlarında atık ayrıştırma 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 20.000 adet kağıt tasarrufu sağlanmaktadır.

Garanti Emeklilik Genel Müdürlük'te halihazırda kullanılan hareketli aydınlatma sensörleri ile aydınlatmada verimliliği artıran birçok girişimi uygulamaktadır. Şirket, ayrıca Genel Müdürlük binalarında su basıncını 5 bardan 3 bara düşürerek su tüketimini azaltmaya yönelik bir adım atarak su tüketimini büyük ölçüde azaltmıştır.

Garanti Emeklilik, 2017 yılında da 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, 2016 yılından bu yana yıllık faaliyet raporlarını dijital ortamda hazırlayarak tüm paydaşları ile paylaştı. Basıldığı dönemlerde minimum 350 adet faaliyet raporu basımı yapan Şirket, bu uygulama ile iki yıldır 100.000 sayfa kağıt tasarrufu sağladı.

Garanti Emeklilik 2017 Nisan ayı itibarıyla işe alım faaliyetlerinde personel klasörü oluşturma ve işe giriş evraklarının matbu arşivlenmesi gibi yasal zorunluluklar dışında işe alım faaliyetlerinde kağıt tüketimini sıfırlayarak %100 online sistem kullanımı ve dijital arşivleme yöntemiyle toplam kağıt tüketimini %85 oranında azalttı.

Tüm üretimlerinde geri dönüşümlü kağıt kullanımına önem veren Garanti Emeklilik, 2016 yılı itibarıyla da kartvizitlerini geri dönüşümlü kağıttan ürettirmeye başladı. Ayrıca Şirket, tüm lokasyonlarında PEFC'li kağıt kullanımına geçti.

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. 2016 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 2018 yılı sonunda, bir önceki yıla oranla tüketim hedeflerini korumuştur. 2019 yılında da tüketimi artırmamayı hedeflemektedir.

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. İlkelere yönelik farkındalığın artırılması, uygulanmasının teşvik edilmesi ve ilkelerin yorumlanması sırasında oluşabilecek tereddütlerin çözümlenmesi 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 sürece dahil olması zorunlu olan birimlerle paylaşılmaktadır.

Etik Bildirim Hattı aracılığıyla iyi niyetli bir şekilde bildirimde bulunan bir kişi, bildirimi 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 ve Doğruluk Komitesi

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

- Etik olarak şüpheli eylemlerin çözümlenmesine 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 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. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun öngördüğü üzere müşterilerini bilgilendirir. 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, Kadın Girişimcilere Olan Desteğini 8 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...

Garanti Emeklilik, 2016 yılından bu yana “İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği” iş birliğini devam ettiriyor. 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 bu yıl da 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 Olmayı Sürdürüyor...

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. 2018 yılı 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.

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, çevreye olan hassasiyetinin yanı sıra insana yaptığı yatırımlarla da önümüzdeki dönemlerde yine birçok uygulamayı hayata geçirmeyi hedeflemektedir.

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.