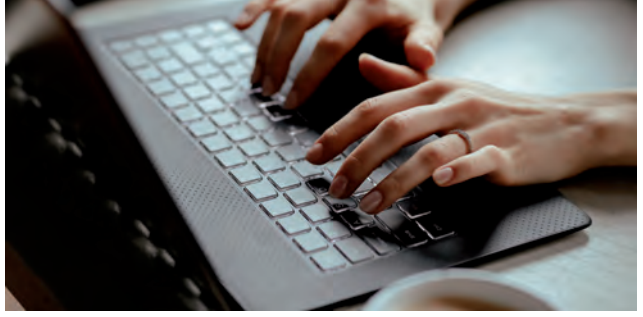


PANDEMİNİN GETİRDİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLER KADINLARI GERİ PLANDA BIRAKTI

COVID-19 ile beraber kadınların sorumluluğuna bırakılan aile, çocuk ve yaşlı bakımı, iş süreçlerinin önüne geçti. Sağlık, yeme-içme vb. sektörlerde kadın çalışan sayısının fazla olması ise kadın sağlığı ile ilgili olan endişelerin artışına zemin hazırladı. Görüşlerini aldığımız sektörün kadın temsilcileri, artan sorumluluğun kadınlara olan etkilerini yorumladı. **›S.24**

DAĞITIM KANALLARI İÇİN HEDEF EĞİTİM VE UZMANLAŞMA

Türkiye Sigorta Birliği'nin düzenlediği "Geleceği Birlikte Şekillendiriyoruz" başlıklı Dağıtım Kanalları Paneli ile sektör online ortamda buluştu. Aynı anda 1000'in üzerinde izleyicinin takip ettiği panelde söz alan konuşmacılar, dağıtım kanallarının geleceği yakalayabilmesi ve yeni süreçlere adapte olabilmesi için en başta eğitim ve uzmanlaşmaya öncelik verilmesi gerektiğini söylediler. **›S.10**





Türkiye'nin En Çok Satan Sektör Yayını

sigortacı gazetesi

MART 2021 YIL: 36 / SAYI: 508 AYDA BİR YAYINLANIR

DOĞAL AFETLERİN 2020 BİLANÇOSU

268 MİLYAR DOLAR



Deprem Haftası'nda %100 sigortalılık çağrısı yapıldı

ZORUNLU DEPREM SİGORTASI SAHİPLERİNE YAPILAN TOPLAM ÖDEME 760 MİLYON LİRAYI GEÇTİ

1 - 7 Mart Deprem Haftası'nda Zorunlu Deprem Sigortası'nın önemini hatırlatan DASK, Türkiye genelinde sigortalılık oranının %57 olduğunu açıkladı. Depreme karşı önlem almak gerektiğini vurgulayan DASK Koordinatörü Erdal Turgut, bu kapsamda "DASK Yaptıran Kazanıyor" kampanyasını hayata geçirdiklerini belirterek "Kampanyanın ardından poliçe üretimlerinin artarak devam etmesini bekliyoruz" dedi. 30 Ekim İzmir depreminin ardından hasar dosyalarının %94'ünü tamamlayan DASK'ın kuruluşundan bu yana gerçekleştirdiği toplam hasar ödemesi miktarı ise 760 milyon lira oldu.

2020 yılında meydana gelen doğal afetler toplamda 268 milyar dolarlık küresel ekonomik hasara sebep olurken, bu hasarın yalnızca 97 milyar doları sigorta koruması altındaydı. Yıl genelinde gündemde küresel salgın olsa da iklim değişikliği kaynaklı krizler uzun süreli risklerini korumaya devam ediyor. 2020 yılında kaydedilen küresel doğal afet verilerine göre gerçekleşen 268 milyar dolarlık ekonomik hasar son 21 yılın ortalamasının %29 üzerinde. **›S.18**

İZMİR DEPREMİ KÜRESEL BOYUTTA EN FAZLA CAN ALAN DEPREM OLDU

30 Ekim 2020 tarihinde İzmir'in Seferihisar ilçesinde yoğun olarak hissedilen deprem, küresel olarak bakıldığında da en fazla etki yaratan sarsıntılardan biri oldu. 117 vatandaşımızın hayatını kaybettiği 6.9 büyüklüğündeki İzmir depremi 2020 yılının en fazla can alan depremi olarak kayıtlara geçti. Konuyla ilgili görüşlerini aldığımız sektör temsilcileri, iklim değişikliğinin biyolojik çeşitlilik kaybından jeopolitik istikrarsızlığa, salgın hastalıklardan doğal afetlere kadar pek çok riskle bağlantılı olduğunu belirtirken, iklim değişikliğinden kaynaklanan risklerin yol açacağı hasarların azaltılmasına odaklanmak gerektiğinin altını çizdiler.

BES PERFORMANSIYLA KATILIMCISINI SEVİNDİRDİ



İyi yönetilen emeklilik fonları yüksek performansıyla katılımcıları sevindirmeye devam ediyor. Emeklilik Yatırım Fonları Performans Raporu'na göre emeklilik fonlarının geçtiğimiz yıldaki ağırlıklı ortalama getirisi enflasyonun 17 puan üzerinde gerçekleşti. BES fonları son 5 yılda TÜFE'nin üzerinde 95 puan, son 10 yılda ise yine TÜFE'nin üzerinde 139 puan getiri elde etti. **›S.23**

5N1S

HIZ KESMEDEN DEVAM EDİYOR

Sigorta sektöründe acentelerin yeri ve öneminden renklerin doğru kullanımına kadar birçok konu 5N1S yayınlarında konuşuldu. Doğa Sigorta CEO'su Nihat Kırmızı, SAB Başkanı Reşit Çakas, IUC Group CEO'su Menekşe Uçaroğlu ve Renk ve İmaj Danışmanı Diğdem Aksoy 5N1S'nin Şubat ayı konukları oldu. **›S.15**



"GÖNLÜMDE YATAN ASLAN TİYATROYDU"

Klasik Türk müziğinin efsaneleşmiş seslerinden Kamuran Akkor, özel röportajımızda profesyonel kariyeri hakkında merak edilenleri paylaştı. Türkiye onu 45'lik plakları ile tanımış olsa da Akkor, "Gönlümde yatan aslan tiyatroydu" diyor. **›S.16**

Dergilik

SİGORTACI GAZETESİ'Nİ TURKCELL DERGİLİK'TEN FAVORİLERİNİZE EKLEYİN

Dergilik uygulamasını üstteki karekodu tarayarak yükleyebilir, Sigortacı Gazetesi'ni dijitalde de kolayca okuyabilirsiniz.

SEKTÖRÜMÜZÜN ACI KAYBI; TİMUÇİN ALPAY HAYATINI KAYBETTİ



Eksper, sigortacı, eğitim görevlisi, değerli yazarımız... Engin tecrübelerini sektör ve gençlerle paylaşarak sigortacılığın ülkemizde gelişmesine katkı sağlayan, bilgileri ile pek çok nesil sigortacıya örnek olan duayen isimlerden, sevgili yazarımız Timuçin Alpay 1 Mart Pazartesi vefat etti. **›S.42**

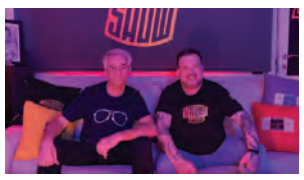
SİGORTADA GELECEĞE YAPAY ZEKA YÖN VERECEK

Sigortanın Geleceği sayfalarımızda Okan Utkueri'nin bu ayki konuğu Türkiye Yapay Zeka İnisiyatifi (TRAI) Kurucusu Halil Aksu oldu. Sektörün geleceğine yapay zekanın yön vereceğini söyleyen Aksu, önümüzdeki yıllarda sigortacıların kullanmaya başlayacağı yapay zeka uygulamalarının sektöre ivme katacağını ifade etti. **›S.46**



NASA'NIN UZAY ARACI PERSEVERANCE MARS'TA

NASA'nın Perseverance isimli uzay aracı Mars üzerine inişini gerçekleştirdi. Canlı organizmaları derinlerde arayacak uzay görevinde, Mars'ta yaşama dair delillerin bulunması hedefleniyor. **›S.40**



ÖMER BUGAY'LA SIT DOWN SHOW BAŞLIYOR

Şair ve komedyen Ömer Bugay uzun bir aradan sonra "Ömer Bugay'la Sit Down Show" isimli YouTube kanalı ile dönüş yaptı. İlk konuk Zafer Algöz oldu. **›S.43**

YOL YARDIM
EV VE İŞYERİ YARDIM
KONUT HASAR ONARIM
İŞYERİ HASAR ONARIM
SEYAHAT YARDIM
SAĞLIK YARDIM
HUKUKİ VE MALİ DANIŞMA
HASAR YÖNETİMİ
CALL-CENTER HİZMETLERİ
BUTİK HİZMETLER
OTO CAM HİZMETLERİ



Assistans hizmetleri ile ilgili kafanızda her ne var ise hepsi bizde de var.
Kafanızda olmayanlar için bize ulaşın.

0212 334 20 00
www.assistline.com.tr

ASSIST LINE

Türkiye Sigorta "Yıldız Acenteler Kulübü" programını hizmete aldı

Gücünü adından alan Türkiye Sigorta acenteleri için sadakat programını uygulamaya aldı. Acentelerin yıl içerisinde gösterecekleri üretim ve kârlılık performansları baz alınarak dahil olacakları Türkiye Sigorta Yıldız Acenteler Kulübü sadakat programı ile acentelerin başarılı çalışmalarının ödüllendirilmesi hedefleniyor. "Kutup Yıldızı", "3 Yıldızlı Acente", "2 Yıldızlı Acente" ve "1 Yıldızlı Acente" olarak dört grup acentenin dahil olduğu sadakat programı 29 Ocak 2021 tarihinde yaklaşık 1.000 acentenin katılımı ile çevrimiçi düzenlenen lansman toplantısında tanıtıldı.

'83 MİLYONUN SİGORTACISI OLACAĞIZ'

Türkiye Sigorta Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdürü Atilla Benli acentelerinden aldıkları güç ve onların desteği ile çalışmalarını hız kesmeden sürdürdüklerini kaydederek şöyle konuştu: "Bizim idealimiz; 83 milyonun sigortacısı olmak. Bir araya gelerek, güçlerimizi birleştirerek, hep birlikte sigorta sektörünün bugününü ve geleceğini şekillendireceğiz. Bizler, bir sonraki nesle sağlam ve güçlü bir meslek devretmeliyiz. Bunun için de geleceğe hazırlanmalı, dijital dönüşüm ve gelişimimizi tamamlamalıyız." Hayata geçirdikleri sadakat programı kapsamında acenteler ile uzun süreli iş birliklerine imza atmayı ve başarılara el birliğiyle ulaşmayı amaçladıklarını vurgulayan Atilla Benli, "Sürdürülebilir liderlik hedeflerimiz doğrultusunda müşterilerimizden acentelerimize kadar herkesin mutlu olacağı bir dünyayı keşfetmeyi hedefliyoruz. Bu program ile sahadaki gücümüz olan, üreten acentelerimizle aramızdaki bağı güçlendirmeyi, farklı avantajlar sunarak motivasyonlarını yükseltmeyi hedefliyoruz. Bugüne kadar yolculuğumuza katkı veren tüm acentelerimize gönülden teşekkürlerimi iletiyorum" diye konuştu.

'ACENTENİN MUTLULUĞU ÖNCELİKLİ HEDEFİMİZ'

Türkiye Sigorta ve Türkiye Hayat Emeklilik Acenteler Satış ve Pazarlamadan sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Doğukan Karakaya ise; acentelerin aidiyet duygusunu pekiştirmek, onlar için daha mutlu olacakları bir çalışma ortamı sunmanın öncelikli hedefleri arasında yer aldığının altını çizdi.



Türkiye Sigorta; acentelerinin performanslarını artıracak ve başarılarını ödüllendirecek "Yıldız Acenteler Kulübü" sadakat programını hayata geçirdi. **Türkiye Sigorta Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdürü Atilla Benli**, "Acentelerimiz; sahadaki temsilcimiz, gözümüz, kulağımız, elimiz, kolumuz. Bizim acentelerimizle ve bu ülkenin insanıyla gönül bağımız var" dedi.

"Acentelerimizin ihtiyaçlarını dinleyen, her anlarında yanlarında olan bir şirket olma gayesiyle çalışıyoruz" diyen Karakaya sözlerini şöyle sürdürdü: "Türkiye Sigorta Yıldız Acenteler Kulübü sadakat programı kapsamında parıldayan yıldızlarımız olan acentelerimizi kategori ve segmentlerine göre sürpriz ayrıcalıklar, özel indirimler ve imkanlar bekliyor."

Türkiye Sigorta Yıldız Acenteler Kulübü sadakat programı yaklaşık 1.000 acentenin katılımı ile çevrimiçi düzenlenen lansman toplantısında tanıtıldı.

Türkiye Sigorta 2020 yılını lider kapattı

Türkiye Sigorta, prim üretiminde 2020 yılını sektör lideri olarak kapattı. Türkiye Sigorta Birliği (TSB) tarafından yayınlanan 2020 yılı 12 aylık sektör istatistikleri sonuçlarına göre, Türkiye Sigorta 60 şirketin faaliyet gösterdiği Türk sigorta sektöründe hayat dışında 8 milyar 887 milyon lira ve yüzde 13,04 oranında pazar payı; hayat tarafında ise 3 milyar 993 milyon lira ve yüzde 27.67 oranındaki pazar payı ile sektörün zirvesinde yer aldı. Türkiye Sigorta; prim üretimini 2019 yılına göre 2020 yılında hayat dışı alanda yüzde 24,04; hayat branşında da yüzde 11,94 oranında büyütme başarısı gösterdi. Türkiye Sigorta ve Türkiye Hayat Emeklilik Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdürü Atilla Benli, "Gücünü adından alan şirketimizin 83 milyona ulaşma hedefiyle çıktığı yolculuğundaki başarısının altında 38 bölgede 2 bin 500 çalışanımız ve 7 bin 500 dağıtım kanalımızın özverili şekilde çalışması yatıyor" diye konuştu.

'PİYASADA ÖNCÜ VE YAPICI BİR ROL ÜSTENİYORUZ'

"Tüm çalışan ve paydaşlarımıza elde edilen bu başarı için teşekkür ediyorum" diyen Atilla Benli sözlerini



Türkiye Sigorta Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdürü Atilla Benli, "Gücünü adından alan, Eylül 2020'de Sayın Cumhurbaşkanımızın teşrifleriyle yapılan lansmanla yolculuğuna başlayan şirketimizin sektör liderliği her geçen gün güçlenerek pekişirken, 2021'de Türkiye'nin yarınları için daha büyük işlere imza atmak üzere bize güç veriyor" dedi.

şöyle sürdürdü: "Türkiye Sigorta olarak öncü, piyasa yapıcı bir rol oynarken, bu amacımızın sonuçlarını 2020 yılı üretim verilerimizde çok net bir şekilde görüyoruz. Türkiye Sigorta adımızla ilk poliçemizi ülkemiz tarihinin en büyük doğal gaz keşfi Sakarya Gaz Sahası'ndaki Tuna-1 kuyusuna yaptık. Ardından toplam değeri 280 milyon doları aşan milli haberleşme uydularımız Türksat 3A, Türksat 4A ve Türksat 4B'yi sigortaladık. Ülkemizin büyük yatırımlarının da, insanımızın hayal ve değerlerinin sigorta güvencesinin altında da Türkiye Sigorta adı yer alıyor."

Türkiye Sigorta'nın ülkemizin büyük yatırımlarının güvencesi olmaya devam edeceğine vurgu yapan Benli, "Bu, bizim için en öncelikli konu, olmazsa olmazımız. Bu konuda hem kapasitemizi hem gücümüzü artırarak Türkiye'nin yerli ve milli duruşunda, Türkiye Sigorta olarak biz de yerimizi alacağız. Bu bize büyük sorumluluk yüklerken sektörde yapıcı rekabeti artırmamıza da katkı sağladı. Aldığımız sorumluluğun rakamlarımıza sonuç olarak yansıdığını gördükçe işimizi hedeflediğimiz şekilde yapmanın gururunu da yaşıyoruz" şeklinde konuştu.

'TÜM BRANŞLARDA LİDERLİĞİ HEDEFLİYORUZ'

Türkiye Sigorta'nın sektörde yapıcı rekabeti artırdığının da altını çizen Benli, "Türkiye Sigorta olarak tüm branşlarda liderliği hedefliyoruz. 2020 yılını mühendislik branşında %253,8'lik büyüme ve %25,6'lık pazar payı; genel zararlar branşında %59,1'lik büyüme ve %41,1'lik pazar payı; yangın ve doğal afetler branşında %30,5'lik büyüme ve %16,3'lük pazar payı; devlet destekli tarım sigortaları branşında %33,6'lık büyüme ve %58,4'lük pazar payı ile sektör lideri olarak tamamladık. Ayrıca 2020 yılında kaza ve hava araçları sorumluluk branşlarında da sektör liderliğimizi devam ettirdik. Bu olumlu tablonun yanında, şirket stratejimizin önemli bir parçası olan sağlık branşında %61,7; Genel Sorumluluk branşında %69,8; Kredi branşında ise %129,9 gibi yüksek büyüme oranlarına ulaşmak bizleri mutlu etti. Birleşmenin yarattığı sinerji alanlarının harekete geçirilmesi sayesinde 2020 yılında yakaladığımız bu ivmeyi önümüzdeki yıllarda da artırarak, bölgemizde ve yakın coğrafyamızda global bir sigorta şirketi olma hedefimize hızla koşmaya devam edeceğiz" dedi.

TARSİM'den İzmir'e geçmiş olsun ziyareti



TARSİM, 12 Şubat tarihinde İzmir'in Çeşme ve Urla ilçelerinde meydana gelerek, vatandaşların yaralanmasına ve mal kayıplarına neden olan hortum ve dolu afetleri nedeniyle, hasarları yerinde incelemek ve geçmiş olsun dileklerini iletmek üzere bölgeye ziyaret gerçekleştirdi.
Program çerçevesinde, Tarım ve Orman Bakanı Dr. Bekir Pakdemirli'nin programına eşlik eden TARSİM Yönetim Kurulu Üyesi ve Tarım ve Orman Bakanlığı Tarım Reformu Genel Müdür Yardımcısı Bekir Engürülü, TARSİM Yönetim Kurulu Üyesi ve Tarım Sigortaları Havuz İşletmesi Genel Müdürü Serpil Günal, Tarım Sigortaları Havuz İşletmesi Genel Müdür Yardımcısı Tufan Özel ve beraberindeki heyet, Urla'da doludan zarar gören sera ve enginar üreticilerini ziyaret etti.

TARSİM'den Malatya, Gaziantep, Şanlıurfa, Adıyaman ve Adana'ya ziyaretler

TARSİM, 4 ve 5 Şubat tarihlerinde Malatya, Gaziantep, Şanlıurfa, Adıyaman ve Adana'ya ziyaretler gerçekleştirdi. Program çerçevesinde, TARSİM Yönetim Kurulu Üyesi ve Tarım ve Orman Bakanlığı Tarım Reformu Genel Müdür Yardımcısı Bekir Engürülü, TARSİM Yönetim Kurulu Üyesi ve Tarım Sigortaları Havuz İşletmesi Genel Müdürü Serpil Günal, Tarım Sigortaları ve Doğal Afetler Daire Başkanı Kamil Özdemir, Tarım Sigortaları Havuz İşletmesi Genel Müdür Yardımcısı Tufan Özel ve beraberindeki heyet, 4 Şubat tarihinde, Malatya Bölge Müdürlüğü eksperleriyle bir araya geldi ve aynı gün Malatya Valisi Aydın Baruş'u makamında ziyaret etti.
Programın devamında Serpil Günal, Tufan Özel ve beraberindeki heyet, Adıyaman'da saha ziyaretleri



gerçekleştirdi. Ayrıca TARSİM Şanlıurfa Bölge Müdürlüğü'nü ziyaret ederek, Gaziantep'te saha incelemeleri yaptı. Ziyaretin ikinci gününde ise, son dönemlerde Amik Ovasında meydana gelen yoğun yağışlar ve bu yağışlara bağlı olarak kanalların taşması sonucunda sular altında kalan ekili alanlardaki ürünlerin fenolojik durumları hakkında incelemelerde bulunmak ve bilgi edinmek üzere Hatay'a hareket edildi. 5 Şubat tarihli program kapsamında, İl Tarım ve Orman Müdürü Ergün Çolakoğlu ve DSİ 63. Şube Müdürü Fatih Mıyman ile makamlarında bir araya gelindi. Karşılıklı görüşmelerde, Amik Ovasında son yağışların ardından su altında kalan ekili alanlardaki durum değerlendirilerek, su baskınlarına ilişkin yapılan çalışmalar hakkında bilgiler alındı. Aynı gün devlet destekli tarım sigortası poliçesi düzenlemeye yetkili bir acente ziyaret edilerek, bilgi alışverişinde bulunuldu ve Adana Bölge Müdürlüğü'ne ziyaret gerçekleştirildi.

TARSİM Fotoğraf Yarışması sonuçlandı



Tarım Sigortaları Havuzu (TARSİM) tarafından, İstanbul Fotoğraf ve Sinema Amatörleri Derneği (İFSAK) ve Türkiye Fotoğraf Sanatı Federasyonu (TFSF) ile birlikte düzenlenen "Türkiye'de Tarım" başlıklı Fotoğraf Yarışması sonuçlandı. Yoğun ilgi gören yarışmada; birinciliği "Kabak Çekirdeği" eseriyle Yüksel Açıkgöz, ikinciliği "Koyun" eseriyle Veysi Arcagök ve üçüncülüğü "Harman" eseriyle Ekrem Şahin aldı. Mansiyon ödülleri ise, "Reed Worker" eseriyle Adil Emektar'ın, "Zor Hayatlar" eseriyle Fatih Semizoğlu'nun, "Balıkçı" eseriyle Gökalp Bilici'nin, "Sarıkıza Yem" eseriyle Murat Topal'ın, "Sonsuz" eseriyle Serdar Aydın'ın ve "Çeltik" eseriyle Veli Dölek'in oldu. 6.'sı gerçekleştirilen yarışma için başvurular, geçtiğimiz yıl Kasım ayında başlamış ve 25 Ocak'ta sona ermişti. Tüm sonuçlara, tarsim.gov.tr ve Türkiye Fotoğraf Sanatı Federasyonu'nun internet sitesi tfsf.org.tr'den ulaşılabiliyor.

TARSİM'den Azerbaycanlı Heyete Tarım Sigortaları Eğitimi

Türkiye Tarım Sigortaları Sistemi modelinin kardeş ülke Azerbaycan'da kurulabilmesi amacına yönelik olarak, TARSİM'in Azerbaycan Cumhuriyeti Agrar Sigorta Fonu ile gerçekleştirdiği işbirliği çalışmaları çerçevesinde sürdürülen rehberlikler tüm hızıyla devam ediyor. Bu doğrultuda, 15-19 Şubat tarihlerinde Türkiye'ye ziyaret gerçekleştiren Azerbaycanlı heyet, TARSİM'in organizasyonunda düzenlenen Bitkisel Ürün ve Hayvan Hayat Sigortaları konulu, teorik ve sahadaki pratik eğitimlere katılım sağlayarak, gözlemlerde bulundu. Ayrıca heyet, reasürans anlaşmaları ile ilgili olarak Türk Reasürans (Türk Re) Genel Müdürü ve Tarım Sigortaları Havuzu Yönetim Kurulu Üyesi Z. Selva Eren ve Türk Reasürans (Türk Re) Genel Müdür Yardımcısı Ebru Kır ile görüşmeler gerçekleştirdi.
Teorik eğitimler, TARSİM'in İstanbul'daki Genel Müdürlüğünde; sahadaki pratik eğitimler ise Hayvan Hayat Sigortaları branşında Kocaeli'de, Bitkisel Ürün Sigortası branşında ise Bursa'da gerçekleştirildi.



Eğitim programı kapsamında, risk inceleme ve hasar tespit çalışmalarında görev alan tarım eksperlerinin ilgili mevzuat kapsamındaki iş, eğitim ve sınav süreçleri, poliçe üretimi, risk inceleme ve hasar tespit süreç ve yöntemleri, poliçe oluşumu esnasında gerekli olan parametrik (ilk kabul, son kabul ve son hasat tarihleri, ürünlere ait verim parametreleri, ürün birim bedelleri) bilgilerin oluşturulması hususlarına ilişkin bilgilendirmelerde bulunuldu.
Hayvan Hayat Sigortaları branşındaki saha eğitimleri, 18 Şubat tarihinde Kocaeli'nin Kandıra ilçesinin Yağcılar ve Balcı Köylerinde, büyükbaş hayvan hayat sigortasında "risk inceleme" ve kümes hayvanları hayat sigortası branşında "hasar tespit" işlemleri olarak düzenlendi.
Bitkisel Ürün Sigortaları branşındaki saha eğitimi ise programın son gününde, Bursa'nın Osmangazi ilçesinin Ahmetbey Köyü'nde nektarin ürününde çiçeklenme döneminde meydana gelen don hasarının tespiti olarak yapıldı.

Ray Sigorta'nın dijital yaklaşımı ülke sınırlarını aşacak

Dijital dönüşüm, sektörde fark yaratmak ve müşterilerin değişen ihtiyaçlarını karşılamak isteyen sigorta şirketleri için en kritik süreçlerden biri. Bu alanda kapasitesini artırmış ve yeniliklere hazır olan kurumların sahip olduğu avantajlar pandemi döneminde sigortacılar ve sigortalılar tarafından çok daha net bir şekilde anlaşıldı. Salgın başlamadan önce dijital dönüşüm vizyonunu oluşturmuş, bu yönde gayretli bir çalışma sürecine girmiş ve dijital gündemi yakalayarak iş ortakları ve müşterileri için değer yaratan projeler üreten şirketlerden biri de Ray Sigorta. Dijitalleşmenin gündemlerinde COVID-19 öncesinde de geniş olarak yer aldığını ifade eden Ray Sigorta Genel Müdürü Koray Erdoğan, "Ray Sigorta olarak önceliklerimizin başında her zaman müşterilerimizin değişen ihtiyaçlarını karşılayacak çözümler oluşturmak ve müşterilerimiz ile aramızda en önemli bağlantı noktamız acentelerimizin iş yapış süreçlerini geliştirmek yer alıyor. Bu da bizi doğrudan yeni projeler geliştirmeye ve hep daha iyisi için yatırım yapmaya teşvik ediyor. Pandemi süreciyle birlikte de dijital alanda yaptığımız yatırımların ne kadar doğru olduğunu görmüş olduk" şeklinde konuştu. Sigorta sektörünün dijital dönüşüm yolculuğunda henüz bankalar kadar etkin olmadığını ifade eden Erdoğan, sigorta şirketlerinin müşterilere ve iş ortaklarına en iyi deneyimi sunmak için yapacakları yatırımlar ile bu açığı hızlı bir şekilde kapatması gerektiğinin altını önemle çiziyor. "Yeni normalde dijital dünyanın dinamiklerini yakalayan ve senaryoyu en iyi şekilde okuyan şirketler kazanacak" diyen Erdoğan, Ray Sigorta olarak uzun süredir yaptıkları yatırımlardaki odak noktalarının acentenin ve dolayısıyla müşterilerin hayatını kolaylaştırmak, onlara yakın olmak ve en iyi deneyimi yaşatarak memnuniyetlerini sağlamak olduğunu belirtti.


Koray Erdoğan

'ACENTE İHTİYAÇLARI HER ZAMAN ÖN PLANDA'

Dijitalleşme her şirketin gündeminde olsa da, dijital dönüşümle fark yaratmak isteyen şirketler için geleneksel iş modellerini tekrar gözden geçirmek ve buna uygun bir strateji tasarlamak önemli. Parolası acentelerle birlikte büyümek olan Ray Sigorta, dijital yetkinliklerini artırırken en yakın iş ortakları olan acenteleri de destekleyecek bir yapı oluşturdu. "Alışılagelmiş deneyimleri dijital teknolojilerle zenginleştirmeyi ve dönüştürmeyi hedefleyen bir stratejimiz var" diyen Ray Sigorta Genel Müdürü Koray Erdoğan, bütün iş ortakları ve müşteriler için yeniçağa uygun, değer yaratacak bir çalışma planladıklarını belirtti. Erdoğan, diğer dijital çalışmalarını şu şekilde detaylandırdı: "Ray Sigorta olarak acentelerimizin ihtiyaçlarını tek bir platform üzerinden sağlayacak çalışmalarımız var. Acente portalımızı da bu anlamda yeniledik. Hem acente hem de müşterileri için mobil uygulama hazırlıklarımız tam gaz devam ediyor. İş ortaklarımızın, Ray Sigorta'nın sunduğu hizmetleri kolaylıkla kendi platformlarına entegre edebilmesine olanak sağlayacak ve bu sayede ekosistemin dijital dönüşümüne de katkıda bulunacak bir altyapı geliştiriyoruz. Müşterilerimiz için web sitemizi de tamamen değiştiriyoruz. Tüm çalışmalarımızda en iyi kullanıcı deneyimini hedefledik. Amacımız hizmetlerimize erişimi kolaylaştırmak, işlevselliği ön planda tutmak ve kullanıcının rahat hareket edebileceği yeni bir estetik tasarımla memnuniyeti artırmak diyebiliriz. Bunun yanında hızlı altyapımız ile işlem sürelerinde zamandan da tasarruf etmeyi hedefliyoruz."

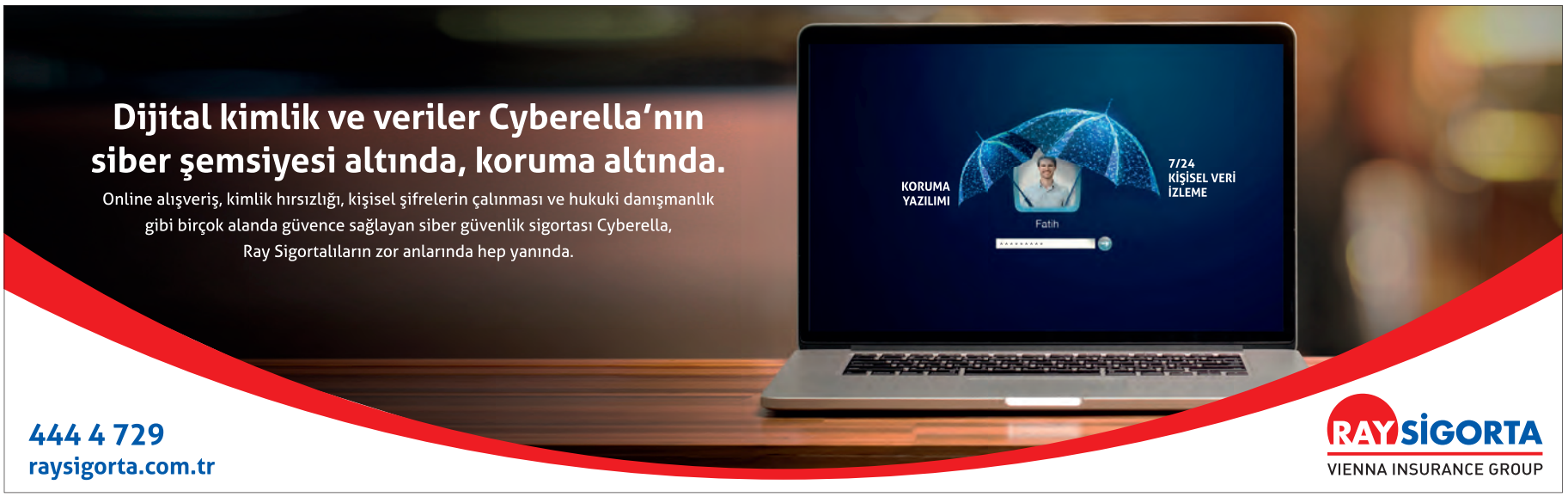
'ACENTELERİMİZİN DE DİJİTAL YETENEKLERİNİ ARTIRACAĞIZ'

Stratejik iş ortakları olan acentelerin dijital dönüşüme adapte olmalarının önemine değinen Koray Erdoğan, "Sürekli acentelerimizin de bu dönüşüm sürecine adapte olması gerektiğinden bahsediyoruz. Ancak her acentenin kendi dijital dönüşümünü finanse edebilmesi çok mümkün değil. Burada sigorta şirketlerine çok büyük görevler düşüyor. Biz bu konudaki sorumluluklarımızın farkındayız, çok yakında acentelerimize bu konuda sürprizlerimiz olacak."

'SİGORTA SEKTÖRÜ İÇİN ÖNEMLİ BİR ADIM'

Teknoloji ve dijital dönüşümde önemli mesafe kat ettiklerini ve artık bundan sonraki adım olarak diğer ülkelere dijitalleşme ve teknoloji konusundaki birikimlerini ihraç edeceklerini belirten Koray Erdoğan, "Sermayedarımız VIG, toplamda 30 ülkede 50 farklı şirket ile faaliyet gösteriyor. Grubumuzun Ray Sigorta projelerinin önemli bir kısmını finanse etmesi ve projemize ait çıktıların diğer grup şirketlerinin dijital dönüşümü için temel oluşturacak olması bizim için büyük bir gurur. Ayrıca ülkemize ve şirketimize olan güvenin de bir göstergesi" dedi.

Yenilikçi ve inovatif çözümler sunan bir iş modelini benimseyen Ray Sigorta, iş ortaklarının dijital yetkinliklerini destekleyecek ve müşteri memnuniyetini artıracak yeni bir dijital dönüşüm projesine imza atıyor. Bu proje kapsamında sermayedarı olan Vienna Insurance Group'tan finansman desteği alacak olan Ray Sigorta, kazanılan yetkinliklerin grubun diğer ülkelerdeki şirketlerinde de yaygınlaştırılmasına öncülük edecek.



“Küresel piyasalar 2021’de iyileşme sürecine girecek”

Salgının etkisiyle oldukça zorlu geçen bir ekonomik yılın ardından **Doğa Sigorta CEO’su Nihat Kırmızı** 2021 yılı hakkında öngörülerde bulundu. Yıl içerisinde küresel ekonominin toparlanma sürecine gireceğini aktaran Kırmızı, bu iyileşme sürecini sağlanan mali teşviklerin güven ortamı yaratmasına bağladı.



Küresel salgının en büyük etkileri ekonomik alanda hissedilirken, dünya ülkeleri bu alanda sağladıkları mali teşvikler ile yaşanan krizin olumsuz getirilerini dengelemeye çalıştı. Küresel bazda bakıldığında başta AB ve Amerikan Merkez Bankası’nın uzun süreli parasal destek için koordineli bir eylemin yolunu açmasının, teşvik dağıtımının verimli ve anlamlı olacağı tahminler arasında. Doğa Sigorta CEO’su Nihat Kırmızı da ekonomik anlamda oldukça zorlu geçen 2020 yılının ardından küresel ekonominin 2021 yılındaki seyrine yönelik öngörülerde bulundu.

Kırmızı, dünya çapında, hükümetlerin ekonomik iyileşme ve mali teşvik dağıtımına 2021 yılının ilk yarısında başlayacağını öngörerek şunları söyledi: “Böylelikle tüketicilere ve yatırımcılara ekonomik güven ortamı sağlanacak. Bu iyileşme döneminde bankacılık sistemi ve kredilerin seyri etkili olacaktır. Güçlü bankacılık sistemi ekonomik refah ortamının yeniden kazanılması için zemin hazırlarken sorunlu kredi etkileri ise kabul edilebilir seviyeler içerisinde seyredecektir.”

PİYASALARDA TOPARLANMA SÜRECİ

Nihat Kırmızı, beklenenden daha güçlü ekonomik toparlanmadan kaynaklanan enflasyon eğilimlerinin ise 2021 yılı ve sonrasındaki dönemde politikacılar tarafından tolere edileceğini ifade etti. “Salgının yarattığı koşullar 2020 yılında zorlu bir ekonomik ortam yaratsa da 2021 yılında küresel boyutta iki aşamalı bir ekonomik büyüme hakim olacaktır” diyen Kırmızı sözlerini şöyle sürdürdü: “Bunlardan ilki; kitlesel aşılama sürecinin olumlu etkilerinin hissedilmesi ile kısıtlamaların kademeli olarak gevşetilecek olmasıyla düzene giren ekonomik faaliyetlerden kaynaklanan mekanik bir toparlanma yaşanacak. İkinci aşamada ise toparlanma yaşanan ekonomik ortam tüketiciler için güven ortamını artıracak ve mali teşviklerin yaygınlaştırılmasına destek sağlanacak. Gevşek para politikası ve daha önce benzeri görülmemiş mali destekler, alternatiflere karşı hisse senedi piyasalarının daha iyi performans göstermesi için destek sağlayacağından, piyasalar hem toparlanma yaşayacak hem de salgın sonrası trendler ile fiyatlandırılacaktır.”

‘KISITLAMALAR İKİNCİ ÇEYREKTE ESNETİLECEKTİR’

“Dünya genelindeki iyileştirme programları, küresel ekonominin dijitalleşmeye doğru potansiyel bir dönüşüm içinde olduğunu işaret ediyor” diyen Kırmızı, bu durumun şirketlere yansımasına yönelik ise şunları söyledi: “Şirketler işletmeleri yeniden şekillendirmek için yatırım yaptıkça bu durum gelişmiş pazarlar ana hisse senedi endekslerinde çoklu gelişme için zemin sağlayacaktır. Çünkü büyük oranlar şirket birleşmeleri ve faaliyetlerini de ateşleyecektir.”

Türkiye de dahil olmak üzere tüm dünya genelinde başlayan kitlesel aşılama ise 2021 yılının gündemini oluşturmaya devam ediyor. Nihat Kırmızı, yılın ilk çeyreğinde aşı tipleri, aşının yapılma yöntemi yan etkileri ve toplumun aşıyı kabul etmesi ile ilgili ortak bir düşünce olmasa da sağlığın öneminin her zaman göz önünde bulundurulacağını ifade ederek, “Aşıların uygulanmasının başarılı ve beklentilere uygun olmasını temenni ediyoruz. Böylelikle salgın nedenli kısıtlamalar 2021 yılının ikinci çeyreğinden itibaren esnetilmeye başlanacaktır” şeklinde konuştu.

‘DİJİTAL TARAFIMIZIN AVANTAJINI YAŞADIK’

Doğa Sigorta’da yapılan planlamaların acentelerin kârlılığını artırma ve büyümeleri hedefiyle yapıldığını dile getiren Doğa Sigorta CEO’su Nihat Kırmızı, geçtiğimiz yıl yaşanan tüm zorluklara rağmen şirket olarak hedeflerini tutturduklarını söyledi. Kırmızı, “İş yapış şekilleri ve iş süreçleri olarak sigorta sektörü bu sürece daha yatkındı, bunun avantajlarını yaşadı. Doğa Sigorta olarak dijital altyapımıza önem veriyorduk, yatırımlar yapıyorduk. Dijital tarafımızın avantajını bu süreçte yaşadık. 2020 yıl sonunda koyduğumuz hedeflere ulaşabilmeyi başardık” dedi. Doğa Sigorta olarak en önemli özelliklerinden birinin satış sonrası iyi hizmet vermek olduğunu söyleyen Nihat Kırmızı, “2020 yıl sonunda dengeli bir ürün yelpazesine ulaşmayı hedeflemiştik. Beklentimizden de iyi bir şekilde yılı kapattık. Bu durumu, yeni normallere yatkınlığımıza bağlıyorum” şeklinde konuştu. 2021 hedefleri ile ilgili de görüşlerini aktaran Nihat Kırmızı, “2021 yılı hedeflerimizi ürün portföyü, kârlılık ve büyüme anlamında 3 ana başlıkta oluşturduk. Fakat burada sadece Doğa Sigorta’nın büyümesi için değil başta acentelerimizin büyümesi ve kârlılıklarını artırması yönünde tüm planlamalarımızı yapıyoruz. 2021 yılındaki en önemli planlarımızdan biri de tüm paydaşlarımızın bu süreçte en az etkileneceği belki hiç etkilenmeyeceği şekilde yılı tamamlamak” açıklamalarında bulundu.



“Koru Sigorta ürün çeşitliliğiyle sektörde fark yaratacak”

Koru Sigorta Satış ve Pazarlama Direktörü Barış Tabakoğlu, 2020 yılını %49 büyüme ile tamamladıklarını hatırlatarak, 2021 yılı içerisinde de önceki yıllarda olduğu gibi birçok yeniliği sektöre sunacaklarını açıkladı. Koru Sigorta’nın “Bakan değil gören” bir şirket olma ilkesi doğrultusunda aldığı aksiyonlar ile başarılı bir grafik çizdiğine dikkat çeken Tabakoğlu, açıklamalarına şu şekilde devam etti: “Pandemi gibi zorlu bir dönemde de markamıza inanan ve bizi destekleyen acentelerimiz, bu başarıda en önemli gücümüz oldu. Üretim bazında büyürken hayata geçirdiğimiz kampanyalar ve yeni ürünler ile acentelerimizin bu süreci en az kayıpla atlatması için çalıştık. 2020 yılında pazar payını %0,19 büyüten ve önemli bir prim artışı sağlayan şirketimizin, 2021 yılına da hızlı bir giriş yapması için tüm planlamalarımızı yapmış bulunuyoruz.

Her zaman olduğu gibi bu yıl da aldığımız ve alacağımız tüm kararların merkezinde, acentelerimiz ve ailemize katılacak yeni satış kanallarımız yerini alacak. 2021 yılında, özellikle kasko branşındaki ürün çeşitliliğimiz ve uygulamaya aldığımız yeni kasko tarifemizin fark yaratacağını düşünüyoruz. Yeni yılın, kasko branşında hem acentelerimiz hem de şirketimiz adına önemli büyüme kaydedeceğimiz bir yıl olacağına inanıyoruz.”



Ürün ve uygulamalarında fark yaratma vizyonu ile sektörde alternatifi olmayan uygulamaları devreye aldıklarının, bu sayede nihai tüketicilerin ihtiyaçlarına çözüm bulurken, acentelerine de farklı pazarlara girmeleri için imkân sağlamaya devam edeceklerinin altını çizen Tabakoğlu, “Sektörde rakibi olmayan ve stratejik ürünümüz konumundaki Fatura Güvence Sigortası sayesinde acentelerimizi yeni müşteriler ile tanıştırmaya devam ediyoruz. Farklı sektörlerde yaptığımız önemli kurumsal anlaşmaları yakın zamanda açıklayacak ve acentelerimiz için önemli bir pazar yaratacağız” açıklamalarında bulundu.

‘SEKTÖRDE FARK YARATTIK’

2021 yılı içerisinde alacakları aksiyonlar ile ilgili bilgilendirmelerde bulunan Barış Tabakoğlu, “2020 yılının Ekim ayında hayata geçirdiğimiz antikor testi hizmeti içeren ürünlerimiz ile sektörde önemli bir farklılık yarattık.

4 ay gibi kısa bir sürede, 10 bin yeni sigortalı, Koru Sigorta markası ve bu hizmeti içeren ürünlerimiz ile tanışmış oldu.

Bu hizmeti içeren ürünlerimizin üretimine aynı hızla devam ederken, yeni ürün ve uygulamaları da yıl içerisinde kademeli olarak hayata geçireceğiz” şeklinde açıklamalarda bulundu.

Tabakoğlu, yılbaşında Koru Sigorta mobil uygulaması üzerinden QR kod ile poliçe üretimini başlattıklarını ve kısa sürede bu şekilde mobil uygulama üzerinden üretilen ürün adetlerinin artacağını ifade ederek sözlerini şöyle sonlandırdı: “Bu uygulamamızda da acentelerimizi her zamanki gibi merkeze koyduk. İnternet sitemiz ya da mobil uygulamamızdan düzenlenen her poliçe, acentelerimiz üzerinden çıkıyor ve kendilerine yeni müşteri kazanımı sağlıyor.

Acente kulüp uygulamalarımız ise 2021 yılının yeni projesi olarak hayata geçecek. Uzun zamandır üzerinde çalıştığımız proje ile acentelerimize birçok farklılık sağlayacağız. Acente kulüplerindeki haklar yine acentelerimizin sahadaki ihtiyaçlarını karşılayacak ve kararını birlikte aldığımız uygulamaları içerecek.”

Koru Sigorta olarak 2020 yılını %49 büyüme ile tamamladıklarını hatırlatan **Satış ve Pazarlama Direktörü Barış Tabakoğlu**, 2021 yılı içerisinde de önceki yıllarda olduğu gibi birçok yeniliği sektöre sunacaklarını duyurdu.



Agent değil Acente

Sigortalılarımız ile Acentelerimiz online'da buluşuyor! Sigortalılarımızın ihtiyaçlarına herhangi bir çağrı merkezi Agent'i değil, risk işinin uzmanı, kendi seçtikleri Sigorta Acenteleri çözüm buluyor!



Emre Göçer
Emre Göçer
Sigorta Aracılık
Hizmetleri

QUICK YARDIM
0850 755 1 755

www.quicksigorta.com

QUICK SİGORTA

"Kefalet sigortası satılan değil alınan bir ürün"

Özel sektör ihalelerinde teminat mektubu yerine yaptırılabilen kefalet sigortası ile kredi limitini başka alanda kullanmak isteyen firmalara en büyük kolaylığı kefalet sigortası sağlıyor. Quick Sigorta Genel Müdürü Ahmet Yaşar finansal sigortaların önemini anlatırken kefalet sigortasının yarattığı potansiyele değindi. Finansal sigortaların hacim olarak da yoğunluk olarak da en önemli ürününün barındırdığı potansiyelle birlikte kefalet sigortası olduğunu söyleyen Yaşar, "2018 yılından itibaren sigorta şirketleri bu alana ilgi göstermeye başladı, havuz giderek büyüyor, teminatlar giderek artıyor, kapasiteler genişliyor" dedi. Kefalet senetlerinin KOBİ'lere sağlayacağı fayda ile ilgili konuşan Yaşar, "Bankadaki limitlerinizi, teminat mektupları ile doldurmak yerine, nakit kredi kullanabilirsiniz bunlar ile ilgili yeni yatırımlar yapabilirsiniz. Böylece sigorta şirketlerinden gayri nakdi kredi olan kefalet senetlerini kullanırken bankalardan direkt nakit



kredileri kullanma şansınız olur. Banka teminat mektubu kullanarak limitiniz daralmaz" şeklinde konuştu.

'POTANSİYEL ÇOK BÜYÜK'

Kefalet senedinde ciddi bir pazar oluştuğuna dikkat çeken Yaşar, "Potansiyel çok büyük. Binlerce talep alıyoruz. Şu ana kadar verdiğimiz kefalet senetlerinin teminat toplamı 1 milyar 600 milyon lirayı geçmiş durumda. Biz aslında 1 milyar 600 milyon liralık nakit kredi kaynağına vesile olduk. 2020 Kasım sonu itibarıyla bankaların teminat mektuplarında toplam verilen teminat 743 milyar 366 milyon lira oldu. Bu toplam teminatın sigorta sistemine transfer ettiğinizde bankacılık sisteminde 743 milyar liralık yeni kaynak doğacak demektir" dedi. Kefalet sigortasının satılan değil alınan bir ürün olduğunu söyleyen Yaşar, "Kefalet sigortası aranan bir ürün. Sigortalılar, 2015'ten beri şartnamede kefalet senedi taslaklarını görüyorlar, ürünü biliyorlar. Bu ürünü kim veriyor, acentesi nerede arayışına giriyorlar" diye konuştu. Quick Sigorta'nın "%100 Online Kefalet Sigortası" uygulamasıyla 4 ödül kazandıklarını hatırlatan Yaşar, "%100 Online Kefalet Sigortası ürünümüzle İngiltere, EFMA ve Türkiye'den 4 ödül aldık. Yaklaşım son derece iyi, çünkü kişiler online ortamda finansallarını sisteme giriyorlar ve kefalet senedi oluşturabiliyor" şeklinde konuştu.

Kefalet sigortasının sektördeki büyük potansiyeline dikkat çeken **Quick Sigorta Genel Müdürü Ahmet Yaşar,** "Kefalet sigortası aranan bir ürün. Sigortalılar, 2015 yılından beri şartnamede kefalet senedi taslaklarını görüyorlar, ürünü biliyorlar. Bu ürünü kim veriyor, acentesi nerede arayışına giriyorlar" dedi.

Quick Sigorta maviliklere açılıyor

Kurulduğu günden bu yana farklı dallarda spor takımlarına destek veren Quick Sigorta, 2021 yılında Heybeliada Su Sporları Kulübü Yelken Takımının Ana Sponsoru olacak. Quick Sigorta Genel Müdürü Ahmet Yaşar, "Galatasaray Kürek Takımı, Yeniköy Voleybol İdman Kulübü sponsoru olduğumuz takımlardan. Bunun dışında birçok spor kulübüne reklam veren olarak destek oluyoruz. Bu da yelken branşındaki ilk sponsorluğumuz. Heybeliada Su Sporları Kulübü bu alandaki köklü kulüplerimizden biri. 1500'ü aşan üye sayısı ile gençlere su sporları konusunda son derece önemli hizmetler veren bu kulübümüz ile yaptığımız Ana Sponsorluk anlaşmasının her iki taraf içinde verimli olacağından şüphem yok. Bu anlaşmanın büyüyerek devam edeceğine inanıyorum" dedi. Heybeliada Su Sporları Kulübü Başkanı Ercan Özboyacı, "Türkiye'nin en önemli su sporları kulüplerinin arasındayız. Yelken Takımımız en başarılı olduğumuz branşlarımızdan birisi. Quick Sigorta ile Ana Sponsorluk anlaşması yapmak bizim için çok önemli" dedi. Sponsorluk anlaşması çerçevesinde düzenlenen toplantıya Maher Holding Yönetim Kurulu Başkanı Mahmut Erdemoğlu, Maher Holding CEO'su Levent Uluçeçen, Maher Holding Pazarlama ve İletişim Başkanı Dr. İsmail Kızılbay ve Quick Sigorta Genel Müdürü Ahmet Yaşar, Heybeliada Su Sporları Kulübünü temsilen Başkan Ercan Özboyacı, Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Sekreter Oğuz Kumbaracı ve Yelken Takımı Koordinatörü Saruhan Çinay katıldı.





Quick Sigorta ve Heybeliada Su Sporları Kulübü yöneticileri ana sponsorluk anlaşması için el sıkıştı.

Quick Sigorta sanat ve sigorta dünyasını buluşturuyor

Özellikle son bir yıldır pandeminin de etkisiyle pek çok sanat etkinliği hızla dijitalleşiyor. Bu dijitalleşme akımına tiyatrolar da dahil oldu. Tiyatronet, pek çok başarılı tiyatro oyunu ve masal dinletisini online ortamda izleyicisine sunarken Quick Sigorta da bu online tiyatro girişimini sanatsever müşterileriyle buluşturuyor. Quick Sigorta, sanat ve sigorta dünyasını bir araya getirerek Türkiye ve dünyada bir ilke imza atıyor, konut sigortası yaptıran veya halihazırda güncel konut sigortası bulunan herkese 2 tiyatro bileti ve 3 masal dinletisi hediye ediyor.

Quick Sigorta'dan yapılan açıklamada, "Sigortalılarımız, her bir konut poliçesi için sahip olacakları dijital tiyatro biletleriyle tiyatro oyunlarını, evlerinin konforunda, diledikleri zaman, matine, suare ve seans kısıtlaması olmadan izleyerek hem eğlenecek hem de sanata destek olacaklar. Diledikleri zaman kullanacakları bilet kodları sevdikleri ile



paylaşabilmeleri için girildikten sonra da 48 saat geçerli. Tiyatro biletlerine sahip olabilmek için sigortalılarımızın yapması gereken sadece Quick Sigorta web sitesindeki Fırsat ve Kampanya'lar sayfamızı ziyaret edip, hediye tiyatro biletlerini e-postalarına istemek. Daha sonra Tiyatronet web sitesine ücretsiz üye olup, hediye tiyatro oyunlarını izleyebilirler" ifadeleri kullanıldı. Hem yetişkinler hem de çocuklar için pek çok içeriğin bulunduğu Tiyatronet ile dram, komedi, kara komedi türünde pek çok ünlü tiyatro oyununun ve masal dinletilerinin tadını çıkarmak mümkün.

Ürünleri ve sosyal sorumluluk projeleriyle sigorta sektörünün ilklerini hayata geçiren Quick Sigorta, sanat dünyasını desteklemeyi de ihmal etmedi. Quick Sigorta Genel Müdürü Ahmet Yaşar, "Pandemi nedeniyle zorlu bir süreçten geçtiğimiz bu günlerde hem perde açamayan tiyatro emekçilerine hem de etkinliklerden mahrum kalan sanatseverlere destek olacak bir kampanya başlattık. Müşterilerimize konut sigortasının gerekliliğini hatırlatırken sanatın iyileştirici gücünden faydalanmalarını da amaçlıyoruz" dedi.

SEKTÖR TSB'NİN DAĞITIM KANALLARI PANELİ'NDE BİR ARAYA GELDİ

Hedef eğitim ve uzmanlaşma

Türkiye Sigorta Birliği'nin düzenlediği "Geleceği Birlikte Şekillendiriyoruz" başlıklı Dağıtım Kanalları Paneli ile sektör online ortamda buluştu. Panelde söz alan konuşmacılar, dağıtım kanallarının geleceği yakalamasında eğitim ve uzmanlaşmanın büyük rol oynayacağı belirttiler.

Türkiye Sigorta Birliği (TSB), düzenlediği "Geleceği Birlikte Şekillendiriyoruz" başlıklı Dağıtım Kanalları Paneli ile sigorta sektörünü online ortamda buluşturdu. Prof. Dr. Sinan Canan'ın konuşmasıyla başlayan etkinlikte TSB Başkanı Atilla Benli ve SEDDK Başkanı Türker Gürsoy sektörü değerlendirdi. TSB Hayat Dışı Yönetim Komitesi Üyesi Fahri Altıngöz'ün moderatörlüğünde gerçekleşen Dağıtım Kanalları Paneli'ne ise SEDDK Başkan Yardımcısı Mahir Çipil, TSB Yönetim Kurulu Üyeleri Ceyhan Hancıoğlu, Cemal Kişmir, TOBB SAİK Başkanı Levent Korkut,





Sigorta ve Reasürans Brokerleri Derneği Başkanı Selcen Gür ve TBB Banka Sigortacılığı Çalışma Grubu Başkanı Neran Ballıkaya Bilgin konuşmalarıyla katılım sağladı. 1000'in üzerinde katılımcının olduğu etkinlikte dağıtım kanallarının geleceği, dijitalleşmenin sektördeki yeri ve yeni uygulamalar masaya yatırıldı.

'ACENTELER SATIŞ İÇİN KENDİNİ KONUMLANDIRMALI'

TSB Genel Sekreteri Özgür Obalı'nın giriş konuşması ile başlayan çalıştayda ilk sözü Sinir Bilim Uzmanı ve Yazar Prof. Dr. Sinan Canan aldı. "Bir ürün satarken ya da pazarlarken ürünün teknik özellikleri ve fiyatı bağlamında bir iletişim yapılıyor" diyen Canan, "Ancak insan beyni hikayelerle çalışıyor. Eğer bir hikaye ikna edici tarzda bir insana aktarılabilirse onun hayata bakış tarzını değiştirir" şeklinde konuştu. Prof. Dr. Sinan Canan'ın ardından sözü TSB Başkanı Atilla Benli aldı. Aracıların pozisyon ve iş kapsamlarının netleştirilmesinde fayda gördüklerini söyleyerek sözlerine başlayan Benli, "Acentelerin eğitimine de önem verilmeli ve acentelerin sigorta şirketlerinin teknolojik imkanlarından faydalanmasının sağlanmalı" dedi. Özellikle pandemi ile güçlenen ve daha da güçlenecek olan dijital dağıtım kanalı da dikkate alındığında acentelerin DASK ve trafik gibi ürünlerin yanı sıra daha niş alanlara da yönelmesinin faydalı olacağını vurgulayan Benli, "Acentelerimiz şimdiden satış için kendilerini konumlandırmalı. Satış için, bu satışlarda uzmanlaşmış bir mantık da ortaya çıkabilir" ifadelerini kullandı.

KURUMSAL YETERLİLİK

"Sermaye yeterliliğinin ötesinde kurumsal yeterliliği sektör gündemine taşımayı amaçlıyoruz. Böylece sürekliliği ve sürdürülebilirliğe kavuşmayı amaçlıyoruz" diyen SEDDK Başkanı Türker Gürsoy, üzerinde çalıştıkları maddeleri "18 yaş altı BES, hayat sağlık ve eğitim sigortaları ile BES'in entegre edilmesi, sandıkların BES'e alınması, Sigorta Tahkim tarafında düzenlemeler, SBM'nin fonksiyonunu geliştirilecek kanun düzenlemeleri, alacağın tahsil takibi üzerine ek 6. maddenin revizyonu ve TTK'da yer alan Aydınlatma Yükümlülüğü'nün gözden geçirilmesi" olarak sıraladı.

EĞİTİM VE UZMANLAŞMA

Dağıtım kanalları paneli, TSB Hayat Dışı Yönetim Komitesi Üyesi Fahri Altıngöz'ün konuşmasıyla başladı. Sektör ve katılımcılar hakkında kısa bir bilgilendirmede bulunan Altıngöz, sözü konuşmacılara aktardı. İlk söz alan TSB YK Üyesi ve BNP Paribas CEO'su Cemal Kişmir oldu. Kişmir, dijital dönüşümün risk farkındalığını artırdığını ve sigortayı istenilen bir ürün haline getirdiğini belirtti. TSB YK Üyesi ve HDI Sigorta Genel Müdürü Ceyhan Hancıoğlu ise dağıtım kanallarının sigortacılığın büyümesi için önemli olduğunu, ülkemizin sigorta potansiyeline ulaşılması sigorta istihdamının artırılması gerektiğini söyledi. TBB Banka Sigortacılığı Çalışma Grubu Başkanı Neran Ballıkaya Bilgin, sektörler arası diyaloga dikkat çekerken, Reasürans Brokerleri Derneği Başkanı Selcen Gür ise, "Sektörün 'Tüm poliçeler dijital olsun' ya da 'DASK'sız ev kalmasın' gibi slogan hedefleri olmalı" dedi. Sektörün dijitalleşmenin yanında acente tarafında bazı yapısal sorunları önceliklendirmesi gerektiğini belirten SAİK Başkanı Levent Korkut, "Acentelerin dijitalden faydalandığı ve insanın hayatını kolaylaştırdığı çözümler bulmalıyız" şeklinde konuştu. SEDDK Başkan Yardımcısı Mahir Çipil ise "Dijitalleşme bir araç değil araç" diyerek müşteriye en etkili nasıl dokunuruz sorusunun değerlendirilmesi ihtiyacına işaret etti.



Beklentilerinizi yüksek tutun!

Ürün kârlılığını artırmak, müşteri devamlılığını sağlamak ve daha fazlası için size **Adendum yeter!**

Adendum

Sompo Sigorta 2020'yi kârlılıkla kapattı

2020 yılı birçok sektörü olumsuz yönde etkilerken sigortacılık sektörü bu dönemde büyümeyi başardı. 2020 yılını sigorta sektörü ve ekonomik açıdan değerlendiren Sompo Sigorta CEO'su Recai Dalaş, "Şirketimizin 20 yıllık geçmişinde kriz olarak nitelenebilecek birden fazla dönem oldu. Biz bu dönemlerden her zaman güçlenerek çıktık. Bu günleri de sahip olduğumuz gücümüzle ve her şeyden önemlisi şirketine bağlı, sorumluluğunu bilen Ekip arkadaşlarımız ile başarılı bir şekilde atlatacağız" dedi.

'KASKO VE TRAFİKTE TEKNİK KÂRLILIK ARTTI'

Pandemi sebebiyle alınan önlemler doğrultusunda trafik yoğunluğunun önemli seviyede azaldığını, bu azalma ile birlikte kasko ve trafikte hasar frekansının düştüğünü ve bu sebeple teknik kârlılıklarda artış gözlemlendiğini söyleyen Recai Dalaş; sözlerine şöyle devam etti: "Bu geçici iyileşme, sektörde fiyat rekabetini önemli ölçüde artırdı. Sompo Sigorta olarak 2020 yılında sektördeki fiyat rekabetine girmeden, kârlı büyüme hedefimizden sapmadık. Artan fiyat rekabetinin beklenen olumsuz etkisinin yanı sıra 2021'de kısıtlamaların azalacağını, kasko ve trafik branşlarında frekansın eski seviyeye çıkacağını öngörüyoruz. Yükselen döviz kurları ve enflasyon sebebi ile hasar maliyetlerinin de artacağını düşünüyoruz. 2020 yılının yüksek kârları maalesef yanıltıcı. Bu doğrultuda her zaman olduğu gibi 2020 yılında da yüksek prim üretimi yerine sürdürebilir kârlılık tercihli stratejiler belirledik. Belirlediğimiz stratejilerle 2020 yılında kasko branşında toplamda 730 milyon liralık üretim gerçekleştirdik ve trafik branşında yılı 4'üncü sırada tamamladık. Toplam pirim üretiminde ise yılı 7'nci sırada kapattık."

> "Sompo olarak rekabetçi, inovatif ve güçlü yönetim anlayışına sahip, veri ve teknoloji odaklı bir şirketiz, bu her dönemde ve her koşulda böyle olmuştur. 2020 yılının zor koşullarına rağmen, hayat dışı sigortacılık sektöründe 3.3 milyar lira üretim ile 7'nci sırada yer aldık. Sektörün en önemli kârlılık göstergesi olan bileşik rasyo kendi kategorimizdeki şirketler arasında sıralamasında ise yüzde 87,5 ile en başarılı şirketiz."

'HER ZAMAN OLDUĞU GİBİ BU SÜRECİ DE ATLATACAĞIZ'

COVID-19'un yılın ilk aylarından itibaren dünyayı etkisi altına aldığını ve sosyal hayatı kısıtlayıcı önlemlerle milyonlarca insanı sosyal ve ekonomik açıdan olumsuz etkilemeye devam ettiğini belirten Dalaş; 2020 yılında COVID-19 salgını kaynaklı iç ve dış talepteki daralmanın, Türkiye ekonomisini olumsuz etkilediğini vurguladı.

'TAHMİNLER POZİTİF DEĞERLENDİRİLEBİLİR'

Dalaş sözlerini şöyle sürdürdü; "2'nci çeyrekte Türkiye ekonomisi yüzde 9,9 oranında daraldı. 3'üncü çeyrekte piyasa beklentisi yüzde 5 civarında büyüme yaşanacağı yönünde yoğunlaşmıştı. Ancak, bu dönemde Türkiye ekonomisi yüzde 6,7 ile beklentileri aşan bir büyüme kaydetti. 3'üncü çeyrekte yaşanan büyüme sonrası OECD, Türkiye'nin 2020 daralma tahminini yüzde 1,3 olarak açıkladı.
Türkiye'nin 2021 ve 2022 yıllarında sırasıyla yüzde 2,9 ve yüzde 3,2 büyüyeceği öngörülüyor" dedi.
Recai Dalaş, sözlerine şu şekilde devam etti: "İçinde bulunduğumuz ortamda bu tahminler görece pozitif olarak değerlendirilebilir. Rezervlerin artırılması ve Türk Lirası'ndaki değer kaybının kontrolü ile birlikte zorlu dönem bizi bekliyor.

'ÜLKEMİZ ZOR SÜREÇLERDEN GÜÇLÜ ÇIKMAYI BAŞARDI'

"Tüm bu süreçleri göz önüne aldığımızda 2021'nin Türkiye ekonomisi açısından kolay bir yıl olmayacağını söyleyebilirim" diyen Recai Dalaş, şu açıklamalarda bulundu: "Ancak ülkemiz birçok dönemde ekonomik açıdan zorlu süreçlerin üstesinden başarıyla gelmeyi başarmıştır.
Sompo Sigorta olarak bu süreci de son derece güvenli bir şekilde yöneteceğine ve atlatacağına olan inancımız tamdır. Geçtiğimiz yıl sektörde kamu şirketlerinin birleşmesine şahit olduk.
Bu tarz gelişmeler birçok yönü ile ele alınabilir ancak rekabet açısından sektörü olumsuz yönde etkileyecektir."

'PANDEMİYE KARŞI ÖNLEMLERİ ALDIK'

Pandemiyle birlikte çalışanlarının, ailelerinin ve toplumun sağlığını korumak için birçok tedbir aldıklarını söyleyen Dalaş; sözlerini şöyle sürdürdü: "Güçlü teknolojik altyapımızla evden çalışma sistemine geçtik ve şu an yaklaşık yüzde 90 kapasite ile evden çalışmaya devam ediyoruz. Pandemi, iş süreçlerimizde herhangi bir aksamaya yol açmazken aksine planladığımız teknolojik çözümlerimizi daha erken hayata geçirmemize yardımcı oldu. Sompo olarak rekabetçi, inovatif, uzun vadeli bakış açısına ve güçlü yönetim anlayışına sahip, veri ve teknoloji odaklı bir şirketiz, bu her dönemde ve her koşulda böyle olmuştur."
Recai Dalaş, Sompo Sigorta olarak sektördeki konumları hakkında da bilgi verdi: "2020 yılının zor koşullarına rağmen, hayat dışı sigortacılık sektöründe 3.3 milyar liralık üretim ile 7'nci sırada yer aldık. Sektörün en önemli kârlılık göstergesi olan bileşik rasyo kendi kategorimizdeki şirketler arasında sıralamasında ise yüzde 87,5 ile en başarılı şirketiz. Değişimi iyi okuyan, insan kaynağını teknolojik imkanlarla destekleyen, müşteri deneyimini üst seviyeye taşıyan, kârlı ve büyüme odaklı bir şirket olarak mevcut başarılı sektörel konumumuzu perçinlemeye ve geliştirmeye devam ediyoruz."

'BAŞARILI PROJELER ÜRETİYORUZ'

Sigorta sektöründe fark yaratmak için herkesin odaklandığı ürün ve hizmetlere değil, gelişmeye açık, rakiplerin göremediği alanlara yönelmek gerektiğine de değinen Recai Dalaş, "Bu anlamda pandemi döneminde; Aylık Kasko, COVID-19 Teminatlı Yurtdışı Seyahat Sigortası yine yurtdışına gidecek öğrencilerimiz için COVID-19 Teminatlı Öğrenci Seyahat Sağlık Sigortası ürünlerini geliştirdik" diyerek sözlerini sonlandırdı.

COVID-19 etkisi altında geçen 2020 yılını sigortacılık ve ekonomik açıdan değerlendiren **Sompo Sigorta CEO'su Recai Dalaş**, ülkedeki sigortalılık oranının, ekonomik refah seviyesi ile doğru orantılı olduğunu söyleyerek, 2021 yılının doğru ürün, fiyat algoritması ve yüksek müşteri memnuniyeti ile Sompo Sigorta için zorlu ama başarılı bir yıl olacağını belirtti.



Sompo Sigorta CEO'su Recai Dalaş, son 20 yılda her kriz döneminden daha da güçlenerek çıktıklarını söyledi.

Allianz Partners teknoloji yatırımları ile müşteri memnuniyetini artırıyor

Asistans hizmetlerinin tüketiciyi önemsemek ve sorunları çözmek üzerine kurulu olduğuna dikkat çeken **Allianz Partners Türkiye CEO'su Merve Tolan**, müşteri memnuniyeti ile ilgili "Hedeflerimizi gerçekleştirirken en büyük gücü şüphesiz ki her daim gelişen teknolojiyi yakından takip eden global bakış açımızdan alacağız. Bundan sonra da tüm müşterilerimize sunduğumuz hizmetleri teknolojik yatırımlarımızla destekleyerek müşteri memnuniyetini en yüksek seviyede sağlama hedefimizle yolumuza devam edeceğiz" dedi.

Asistans hizmetlerinin tüketiciyi önemsemek ve sorunları çözmek üzerine kurulu olduğuna dikkat çeken Allianz Partners Türkiye CEO'su Merve Tolan, şirketlerin bu yaklaşımıyla birlikte hizmetlerin benzerlerinden farklılaşmasını, teknoloji ve insanı odağına alan bir yapıda olmasını hedeflediklerini aktardı. Tolan, "Hedeflerimizi gerçekleştirirken en büyük gücü şüphesiz ki her daim gelişen teknolojiyi yakından takip eden global bakış açımızdan alacağız. Bundan sonra da tüm müşterilerimize sunduğumuz hizmetleri teknolojik yatırımlarımızla destekleyerek müşteri memnuniyetini en yüksek seviyede sağlama hedefimizle yolumuza devam edeceğiz" şeklinde konuştu.

2021 yılı Allianz Partners Türkiye için nasıl başladı? Yeni projelerinizden bahseder misiniz?

Allianz Partners Türkiye olarak asistans hizmetlerinin basit ama çok değerli iki yaklaşımla ilgili olduğuna inanıyoruz. Bu iki yaklaşımın biri hizmet alan nihai tüketiciyi ve sevdiklerini önemsemek, diğeri ise sorunlarını çözmektir. Ayrıca global stratejimiz bize "milyonlarca insana gönül rahatlığı sunarak hayatlarını kolaylaştırmak ve böylelikle onların diledikleri gibi yaşamalarını sağlayabilmek" fikrini işaret ediyor. Bu yaklaşımlarımızla her zaman hizmetlerimizin benzerlerinden belirgin şekilde farklılaşmasını, teknolojiyi ve insanı odağına alan bir yapıda olmasını hedefledik. Yaptığımız çalışmalarla ve hizmetlerimizle öne çıktık, imzaladığımız yeni hizmet anlaşmalarıyla konumumuzu güçlendirdik. Allianz Partners Türkiye'de 2021 yılı itibarıyla Asistans +1 dönemini başlattık. Asistans hizmetlerine yüklediğimiz anlamları güçlendirmenin hepimizin görevi olduğunu biliyor, bunun için hem kendimize hem de sektörümüze



yenilikler kazandırmak üzere çalışıyoruz. Asistans +1 yaklaşımımız kapsamında hedeflerimizi ve çözümlerimizi çoğaltarak, müşterilerimizin yaşamlarında onlara yoldaş olmaya devam edeceğiz. Teknolojimizle, tutkumuzla ve en önemlisi insanımızla sektörümüze yenilikler eklerken, bundan böyle Asistans +1 yaklaşımımızdan güç alacağız. Bugünün dünden farklı dünyasında öncelikli üç sorumluluğumuzu şöyle belirledik: Sorunlara karşı hep bir adım önde, sorunlarla yüzleşen insanların yanı başında ve hem bizleri hem de sektörümüzü bekleyen yeniliklerin daha yakınında olmak. Hedeflerimizi gerçekleştirirken en büyük gücü her daim gelişen teknolojiyi yakından takip eden global bakış açımızdan alacağız. Bundan sonra da tüm müşterilerimize sunduğumuz hizmetleri teknolojik yatırımlarımızla destekleyerek müşteri memnuniyetini en yüksek seviyede sağlama hedefimizle yolumuza devam edeceğiz.

İŞ SÜREKLİLİĞİ VE YEDEKLİ SİSTEM ALTYAPISI

Asistans +1 yaklaşımımızın hizmetlerimizde de pek çok yansıması oldu. Yeni düzende karşımıza çıkması muhtemel sorunların, hizmet sağlama yetkinliğimizi kesintiye uğratmaması adına "Disaster Recovery" dediğimiz, üç noktada yedekli çalışan altyapımızı kurduk. Dijital yol yardım uygulamamızı yaygınlaştırdık, şu anda Türkiye'nin üç büyük şehrinde hizmetlerimizin %70'ini dijital olarak sağlamayı başararak benzer hizmetlerden ayrışıyoruz. Böylece müşterilerimiz kendilerine doğru yola çıkan çekici aracını anlık olarak takip edebiliyor. 2021'de hayata geçireceğimiz projemizle hizmet verdiğimiz ana sistemimizi telefon altyapımızla entegre ederek artık bizi arayan müşterinin poliçe bilgilerine çağrıyı aldığımız anda ulaşabileceğiz, böylece hizmet sağlama süremiz kısalacak ve müşterilerimizle iletişimimiz daha verimli olacak. Bir diğer yeniliğimiz ise talep üzerine tahsis edilen ikame aracın nerede olduğu, ne zaman hedefe ulaşacağını aracı bekleyen müşterimizin anlık olarak takip edebilmesi olacak.

Pandemi hayatımıza yepyeni çalışma sistemleri kattı, siz bu konuda ne gibi düzenlemeler yaptınız?

Salgın sürecinin başında çalışanlarımızı koruyabilmek amacıyla evden çalışma sistemine geçme kararı almıştık. Hazırlıklarımızı tamamlayarak ve iş süreçlerimizde yaşanabilecek aksaklıkların önüne geçecek düzenlemeleri gerçekleştirerek, ofislerimizdeki çalışanlarımızı evden çalışabilir duruma getirdik. Şirketimiz için çalışanlarımızın öncelikle sağlığı, ardından çalışma sistemimiz konusundaki tüm görüş ve önerileri çok önemlidir. Bir anda hayatımızı değiştiren evden çalışma sistemi konusundaki düşünceleri dinledik. Çıkan ortak karar, hepimizin evden çalışma düzenini devam ettirmek konusunda hemfikir olduğunu gösterdi. Allianz Partners'ın 2021'e ilişkin global hedefi, yüzde 60 oranında evden çalışmaya geçmek olarak belirlendi. İnsan Kaynakları departmanımız da Türkiye ekibi olarak bizlerin bu sisteme adapte olabilmesi için gerekli hazırlıkları tamamladı ve yılbaşında iç duyurularımızı gerçekleştirdik.

TEŞEKKÜR İÇİN YENİ BİR UYGULAMA

Evden çalışma düzenine geçen çalışanlarımıza ihtiyaç duydukları tüm ekipmanları biz sağlıyoruz. Ev ortamlarındaki konforlarına yönelik düzenlemeleri yapabilmeleri adına da çeşitli destekler sunuyoruz, isteyen herkes Antalya ya da İstanbul ofislerimizdeki sandalyelerini evlerine götürebiliyor. Uzaktan çalışırken çalışanlarımızın hem fiziksel hem mental sağlıklarını önemsiyor, çeşitli online etkinliklerle evde ergonomik çalışma, stres yönetimi, zaman yönetimi gibi konularda eğitimler veriyoruz. Şirket içi takdir kültürümüzü geliştirmek için kurguladığımız "+1 Teşekkür de Benden" uygulamamızla çalışma arkadaşlarımızın birbirlerine teşekkür etmelerini sağlayan yeni bir platform oluşturduk. Projemiz teşekkür kültürümüzün gelişimine katkıda bulunuyor, ekip içi ve ekipler arası bağları güçlendiriyor. Bu uygulamalarımızla yeni dünyada Allianz Partners Türkiye ailesinin tüm üyelerinin daha verimli ve tam da istediği gibi çalışabilmesini sağladığımıza inanıyoruz.

PANDEMİ İLE SUNDUĞUNUZ HİZMETLERE OLAN TALEPLER NASIL ŞEKİLLENDİ?

2020 yılının Nisan ve Mayıs aylarında, salgın sürecindeki karantina dönemleri sebebiyle yol yardım taleplerinde düşüş kaydettik. Aynı dönemde Dr. Allianz adı altında sunduğumuz uzaktan sağlık hizmetlerimize olan talep ise hızla artışa geçti. Biz de bu dönemde telefonla sunduğumuz sağlık hizmetlerini web chat ve görüntülü arama üzerinden de sunmaya başladık. Ayrıca gelen çağrıları randevu sistemiyle Kardiyoloji, Pediatri, Dahiliye, Kadın Doğum, Genel Cerrahi, Ortopedi, Dermatoloji, KBB, Göğüs Hastalıkları branşlarında uzman doktorlara yönlendirmeye başladık.
Haziran ayı itibarıyla başlayan normalleşme süreci, toplu taşıma yerine özel araç kullanma eğilimini de beraberinde getirdi. Bu dönemde yol yardım hizmetlerine olan talepte artış kaydettik ve günümüze kadar bu durum yüksek seyirde devam etti. Güncel durumda ise hafta sonu ve akşam saatleri yasaklarıyla beraber yoğun talebin sınırlı sürelerde toplandığını gözlemliyoruz. Gelen yoğun talebi pandemi şartlarına uygun olarak karşılamak için tedarikçi ağımızı sürekli geliştiriyor, takip mekanizmalarımızın desteğiyle hizmet kalitemizi yüksek seviyede tutmaya öncelik veriyoruz.

“Türkiye sigorta pazarında kısa sürede haklı bir yer edindik”

VHV Reasürans CEO’su Maximilian Stahl, VHV markasının Türkiye sigorta piyasasında kısa süre içinde önemli bir yer edindiğini söyledi. Türkiye’de yerleşik 3 reasürans şirketinden biri olarak sigorta sektörünün büyümesine destek olmanın haklı gururunu yaşadıklarının altını çizen Maximilian Stahl, “Sektörün VHV Reasürans’a olan güven ve ilgisi her geçen gün artıyor. Sektörde hayat dışı branşlarda faaliyet gösteren hemen hemen tüm sigorta şirketleri ve brokerler ile yakın şekilde çalışıyoruz. Gelinen noktada Türkiye’de hayat dışı branşlarda aktif tüm sigorta şirketleri ve brokerlarla çalışıyor ve endüstriyel, ticari ve proje risklerine reasürans desteği sağlıyoruz. Bu ilgi ile birlikte ise biz de hedeflerimizi sürekli güncelliyoruz. Bu yönde de kısa sürede hizmet ağımıza yeni alanları da eklemeyi planlıyoruz” diye konuştu.



ALANINDA 100 YILI AŞKIN BİRİKİM VE TECRÜBE

Türkiye sigorta pazarına verdikleri hizmetler konusunda bilgiler veren Maximilian Stahl, VHV Reasürans’ın genlerinin geldiği Almanya’daki 100 yılı aşkın uzmanlık birikiminin bugün gelinen noktada çok önemli olduğunu belirtti.
2016 yılından bu yana yerleşik bir reasürans şirketi olarak yerel piyasaya kapasite desteği verdiklerine ve bunu yaparken de her yıl sürdürülebilir kârlılık hedeflerini tutturma başarısı gösterdiklerine dikkat çeken Maximilian Stahl, niş bir alanda gelişme ve tüm rakiplerine saygılı olma yaklaşımıyla hareket ettiklerini söyledi.

‘ENERJİ SANTRALLERİ UZMANLIK ALANIMIZ’

VHV Reasürans’ın, altyapı/ üstyapı inşaatlarından enerji üretim santralleri ve boru hatları montaj risklerine kadar geniş bir yelpazede mühendislik alanında risk kabulü yaptığını ifade eden Maximilian Stahl, “Mimarlar ve mühendisler için mesleki sorumluluk gibi inşaat bağlantılı sorumluluk sigortaları da VHV Reasürans’ın ilgi alanına giriyor. Üçüncü şahıs mali mesuliyet ve bakım dönemi teminatları dahil inşaat, montaj ve iş makineleri teminatları VHV Reasürans’ın deneyimli teknik personeli tarafından sağlanırken, bu hizmetlerde kısa sürede önemli bir pazar payına ulaştık” dedi. Stahl, ülkemizdeki çalışmaları ile ilgili olarak şu açıklamalarda bulundu: “Bugün Türkiye genelindeki, bina inşaatı, tünel inşaatı, yol inşaatı, stadyum inşaatı, baraj inşaatı, liman ve havalimanı inşaatı, köprü inşaatı, çeşitli tiplerde enerji santrali montajı ve çeşitli tiplerde fabrika montajındaki olası risklere karşı farkımızı ortaya koyuyoruz.”

‘YÜKSEK TEKNOLOJİ RİSKLERİNDE İŞTAHLIYIZ’

Termik ve yenilenebilir enerji santralleri, elektrik iletim ve dağıtım ve boru hatlarının da reasürans kabulü yapılan risklerden bazıları olduğunu belirten Maximilian Stahl sözlerini şöyle sürdürdü:
“Enerji santrallerinin üzerinde bulunan çeşitli operasyonel riskleri VHV Reasürans teknik ekibinin uzmanlık alanındadır.
Test ve bakım devreleri dahil güneş enerji santralleri, hidroelektrik santralleri, termik santraller, kombine çevrim santralleri, rüzgâr enerjisi santrali, jeotermal enerji santrali, biyoenerji ve elektrik ve doğal gaz iletim ve dağıtım hatlarının yüksek teknoloji riskleri VHV Reasürans’ın risk iştahıyla örtüşüyor.”

‘VHV İSMİNİN OLMASI ÖNEMLİ BİR GÖSTERGE’

Brokerler ve sigorta şirketleri tarafından iletilen çeşitli türdeki ticari ve sınai tesisler için reasürans hizmeti verdiklerini de hatırlatan Maximilian Stahl, “Üretim yapılmayan ticari tesislerden, ağır sanayi tesislerine kadar pek çok faaliyet ilgi alanımıza giriyor. Bugün itibarıyla yangın branşında alışveriş merkezleri, ofis binaları, oteller, hastaneler, fabrikalar, limanlar ve havalimanları, depolar ve telekomünikasyon tesislerine kapsayıcı reasürans çözümleri sunuyoruz. Söz konusu tesisler için verilecek hizmette VHV Reasürans’ın da olduğunun görülmesi sigorta sektörü için de olumlu bir gösterge olarak kabul ediliyor” diyerek sözlerini sonlandırdı.

'SANAT RİSKLERİNE GÜÇLÜ VE HIZLI ÇÖZÜM BULUYORUZ'

VHV Reasürans olarak sanat riskleri kapsamında geliştirilen ürünlerle ayrı ayrı özel sanat eseri koleksiyonları; geçici ve kalıcı sanat sergileri ve müzelere teminat çözümleri de sunduklarını belirten Maximilian Stahl, "Türkiye sigorta sektörüne bu alanda uluslararası çapta teknik donanım ile Türkçe teminat detaylarıyla birlikte Türkçe hizmet sunuyoruz. Sektörde geliştirdiğimiz sağlam ilişkilerimiz ve piyasanın beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik güçlü ve hızlı çözüm anlayışımızla sanat sigortaları alanında da kısa sürede büyük bir ilgi ile karşılaştık" dedi.

'İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE SALGIN HASTALIKLAR HİZMETLERİ ŞEKİLLENDİRECEK'

İklim değişikliği ve salgın hastalıkların sigortaya olan ihtiyacın ne kadar önemli olduğunu gözler önüne serdiğini ifade eden Maximilian Stahl, "COVID-19 tüm dünyada iş yapma alışkanlıklarını radikal şekilde değiştirdi. İklim değişikliği ise tüm dünyanın yaşam şeklini hızla değiştiriyor. İş yapma şekillerimiz artık dijitale hızla kayıyor. Bu durumda peşinden siber riski getiriyor. Gelişen teknolojinin getirmiş olduğu bu yeni riske ilişkin algının önümüzdeki dönemde de artarak devam etmesi bu durumun gerek ürün çeşitliliğine gerekse de teminat sunan sigorta şirketi sayısına yansıması bekleniyor. Aynı şekilde iklim değişikliği riskleri de önceliğimiz olmalı. Her yıl doğal afet kaynaklı hasarlar artıyor. Bunları da sigorta sektörü olarak not etmemiz gerekiyor. Artık yeni dönemde bu iki öncelikli konu bugüne kadar verdiğimizi hizmetlerimizi de şekillendirecek" diye konuştu.

VHV Reasürans CEO’su Maximilian Stahl, iş yapış şekillerindeki şeffaflık nedeniyle reasürans çözümlerinin sigorta sektöründe büyük ilgi gördüğünü belirterek, “Sektörde hayat dışı branşlarda faaliyet gösteren hemen hemen tüm sigorta şirketleri ve brokerler ile yakın şekilde çalışıyoruz” dedi.

Ürün ve hizmetler hem ‘müşteri’ hem ‘dijital’ odağında konumlanacak

Dijitalleşme ile hızlanan günlük hayatlarımızda, müşteriler sigortaya farklı önceliklerle yaklaşıyor ve ürünlere farklı sürelerde ihtiyaç duyuyor. Sigorta sektörünün dönüşüme ayak uydurmak için ürün ve hizmetleri müşteri ve dijital ihtiyaçlar kapsamında konumlandırması gerekiyor.

Sigorta sektöründe ürün ve hizmetlerin konumlandırılması ile ilgili geleneksel yaklaşımlar, ilerleyen dönemde yerini yeni yaklaşımlara bırakacak gibi görünüyor. EY Türkiye Danışmanlık Bölümü Direktörü Fatih Öğün, bu temel konuyu 3 temel soruda inceledi:

Sektörde ürünlerin konumlandırılması neden değişiyor?

“Geleneksel sigorta ürün yapısı ve dağıtım kanallarını düşündüğümüzde, ürünler müşteriler ile belirli noktalarda iletişim halinde olmak üzerine kuruluydu. Belirli bir sigorta ürününün alınması (kasko, hayat, sağlık sigortası gibi), ilgili dönemde yenilemesinin yapılması ve hasar/tazminat gerektiren bir durumda ürünün koşulları ve içerdiği teminatlar çerçevesinde işlem yapılması, sigorta ürünü ile müşteri arasındaki ana iletişim noktalarını ve dolayısıyla ürünün konumlanmasını belirliyordu. Bu yaklaşım günümüzde değişime uğramaya başladı. Bu değişimin temel sebepleri ise;

• Dijitalleşme ile günlük hayatın hızlanması ve müşterilerin birçok alanda sigorta çözümlerine farklı sürelerle ihtiyaç duyması. “On-demand” olarak tanımlanan ve sadece ihtiyaç duyulduğunda kısıtlı bir süre için sağlanan sigorta ürünleri, sigorta ile müşteri arasındaki iletişimi değiştiriyor.

• Müşterilerin hayat döngülerinin farklı aşamalarında kendileri için güvence sağlayacak farklı çözümler aramaları. Hayat sigortası, emeklilik, işsizlik sigortası, ferdi kaza ve sağlık sigortası gibi ürünler, kişilerin çalışma hayatlarında, aile kurmalarında, çocuklarının eğitiminde ve emeklilik dönemleri için farklı öneme sahip.

• Teminatlar, zaman dilimi ve diğer koşullarda müşteriler giderek daha fazla kişiselleştirilmiş çözümler arıyor. Standart olarak tanımlanmış koşullar, müşterinin hızlanan yaşam temposunu ve iş ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalabiliyor. Örneğin, sadece seyahat için tanımlanan ve seyahatin türüne göre seyahat süresince geçerli olacak, müşterinin risk profili detayına göre düzenlenmiş seyahat sigortası.

• “Big Tech” olarak tanımlanan teknoloji şirketlerinin (Google, Facebook, Amazon, vs.) sağladığı müşteri deneyiminin farklı sektörlerden de beklenmesi. Müşterilerin diledikleri yerde ve diledikleri zamanda ihtiyaç duydukları ürün ya da hizmete ulaşabilmeleri, müşteri beklentisini yükseltiyor. Google ve Amazon gibi şirketlerin çok hızlı ve esnek bir şekilde hizmet sunma yetkinliği diğer sektörler için de referans noktası haline geliyor.

• Çapraz satış ve ürün demetleri oluşturma seçenekleri giderek genişliyor. Geçmiş dönemde ağırlıklı olarak kredi ürünleri ile bir arada satılan sigorta ürünleri artık birçok farklı ürün ve hizmet ile sunulabiliyor. E-ticaretin gelişmesi ve farklı sektörlerde sunulan ürün ve hizmetler için de sigorta ihtiyacı çapraz satış alanlarını genişletiyor.

• Yeni sigorta türleri piyasada giderek önem kazanıyor. Siber güvenlik sigortası gibi yeni ortaya çıkan ve ciddi hacim kazanmaya başlayan ürünler, sigorta ürünlerinin tanımı ve konumlanmasında değişiklikler getiriyor. Otomatik sürüş destek sistemleri ve teletip türü ürünlerin kullanım ve sorumluluklarına ilişkin geliştirilmekte olan sigortalar da ürün tanımı ve konumlandırmasında değişiklikler getiriyor.

Sigorta ürünlerini gelecekte nasıl konumlandırmak gerekiyor?

Sigorta ürünlerinin tasarımı ve dağıtım kanallarında konumlandırılmasında öne çıkan birkaç noktayı aşağıda özetlemeye çalıştık:

• Sigorta ürününün müşteri yaşam döngüsüne özelleşmiş olması ve müşterinin özellikleri ve ihtiyaçlarına yanıt verebilecek nitelikte olması giderek önem kazanıyor. Müşteriye bir hayat sigortası ürünü sunulurken sadece standart parametreler ile sınırlı kalmadan müşterinin durumu ve ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurmak (ev sahibi ise konut sigortası, araba sahibi ise trafik ve kasko sigortası) ve buna göre ürün önerilerinde bulunmak giderek önemli hale geliyor.

• Dijital kanal yetkinliklerinin sürece dahil olması önem kazanıyor. İhtiyaç halinde sadece seyahat süresi için kullanılacak bir seyahat sigortasının mobil uygulamadan aç/kapa şeklinde kullanılabilmesi, hasar tespit ve destek ihtiyacı olduğunda anlık destek alabilmek ve sağlıklı yaşam kurallarına uygun hareket edildiğinde sağlık sigortasında prim indirimleri alabilmek dijitalleşme ile birlikte mümkün hale gelen imkanlar arasında yer alıyor.

• Sigorta ürünlerini ekosistem hizmetlerinin bir parçası olarak konumlamak. İçerisinde yer aldığımız dünya giderek ekosistemler etrafında tanımlanmaya başlıyor. Finans, iletişim, mobilite gibi birçok ekosistem, çeşitli sektörleri farklı müşteri ihtiyaçları ve kullanım senaryoları çerçevesinde bir araya getiriyor. Sigorta ürünlerinin giderek artan ürün demetlerine dahil olma özellikleri sayesinde ekosistemlerin parçası olarak müşterilerin farklı ihtiyaçlarına yanıt verme kabiliyetleri ilerleyen dönemde önem kazanacak.

İlerleyen döneme hazırlık için öne çıkan konular neler?

Bu kısımda geleceğe hazırlık için birçok noktanın altını çizmek mümkün, burada önemli birkaç noktaya kısaca değiniyoruz:

• Dijitalleşme konusunda hem içerideki faaliyet modelinde hem müşteri yaklaşımında gerekli iyileştirme ve değişiklikleri hızlı bir şekilde yapmak.

• Müşteri hayat döngüsünü proaktif bir şekilde takip etmek ve müşteri deneyimini ürün ve hizmetlere ilişkin süreçlerin merkezi haline getirmek.

• Operasyonel verimlilik konusunda lider uygulamaları baz alıp iyileştirmeler yapmak ve bunları yakından takip etmek.

• Ürün geliştirme konusunda inovatif çözümleri araştırmak; müşteri ihtiyaçları, piyasa koşulları ve kurumun stratejik hedefleri doğrultusunda yeni ürünler geliştirmek.

• Ekosistemler konusunda net bir strateji geliştirmek ve farklı ekosistemlerde iş birlikleri geliştirerek kurumun ürün ve hizmetlerinin kapsama alanını genişletmek.

Ürün tanımları ve nasıl konumlandırıldıkları değişimin devam etmekte olduğu aktif bir alan. Önümüzdeki dönemde sigorta şirketleri tarafında aktif bir şekilde takip edilmesi ve aksiyon alınması önem taşıyor.”





5N1S hız kesmeden devam ediyor

Sigorta sektörünü en güncel haberler ile buluşturmaya devam eden Sigortacı Gazetesi, YouTube kanalı üzerinden yayınlanan 5N1S programı ile izleyiciler ile buluşmaya devam ediyor. Acente, sigortacı ve sigortalılar başta olmak üzere herkesin ilgisini çekecek olan farklı konular 5N1S'de işlenmeye devam ediliyor. Acentelerin sigorta sektöründe yeri ve önemine dikkat çekilen yayınlarda tiyatroların dijitale taşınması ve renklerin hayatımızdaki önemine kadar birçok farklı konu masaya yatırıldı.



'ÖNCELİK ACENTELERİN BÜYÜMESİ VE KÂRLILIĞI'

Doğa Sigorta'da tüm planlamaların başta acentelerin büyümesi ve kârlılığını artırması yönünde yapıldığını aktaran Doğa Sigorta CEO'su Nihat Kırmızı, 2020 yılında yaşanan tüm zorluklara rağmen acenteler için güçlendirilen dijital tarafı ve sağlanan destekleri 5N1S'de anlattı. 2020 yılının sadece sigorta sektörü için değil herkes için zorlu geçtiğini söyleyen Kırmızı, "İş yapış şekilleri ve iş süreçleri olarak sigorta sektörü bu sürece daha yatkındı, bunun avantajlarını yaşadı. Doğa Sigorta olarak dijital altyapımıza önem veriyorduk, yatırımlar yapıyorduk. Dijital tarafımızın avantajını bu süreçte yaşadık. 2020 yıl sonunda koyduğumuz hedeflere ulaşabilmeyi başardık" dedi.

"En önemli özelliklerimizden biri satış sonrası hizmetleri iyi vermek" diye Kırmızı, sadece bir branş ağırlığında değil tüm branşlarda aynı hizmeti aynı kalitede vermenin önemine değindi: "2020 yıl sonunda dengeli bir ürün yelpazesine ulaşmayı hedeflemiştik. Beklentimizden de iyi bir şekilde yılı kapattık. Bu durumu, yeni normallere yatkınlığımıza bağlıyorum. 2021 hedeflerimizi ürün portföyü, kârlılık ve büyüme anlamında 3 ana başlıkta oluşturduk. Fakat sadece Doğa Sigorta'nın büyümesini değil başta acentelerimizin büyümesi ve kârlılıklarını artırması yönünde tüm planlamalarımızı yapıyoruz. 2021 yılındaki en önemli planlarımızdan biri de tüm paydaşlarımızın bu süreçte en az etkileneceği belki hiç etkilenmeyeceği şekilde yılı tamamlamak."



'ACENTELİKTE PAZARLAMA ESASTIR'

Acenteleri yakından ilgilendiren güncel sorunları 5N1S'de değerlendiren SAB Başkanı Reşit Çakas, konuyla ilgili görüşlerini paylaştı. Çakas, "Türkiye'de yaklaşık olarak 16 bin acentenin olduğunu biliyoruz. Acente sayısında esneklik olması, acente ömrünün çok olmadığını söylemek istiyorum. Bunun da sebebi şu: acenteler kuruluyor, başta hesaplar yanlış yapılıyor veya meslekte olmayan kişiler bu sisteme girdiği zaman çabuk kapanma sorunu oluyor. Maalesef acentelerin ortalama ömrü ortalama 12 yıl. 16 bin acentenin %50'sinden fazlası 500-600 bin liranın altında üretim yapıyor. İstanbul'da 4 kişilik bir acentenin geçimini sağlayabilmesi için en az 1.5-2 milyon lira üretim yapması gerekiyor. Bir acente tesis edilirken mutlaka 1.5 milyon liralık üretime reel olarak ne zaman ulaşırsa, o zaman gerçek acente sayılır" şeklinde konuştu. Çakas, "Acentelik sisteminde pazarlama esastır. Yalnız başınıza bu işi yaptığınız zaman hem operasyona hem de pazarlama ile uğraşmak yerine, orta ölçekli ya da küçük ölçekli acentelerin mutlaka bir araya gelerek, giderlerini paylaşarak, zamanın büyük bir kısmını pazarlamaya ayırması kadar doğal bir şey olamaz" dedi.



'DİJİTAL TİYATRO İLE SEYİRCİ SAHNEDE'

Türkiye'deki sahne ve performans sanatları alanının gelişimine hizmet etmek için oluşturulan online Tiyatronet platformu bütün sanatkar ve sanatseverlerin tiyatroya açılan perdesi olmayı hedefliyor. IUC Group CEO'su ve Tiyatronet Kurucusu Menekşe Uçaroğlu ile tiyatronun ülkemizdeki ve yeni medyadaki geleceğini tartıştık. Uçaroğlu, "Tiyatronet'i pandemi için düşünüp tasarlasak dahi aslında bunun ne kadar büyük bir ihtiyaç olduğunu, sosyo-kültürel önemi, tiyatronun gidemediği illere platform sayesinde tiyatronun gitmesi gibi birçok faydası ortaya çıktı" dedi.

Tiyatronet ile oyuncuların ilk defa telif alacağını söyleyen Uçaroğlu, "Bilet satıldıkça oyuncuların haklarını vereceğiz, bu şekilde sözleşme yaptık. Dünyada bir ilk olduğunu herkesten duyuyoruz" şeklinde konuştu. "Bu dijital bir tiyatro, seyirciler en ön sırada hatta bazen sahnede. Seyirciler oyuncunun ifadesini, oyuna nasıl bir renk katmak istediğini en yakından görebiliyor" diyen Uçaroğlu, platformun aplikasyonlarının da seyircilere sunulacağını aynı zamanda televizyon kanallarında da yer alacaklarını aktardı.



'DOĞRU RENK KİŞİYİ ÖNE ÇIKARIYOR'

Kendi mevsim grubumuzun özellikleri, kurumsal hayatta dikkat etmemiz gereken giyim tüyolarını Renk ve İmaj Danışmanı Diğdem Aksoy 5N1S'de anlattı. Renk analizinin, rengin kişinin yüzündeki parlamasına göre yapıldığını aktaran Aksoy, kişilerin renk seçimiyle ilgili de şu bilgileri verdi: "Kişinin cilt alt tonu dediğimiz bir kriterimiz var. Bunda da soğuk renkler ve sıcak renkler olarak bir ayrım var. Kişi hangi mevsimdeyse o renk ve tonlarla çok daha rahat hareket etmeye başlıyor. Kişilerin %80'i 25-30 yaşlarını geçtiyse renklerine daha hakim oluyor. Renklerin kişiyi öne çıkarma, aşağı çekme gibi etkileri var. Doğru rengi giymediğinizde iki kat sararma veya iki kat kararmaya sebep oluyorsunuz."

Acente, sigortacı ve sigortalı dahil sektörün tüm paydaşlarını yakından ilgilendiren 5N1S yayınları izleyicisiyle buluşmaya devam ediyor. Sigorta sektöründe acentelerin yeri ve öneminden renklerin doğru kullanımına kadar birçok konu 5N1S yayınları ile izleyicisiyle buluştu.

5N1S

Doğa Sigorta'da tüm planlamaların başta acentelerin büyümesi ve kârlılığını artırması yönünde yapıldığını aktaran Doğa Sigorta CEO'su Nihat Kırmızı, 2021 yılında da çalışmaların bu yönde sürdürüldüğünü söyledi.

5N1S

SAB Başkanı Reşit Çakas, acentelik sisteminde pazarlamanın esas olduğuna dikkat çekerken, acenteleri yakından ilgilendiren güncel sorunları 5N1S'de değerlendirdi.

5N1S

IUC Group CEO'su ve Tiyatronet Kurucusu Menekşe Uçaroğlu dijital tiyatronun seyircilere sağladığı avantajları anlattı, tiyatronun ülkemizdeki ve yeni medyadaki geleceğini yorumladı.

5N1S

Cilt altı renk tonunuz, hangi mevsim grubuna dahil? Etkin bir renk analizi seansının sonunda kendi renk grubumuzu nasıl tanırız? Renk ve İmaj Danışmanı Diğdem Aksoy 5N1S'de renklerin doğru kullanımını açıkladı.

sigortacı gazetesi

Güneş Reklamcılık ve Ticaret Ltd. Şti. adına İmtiyaz Sahibi (Sorumlu)
Metin Öztürk

Yayın Koordinatörü Güneş Öztürk

Art Direktör Feyza Nimet Kırmızı

Editör Umut Deniz Elçi

Haber Merkezi

Esra Nur Mocu

Fotoğraf Editörü Kemal Genç

Grafiker Emre Kaya

Sosyal Medya Eylem Tay

Abone / Dağıtım Emine Berber

Danışma Kurulu
Mehmet Aydoğdu - Erhan Dumanlı - Faruk Ömrüuzak - Ali Erül - Fazıl Karaman - Okan Utkueri Mehmet Muratoğlu - Samim Ünan - Merter Demirdelen - Sema Tüfekçiler - Ali Erhan Tamer - Ebru Gürtan- Meral Öztürk Akbaş- Deniz Öztürk

Ulaştırma İrfan Yılmaz

GÜNEŞ REKLAMCILIK ve TİC. LTD. ŞTİ.
Maslak İş Merkezi Eski Büyükdere Caddesi No:37
Kat: 5 Maslak /İstanbul Tel: (0212) 256 67 67
Fax: (0212) 256 34 33-256 34 46
www.sigortacigazetesi.com.tr
e-mail: info@sigortacigazetesi.com.tr

Yayın Türü Yerel Süreli - Mart 2021, İstanbul

Baskı Şan Ofset Matbaacılık San. ve Tic. Ltd. Şti.
Hamidiye Mahallesi, Anadolu Caddesi
No: 50 Kağıthane / İstanbul Tel: 0212 289 24 24

Sigortacı Gazetesi'nde yer alan yazı ve fotoğraflar öncelikle yazılı izin alarak ve kaynak gösterilerek yayımlanabilir.

"Gönlümde yatan aslan tiyatroydu"

Klasik Türk müziğinin efsaneleşmiş seslerinden Kamuran Akkor, Sigortacı Gazetesi yazarımız Sema Tüfekçiler'e verdiği röportajda koro, müzik ve tiyatro üçgenindeki profesyonel kariyeri hakkında merak edilenleri paylaştı. Türkiye onu 45'lik plakları ile tanımış olsa da Akkor, "Gönlümde yatan aslan tiyatroydu" diyor.

Bu ayki sayımızda köşe yazarımız Sema Tüfekçiler, Türk müziğinin efsane isimlerinden Kamuran Akkor ile keyifli bir röportaj gerçekleştirdi. Koro, müzik ve tiyatro üçgeninde profesyonel kariyeri hakkında merak edilen birçok konuda içten açıklamalarda bulunan Akkor; daha önce dile getirmediği tutkularını, sanatçının güzelliği nasıl taşıdığını ve bir sahnede geçen hayatın yansımalarını Sigortacı Gazetesi okuyucuları için anlattı.

PLAKLAR İLE GELEN ŞÖHRET

Tüfekçiler Kamuran Akkor'u şöyle anlatıyor, "Bu ayki konuğumuz, Türk müziğinin en büyük seslerinden, "Kraliçe" lakaplı efsane Assolist Şef Kamuran Akkor. Kendisi benim ve Kamuran Akkor korosundaki tüm arkadaşlarımın çok değerli Hocası, sevgili dostum Menekşe Uçaroğlu'nun da annesi. 1947 yılında İstanbul'da doğmuştur. 1966 yılından başlayarak, Sezen Cumhur Önal'ın sözlerini yazdığı "Aşk Eski Bir Yalan", "Kime Niyet Kime Kısmet", "Seni Beklerim Öptüğün Yerde" ve "Reyhan" şarkılarının yer aldığı 45'lik plakları ile ülke çapında üne kavuşan ve daha sonraki yıllarda pop müziğini bırakarak İstanbul Belediye Konservatuarı Klasik Türk Sanat Müziği bölümünü birincilik ile bitirerek Türk sanat müziğine geçmiş ve Assolist olarak sahne almıştır. Birbirinden çok farklı müzik türlerini hep aynı başarı ile icra eden büyük usta bildiğiniz gibi Klasik Türk müziği yorumcusu Gönül Akkor'un da kız kardeşi ve yine çok ama çok değerli ve kendisini tanımaktan büyük bir mutluluk duymuş olduğum merhum müzisyen ve milli baterist Vasfi Uçaroğlu'nun da kıymetli eşidir.



Kamuran Akkor'un yükselişi, 1967 yılında Vasfi Uçaroğlu tarafından "Vasfi Uçaroğlu" orkestrasına solist olarak seçilmesiyle başlamıştır.
Bir süre sonra hayatlarını 1968'de birleştirecek olan ve evliliklerine gıpta ile bakılan bu güzel çift, onlarca gazino çalışmasını birlikte yapmışlardır. Müzik kariyerine plaklar, filmler, konserler ve gazino çalışmaları ile çok yoğun bir şekilde devam eden Akkor, 1968 yılında Menekşe'nin dünyaya gelmesi ile annelik - kariyer dengesini gayet iyi yönetmiş ve günümüze kadar kariyerine en başarılı işlere imzalar atarak devam ettirmiştir.

AKKOR'A JÜRİ ÖZEL ÖDÜLÜ

Yıllar önce "Gönlümde yatan aslan tiyatroydu" diyen Kâmuran Akkor, 2015 yılının son günlerinde kıymetli Oyuncu Onur Şenay ile beraber kurdukları "Kats Sahne" Kültür ve Sanat Merkezi'nde "Kader Arkadaşım" adlı tek perdelik komedi oyunuyla ilk kez tiyatro sahnesine çıkmış ve yaptığı her işte göstermiş olduğu titizlik ve çalışkanlık ile bu işin de üstesinden layıkı ile gelerek bizleri hiç şaşırtmamıştır. 22 Şubat 2016 tarihinde ön gösterimi yapılan oyunda Akkor'a Özden Çiftçi eşlik etmiştir. Zıt kutuplardaki iki kadının kader arkadaşlığının anlatıldığı oyunu John Mortimer yazmış, Zeynep Küpeli çevirmiş ve Onur Şenay yönetmiştir.
Akkor tiyatroyu ne kadar sevdiğini 3. oyunu ile daha da perçinlemiş ve bu defa torunu Cengiz Orhonlu ile birlikte tiyatro oyununda rol almanın heyecanını yaşamıştır.
Gayrettepe Kats Sahne'de kapalı gişe sahnelenen 'Kelebekler Özgürdür' adlı oyunla Yeni Tiyatro Dergisi Emek ve Başarı Ödülleri'nde Jüri Özel Ödülü'nü kazanmıştır. Ayrıca oyunun şarkısını da torunu Cengiz Orhonlu ile seslendirmiş ve de beraber bir klip çekmiştir. Şu anda Kats Sahne'de kendi korosu ile çalışmalar yürütmekte, Kelebekler Özgürdür oyunu ile sahneye çıkmakta ve aynı zamanda yılın çeşitli zamanlarında yine kendi mekanında gazino geceleri düzenlemektedir."

Hocam her daim güzelliğinizi, enerjinizi ve bu derece başarılı oluşunuzu neye borçlusunuz diye sorarak başlamak istiyorum röportajımıza.
Semacığım çok teşekkür ediyorum bu güzel sözlerine, sağ ol canım. Efendim enerjimin ve başarımın kaynakları farklı. Enerjimi mesleğimi çok sevmeme bağlıyorum. Başarımı da mesleğime çok saygı duymama bağlayabilirim, herhangi bir iş dahi olsaydı aynı saygıyı duyardım. Yaptığımız işlere öncelikle saygı duymamız gerekiyor, tabii ki severek ve sıkı çalışarak, ciddi çalışarak, sabırla ve iyi niyetle çalışarak insanın başarıya ulaşabileceğini zannediyorum. Lütfettiğin güzelliğime gelince de tabii bunun başında da bence iyi niyetli olmak, iyi düşünmek, iyi insan olmak, hoşgörülü olmak ve alçak gönüllü olmak var. Ben buna bağlıyorum ve kendinize dikkat etmenize bağlıyorum. Gerek yaşantınıza gerek sahneye verdiğiniz değere çok dikkat etmek gerektiğine inanıyorum.

Sanat hayatınızın en yoğun olduğu dönemlerde, annelik ve sahne hayatınızı başarılı bir şekilde beraber yürütürken dahi kariyer yolculuğunuz ve aile hayatınızı hiçbir zaman ihmal etmediniz bunu nasıl başarıyorsunuz?
Evet, annelik ve sahne hayatı epey zordu, bu arada tabii ben konservatuvara da gittiğim için sanki üç işi bir arada yüklenmiş gibi oldum. Ama buradaki en büyük yardımcım nur içinde yatsın sevgili eşim milli baterist Vasfi Uçaroğlu idi.
Onun çok büyük desteğini gördüm, zaten onun desteği olmasaydı ben bunları yapamazdım onun için böyle bir rahatlığım oldu. Şimdi de biliyorsun Menekşeciğim, sevgili kızım bana her hususta sağ olsun çok büyük destek veriyor. Her hususta benimle ilgileniyor onun için benim bu mücadelem yarıya inmiş oluyor.

'PLAKLARIMIZI CANLI OLARAK KAYDEDİYORDUK'

Hocam siz sanatçı ve şarkıcı ayrımının günümüzdeki en güzel ve belki de türünün en son güzel örneklerinden bir tanesisiniz. Nasıl bir karşılaştırma yapabilirsiniz, özellikle sizin ilk çıkış yıllarınız ve günümüz müzik yapımcı ve dinleyici anlayışı açısından farklılıklarını?
Tabii benim müziğe başladığım ilk yıllarda genellikle canlı performans yapıyorduk şöyle ki, plaklarımızdan bahsediyorum. Kayıtlarımız hep canlıydı, tabii ki bunun hem zor hem de çok güzel tarafları vardı. Hisli, o andaki heyecanla aynı anda, bütün orkestramızla beraber, aynı heyecanı paylaşarak plağımızı yapıyorduk. Tabii şimdi dijital ortam var çok rahatladı. İstediğiniz zaman sesi düzeltme oluyor, bozuk bir yerlerini temizleme çok rahat oluyor, günlerce istediğiniz kadar gidip gelip çalışma imkânınız oluyor. Bizim zamanımızda, benim ilk müziğe başladığım zamanlarda, acele yapıyorduk. Hemen hemen iki ayda bir 45'lik denilen küçük plakları müzikseverlere sunuyorduk. Onun içinde arkalı önlü birer şarkı oluyordu ve sık sık plak yapıyorduk. Bu yüzden çok acele ve çok sıkı çalışmamız lazımdı. Bunun heyecanı ayrıydı. Şimdiki de belki kolaylık ama biraz heyecanını yitiriyor gibime geliyor, bu kadar söyleyebileceğim.
Şimdiki zamanımızda daha popüler parçalar revaçta, tabii müzikseverler her tür güzel olan müziği beğeniyorlar mutlaka. Ama hareketli parçalara daha çok yatkınız gibime geliyor. Bizim zamanımızda daha romantik parçalar vardı daha hisli şarkılar vardı. Şimdi daha güncel şarkılar daha şakacı gibi parçalar var.

Döneminizin en çok tercih edilen sanatçısı olarak uzun turnelerde yer aldınız, bu dönemde başınızdan geçen ve sizi en çok üzen, en çok güldüren ve en çok zora sokan anılarınız neler olmuştur?
Evet, turnelerde çok hoş şeyler oldu. Aklıma hemen ilk geleni söyleyeyim; yine turnedeyiz bir şehirde, saat 9'da konsere çıkacağız, biletler günler önceden tükenmiş fakat içeride bir tek kişi yok. Allah Allah dedik acaba yanlış bir günde mi geldik, bizi organize edenler mi yanlış anladılar, ondan sonra sorduk dedik ki "Ya içeride insan yok", "Gelirler gelirler" dediler. Meşhur bir Dallas dizisi vardı meğer onu seyrederlermiş. Dizi bitti saat 10'a geliyordu, içerisi kapılara kadar doldu ondan sonra biz konserimizi verdik. Çok komik, enteresan gelmişti.

Çok profesyonel bir koronun şefliğini yapan bir hoca olarak, tüm koristlerinizin size hayran olması ve koro çalışmalarına büyük bir hevesle gelmesini siz neye bağlıyorsunuz?
Tabii öncelikle bu koromuzda beni sevdikleri gibi ben de onları çok seviyorum. Çok kültürlü, çok saygılı, çok candan ve birbirini seven arkadaşlar oluştu. Bu da benim için de sizler için de bir şans tabii. O yüzden çok mutluyum, aynı zamanda ciddiyeti çok seviyorum ancak şakayı da çok seviyorum. Aralarda şaka da yapıyorum onlarla sohbet ediyorum, sanki aile içerisindeymişiz gibi konuşuyoruz. Tabii ki bu bizi birbirimize daha çok bağladı, birbirimizi daha çok anlayıp sevmemize sebep oldu ben buna bağlıyorum. Zaten genelde çalışmaların böyle olması gerektiğine inanıyorum, mutluyuz.

Hocam uzun ve başarılı süren sanat hayatınızda yaşadığınız tecrübelerden size kalan en büyük öğretiler neler olmuştur?
Her zaman alçak gönüllü olmak, iyi niyetli olmak, kıskanmamak ve de kimseyle alay etmemek, hor görmemek, küçümsememek gerektiğini düşünüyorum. Bunlar çok önemli.

Salgın döneminin bitmesini müteakip koro için konser planlarınız ve Kats Sahne/ tiyatronet projeniz hakkında bizi bilgilendirir misiniz? Salgın döneminde çok yerinde ve isabetli bir hizmet, nasıl ulaşabiliyoruz bu hizmete?
Tiyatronet şu anda dünyanın en gelişmiş tiyatro dijital portalı. Kısa sürede pek çok oyunu arşivimize kattık. Hangi şehirde ya da ülkede olduğunuzun bir önemi yok. Evde sokakta ya da nerede isterseniz tiyatronet.com yazarak bu harika sanat dünyasına ulaşabilirsiniz.
Birçok farklı tiyatro grubunun oyunlarını tiyatronet.com'dan rahatlıkla izleyebilirsiniz. Ek olarak Tiyatronet platformunda dünyada ilk kez tiyatro oyuncuları telif



alacaklar ve tiyatronet bu konuda öncü olacak. Tiyatro sanatçıları bu bağlamda kendilerini biraz daha güvende hissedecektir. Engelli vatandaşlarımız bu sayede daha rahat tiyatro oyunlarını izleyecek. İleride kendi yaptıkları oyunların da burada sergilenmesi ile sosyal sorumluluk projeleri daha çok destek görecektir. STK'lar ve amatör tiyatrolar için de durum aynı. Farkındalık artırmak için yaptıkları oyunlar daha fazla kişiye ulaşacaktır. Halkımız artık sadece turne tiyatrolarına değil İstanbul'da oynanan bütün eserlere ulaşacak. Tiyatronet'in amacı seyirci ile tiyatroların daha çabuk ve daha fazla kaynaşmalarını sağlamak. Kim bilir belki de bu sayede Türkiye'de tiyatro üretimi daha da çoğalacaktır.

Tiyatro maceranızı biraz anlatır mısınız?
Ankara'da ablam radyoevi sınavlarını kazanmıştı, ailece oraya gitmiştik. Bana rahmetli Taner Şener'in Amatör Tiyatrosu'nda bir rol verdiler. Tabi yine Allah uzun ömürler versin Gönül ablamın teşvikiyle 80 yaşında bir bayanı canlandırdım, 12 yaşındaydım. Demek ki bu tiyatro olsun müzik olsun sahne aşkı var. Ve bunu çok güzel canlandırdım hatta gazetede yazısı çıkmıştı "başarılı bir çocuk" diye. Ondan sonra İstanbul'a geldik ve benim müzik hayatım başladı eşim Vasfi Uçaroğlu Orkestrası'yla. Tabii yine Gönül ablam beni tanıştırdı. Onların orkestrasına girdim ve müzik hayatıyla devam ettim.

'BENDEKİ GÜCÜ GÖRDÜLER'

Tiyatro tamamen geri planda kaldı ama içimde yaşayan bir şeydi. Sonunda sevgili Onur Şenay ile tanışınca ona, "Aa ben senle anlaşmam yoksa bana oyun oynatmazsan beraber çalışamayız" diye şaka yaptım. Sağ olsun o da herhalde bende o gücü gördü, tabii denedi beğendiler. Epey bir çalışmadan sonra kader arkadaşımı sahneye koyduk. Sizler de lütfedip gelip izlediniz, beğendiniz, teşekkür ediyorum. Ondan sonra daha da rahatladım, daha da açıldım ve sonunda bir kabare yaptık. Daha sonra da sevgili Cengiz torunumla Kelebekler Özgürdür'ü oynadık. Kelebekler Özgürdür oyunumuzla da ikimiz de ödül aldık. Cengiz genç yetenekli ve başarılı genç olarak, ben de jüri özel ödülünü aldım. Çok çok mutluyum Allah'a çok şükür ediyorum burada da beni mahcup etmedi, çok mutluyum. Ve tabii bu arada da koroyu ihmal etmedim. Hem koro hem tiyatro çalışmaları, yine zor işleri yaptım dermişim. Ama çok şükür mahcup olmadık konserimi de verdim. Koromuzun her sene 1-2 tane konseri oluyor biliyorsunuz, hatta 2-3 tane onu da verdik, çok şükür.

Kızınız çok başarılı bir sigortacı ve aynı zamanda iyi bir girişimci, kendisiyle sigortacılık konusunda sohbet eder misiniz? Ve sizin sigortacılık mesleğine bakış açınız nedir?
Çok teşekkür ediyorum. Evet, Menekşeciğim çok başarılı Allah'a bin şükür ve azimli bir çocuk ve çok çalışkan bir çocuk. Tabii ki zaman zaman ufak tefek konuşmalarımız oluyor ama o kadar çok meşgul ki fazla bir şey konuşamıyoruz. Ama sigortacılık mesleği için şunu söyleyebilirim, sigorta çok önemli bir konudur ve hayatımızda yeri çok önemlidir, mutlaka herkesin ihtiyaçları için sigorta yaptırması lazım, bir hayat garantisidir.

Başarılı bir kadın olarak, çalışan genç kadınlarımıza yönelik tavsiyelerinizi paylaşır mısınız bizimle lütfen?
Mesleklerini sevsinler, saygı duysunlar, çok çalışsınlar, yılmasınlar. Azimle, yılmadan sıkılmadan canla başla çalışmalarını tavsiye ediyorum. Mutlaka eninde sonunda çok çalışanın çok kazanacağına inanıyorum, en önemli şey bu.



Kamuran Akkor'un Jüri Özel Ödülü aldığı ve torunu Cengiz Orhonlu ile beraber seslendirdiği Kelebekler Özgürdür tiyatro oyununun müzik klibini kare kodu okutarak izleyebilirsiniz.

"Başarımı mesleğime çok saygı duymama bağlayabilirim, herhangi bir iş dahi olsaydı aynı saygıyı duyardım. Yaptığımız işlere öncelikle saygı duymamız gerekiyor, tabii ki severek ve sıkı çalışarak, ciddi çalışarak, sabırla ve iyi niyetle çalışarak insanın başarıya ulaşabileceğini zannediyorum."

'PANDEMİNİN ARDINDAN KONSERLERİMİZ DEVAM EDECEK'

Sahnede yapılacak diğer sanat aktiviteleriniz neler olacak?
İnşallah en kısa zamanda bu pandemi süreci biter, hepimiz umut ediyoruz. Tekrar bir araya geleceğiz, herkes çok şevkle istekle arzu ediyor, inşallah olacak. Tabii ki koro çalışmalarımız olacak, konserlerimiz olacak daha çok arkadaşlarla sololara yer vermek istiyorum. Ve Kats Sahne'de de bildiğiniz gibi başka sanatçı arkadaşlarımız da konserler veriyorlar, inşallah onlar da olacak. Aynı zamanda bizim tiyatromuz var biliyorsunuz, hem torunumla oynadığım hem sevgili Onur Şenay'la oynadığımız oyunlar var. İnşallah onları da tekrar hayata geçireceğiz en kısa zamanda umut ediyorum canım. Ayrıca diğer tiyatro toplulukları da Kats Sahne'de program yapıyorlar. Git gide de çoğaldı. Ve biliyorsun her sene bir konser veriyorum inşallah bu sene de nasip olursa bu pandemiden sonra onu yapacağız, başka sürprizlerimiz de olacak, inşallah bakalım Allah büyük.

Ekonomik hasar
268 milyar $
21. yy. ortalamasının %10 üzerinde

Sigortalı hasar
97 milyar $
21. yy. ortalamasının %40 üzerinde

416
önemli doğal afet olayı

53
milyar dolarlık ekonomik hasar (kaydedilmiş en yüksek ikinci veri)

76%
küresel sigortalı hasarın %76'sı ABD'de kaydedildi

64%
küresel sigorta koruma açığı %64 oldu

DOĞAL AFETLER 2020'DE 268 MİLYAR DOLARLIK EKONOMİK HASAR YARATTI:

İzmir depremi en fazla can alan deprem oldu

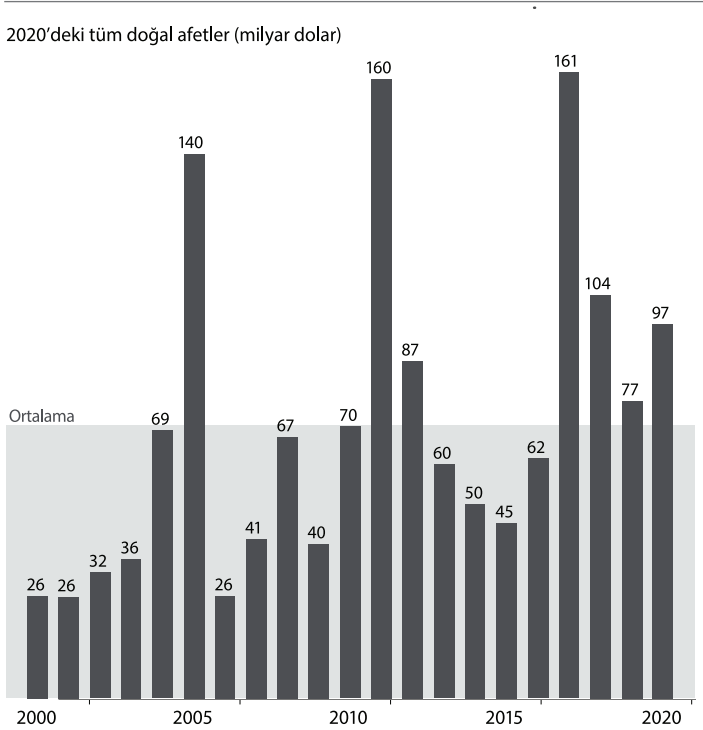
2020 yılında meydana gelen doğal afetler 268 milyar dolarlık küresel ekonomik hasara sebep olurken, toplam hasarın yalnızca 97 milyar doları sigortalıydı. Yıl genelinde gerçekleşen doğal afetlerde en fazla can kaybı yaşanan deprem ise İzmir depremi oldu.

2020 yılı modern tarihin en zorlu yıllarından biri olarak kayıtlara geçti. Kritik boyutta insani ve finansal etkileri olan salgının ve ortalamanın üzerinde sayıdaki doğal afetin yaşandığı 2020 yılının ardından tüm dünya, yanıtlanması gereken çok sayıda soru ile 2021 yılına girdi. Dünya genelinde farklı ölçek ve etkilerde afetler meydana gelmiş olsa da 2020 yılında en fazla doğal afet ABD'de kaydedildi. 30 fırtına, 6'sı büyük olmak üzere toplam 19 kasırga ile rekor kıran Atlantik Kasırga Mevsimi sırasında büyük kayıplar yaşandı. Kasırgalar, kaydedilen en pahalı sezon olan 2011'i geride bıraktı. Bu büyük hasarların ardından Amerikalı sigorta şirketleri zorlu bir yıl geçirirken, dünyanın geri kalanı da benzer bir yıl yaşadı. Asya kıtasına bakıldığında ise Güney Asya'nın bazı bölgelerinde, yıllardır görülen (özellikle Çin, Japonya, Hindistan ve Güney Kore'de) en şiddetli muson mevsiminde yaşanan yağışlar geniş çaplı sellere neden oldu. Avustralya'da ise birden fazla kez yaşanan dolu fırtınaları kıtanın büyük metropollerini vurdu. Kuraklığın yarattığı koşullar Güney Amerika'nın bazı kısımlarını harap etti. Avrupa ise son 10 yılın en maliyetli kış fırtınasına ev sahipliği yaptı. Birkaç Afrika ülkesi ise büyük sel felaketlerinin ardından yüksek hasarlar yaşadı. 2020 yılı içerisinde meydana gelen bu afetler, COVID-19 sürecinin de getirdiği zorluklar ile ülkelere daha zorlu bir süreç yaşattı. Sigorta pazarları, birden fazla büyük ölçekli doğal afetin yarattığı yıkımlarda hasar süreçlerini hızlandırmaya çalışırken, COVID-19 ile ilgili olaylardan kaynaklanan davalar, kesintiye uğramış tedarik zinciri nedeniyle artan maliyetler ve diğer zorluklar ile karşı karşıya kaldı. 2020'de doğal afetlerin öğrettiği bir gerçek ise eş zamanlı doğal afetlerin nasıl büyük küresel etkilere ulaşabileceğiydi. Bu eş zamanlı olaylar, büyüyen veya ortaya çıkan yeni risklerle karşı karşıya kalmak, aynı zamanda sigortacıları daha iyi planlama yapmaya ve müşterilerine daha iyi bir hasar deneyimi sunmaya zorluyor.

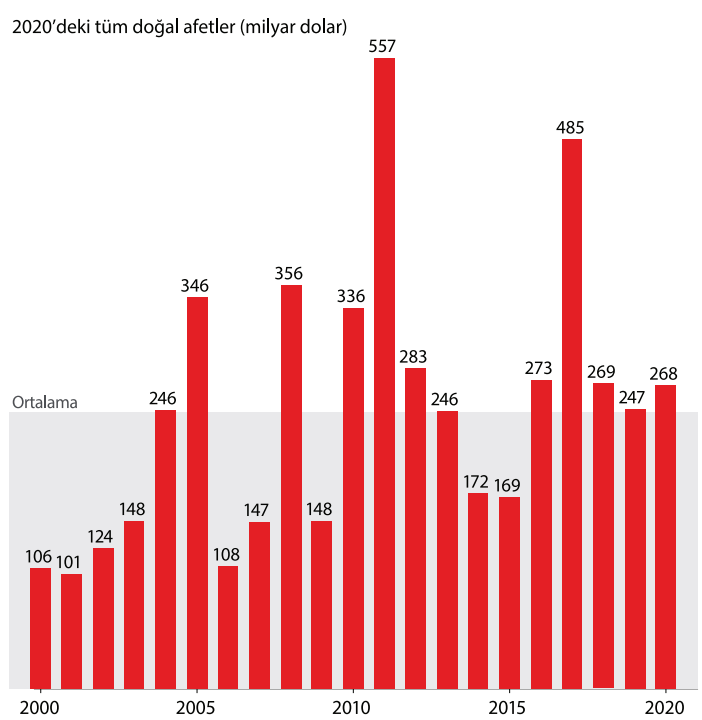
TOPLAM HASAR ORTALAMANIN ÜZERİNDE

Kaydedilen verilere göre 2020 yılında küresel doğal afetlerden kaynaklanan hasarın toplam 268 milyar dolar olduğu tahmin ediliyor. Bu rakam, 2011 (557 milyar dolar) ve 2017'de (485 milyar dolar) kaydedilen rekor hasarlardan çok daha düşük olmasına rağmen, 21. yüzyılın ortalamasının (244 milyar dolar) üzerinde. Ekonomik hasarlar son 10 yılın (2010-2019) ortalamasından %12 daha düşük. Yalnızca atmosfer kaynaklı durumların neden olduğu olaylar olarak tanımlanan hava afetlerinden kaynaklanan ekonomik

Küresel sigortalı hasarlar



Küresel ekonomik hasarlar



Esra Nur Mocu
esra@sigortacigazetesi.com.tr

1,922
kişi Hindistan muson mevsiminde hayatını kaybetti, 2020'nin en ölümcül doğal afeti oldu

195 mph
(315 kph)
Flipinler'de meydana gelen Goni Tayfunu'nun rüzgar hızı dünya çapında şimdiye kadar kaydedilmiş en güçlü kara fırtınası oldu

38°C
Kuzey Kutup Dairesi üzerinde şimdiye kadar kaydedilen en yüksek sıcaklık: Verkhoyansk, Rusya

30%
Güney Amerika'nın Pantanal Bölgesi'nde orman yangınları nedeniyle yanan kısım



117
kişinin hayatını kaybettiği İzmir depremi 2020 yılının en fazla can alan depremi olarak kaydedildi

M6.9
30 Ekim 2020'de İzmir'de meydana gelen yıkıcı depremin büyüklüğü

İZMİR DEPREMİ 2020'YE DAMGA VURDU

Aon'un raporunda Türkiye'de meydana gelen doğal afetler üzerine de çeşitli bilgilere yer verildi. 2020 yılı Ekim ayında gerçekleşen İzmir depreminde 117 vatandaşımızın hayatını kaybettiği bilgisi verilirken, İzmir depreminin küresel anlamda 2020 yılının en fazla can alan sarsıntısı olduğuna dikkat çekildi. İklim değişikli kaynaklı olarak meydana gelen doğal afetlerin etkileri ile ilgili görüşlerini aldığımız sektör temsilcileri, iklim krizinin birden fazla sonucunun olduğuna dikkat çekti. İklim değişikliği biyolojik çeşitlilik kaybından jeopolitik istikrarsızlığa, salgın hastalıklardan doğal afetlere kadar pek çok riskle doğrudan ya da dolaylı olarak bağlantılı olduğunu belirten yöneticiler, bütün bunların arasında bir sebep-sonuç ilişkisinin olduğunu ve nihayetinde tüm yolların iklim krizine çıktığını aktarıyor. Sigorta sektörü özelinde baktığımızda ise iklim değişikliğinden en fazla mal sigortalarının etkilendiği belirten yöneticiler, iklim değişikliğinden kaynaklanan risklerin uyarlanması ve azaltılmasına odaklanmak gerektiğinin altını çizdi.

hasarlar 258 milyar dolar olarak gerçekleşti. Bu toplam hasar, 21. yüzyıl ortalamasından %29 üzerinde olarak kaydedildi. 2020 yılı içerisinde gerçekleşen hava koşullarına bağlı doğal afetlerin sebep olduğu hasarlar enflasyon ile oranlandığında 2020 en maliyetli 5. yıl olarak kayıtlara geçti. Yalnızca bu rakam bile iklim değişikliğinin etkilerini görme olanağı tanıyor. En maliyetli münferit olay ise yaklaşık 78 milyar dolar ile tropikal siklon oldu.

Kuzey Atlantik havzası dışında gerçekleşen en maliyetli fırtına ise Hindistan ve Bangladeş'in bazı kesimlerini ağır şekilde etkileyen Amphan siklonu oldu.

Küresel sel kayıplarının büyük çoğunluğu Asya'dan kaynaklandı: sadece Çin, Hindistan ve Japonya'da 50 milyar dolarlık hasar oluştu. Veriler arasında en dikkate değer olan ise şiddetli konvektif fırtına tehlikesiydi. 2020 yılı, bir önceki rekor olan 2011 yılındaki hasar seviyesini (53 milyar dolar) aşarak, 63 milyar dolar ekonomik zarar ile şiddetli konvektif fırtına için en maliyetli yıl olarak kayıtlara geçti. 63 milyar dolarlık toplam kaybın %80'inden fazlasının yalnızca ABD'de gerçekleştiğini belirtmek gerekiyor.

Kontrol altına alınmayan orman yangınları da yıla damgasını vuran doğal afetlerden oldu. Sadece Batı ABD'de bir tanesi 5 milyar dolarlık hasar yaratan birçok yangın meydana geldi, ulusal bir rekor kırıldı.

2020'DE DOĞAL AFETLER SİGORTACILARA 97 MİLYAR DOLARA MAL OLDU

Doğal afet kaynaklı küresel hasarların sigorta tarafına baktığımızda ise ortalamanın üzerinde bir rakam görüyoruz. 2020 yılında doğal afet kaynaklı ekonomik hasar 268 milyar dolar olarak tahmin edilirken, toplam hasarın 97 milyar dolarının sigortalı olduğu tahmin ediliyor. Son 21 yılın ortalamasından (69 milyar dolar) oldukça yüksek olan toplam sigortalı hasar, sigorta bilincinin yaygınlaştığını gösteriyor. Sigortalı afet hasar hasarlarının %99'u hava ile ilgili afetlerden kaynaklandı. Küresel ekonomik hasarın yaklaşık %36'sının sigorta kapsamında olduğu ortaya çıkarken, bu da %64'lük bir sigorta koruma açığının olduğunu gösteriyor. Toplam küresel sigortalı hasarın %76'sı ABD'de meydana gelen olaylardan kaynaklanırken, küresel sigortalı hasarlardaki payı ise %57 oldu: sadece Laura fırtınası ABD'de 10 milyar dolarlık hasar yarattı. Küresel olarak 2020 yılında doğal afetler nedeniyle yaklaşık 8 bin100 kişi hayatını kaybederken, yalnızca Asya'daki uzun süreli muson selleri nedeniyle 3 bin 500 kişi hayatını kaybetti.Raporun bulgularını değerlendiren Aon Türkiye Eş CEO'su Ferhan Özay ise şu açıklamayı yaptı: "2020'de küresel afetlere COVID-19'un etkileri eklenince felaketlerin insani boyutu olağanüstü seviyede arttı. Uluslararası kurumlar insani felaketlerin etkilerini en düşük seviyeye indirmek için seferber olurken, sigorta sektörü de risklere ve ekonomik kayıplara odaklandı. Reasürans alanında güçlü sermaye yapıları sayesinde küresel felaketlerde teminatlar çok başarılı bir şekilde karşılandı. 2020'nin bu anlamda bizlerde bıraktığı en önemli ders, eş zamanlı olayların ne kadar büyük küresel etkilere neden olabileceğini görmemizdi. Dünya giderek karmaşıklaştıkça ortaya çıkan risklere karşı daha iyi planlama senaryolarına duyulan ihtiyaç da artıyor. Aon Türkiye olarak 2021'in risklerine bu çerçeveden bakarak müşterilerimizi doğru risk modelleme yöntemleriyle buluşturmaya devam edeceğiz."

AXA SİGORTA CEO'SU YAVUZ ÖLKEN:

İklim değişikliğinin etkileri iklim ve çevrenin ötesine geçiyor



"RİSKLERİN BAĞLANTILILIĞI, RİSKLERİN BİRBİRİNDEN BESLENEN OLGULAR OLDUĞUNU İFADE EDİYOR. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNİN TEK BAŞINA BİR RİSK OLMADIĞI, ETKİSİNİN İKLİMİN VE ÇEVRENİN ÖTESİNE GEÇTİĞİ ANLAMINA GELİYOR. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BİYOLOJİK ÇEŞİTLİLİK KAYBINDAN JEOPOLİTİK İSTİKRARSIZLIĞA, SALGIN HASTALIKLARDAN DOĞAL AFETLERE KADAR PEK ÇOK RİSKLE BAĞLANTILI. İŞİN NİHAYETİNDE TÜM YOLLAR İKLİM KRİZİNE ÇIKIYOR"

2020, son 10 yılın doğal afet açısından en aktif yıllarından biri oldu, geçtiğimiz sene doğal afetlerin dünyaya maliyeti finansal olarak fazlasıyla hissedildi. Axa Sigorta CEO'su Yavuz Ölken, "268 milyar dolarlık ekonomik hasarın yalnızca %36'lık bir kısmı sigortalı olsa dahi doğal afetler dolayısıyla dünyada sigortacılık sektöründe reasürans kapasitesi daraldı. Ancak ben bu rakamlara baktığımda ekonomik hasardan çok daha ötesini görüyorum. Doğal afet sayısının bu denli kalabalıklaşmasının ardında yatan iklim değişikliği gibi bir gerçek var. Dünya Sağlık Örgütü'nün verilerine göre iklim ile alakalı doğal afetlerin sayısı 1960'lardan bu yana tüm dünyada 3 kattan fazla artmış durumda. Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Derneği'nin (IFRC) 2020 Dünya Afet Raporu'na göre son 10 yılda yaşanan tüm doğal afetlerin %83'ü sel, fırtına ve aşırı sıcak hava gibi iklimle alakalı şiddetli olaylardan kaynaklanıyor" dedi. Axa'nın Gelecek Riskleri Raporu ile ilgili konuşan Ölken, "Her yıl dünyanın karşı karşıya olduğu riskleri ele aldığımız ve dünyanın dört bir yanından binlerce uzmanın görüşleriyle hazırlanan Gelecek Riskleri Raporumuzu yayınlıyoruz. Gezegenimizi nelerin beklediğini, nelere karşı önlemler almamız gerektiğini detaylı bir şekilde incelediğimiz bu raporda, geçtiğimiz yıla kadar dört yıldır üst üste en büyük risk iklim değişikliği olarak değerlendiriliyordu. Bu yıl ise dünyayı sarsan COVID-19'un da etkisiyle geçtiğimiz yıl 8. sırada olan salgın ve bulaşıcı hastalıklar ilk sıraya yükseldi. İklim değişikliği ise ikinci sıraya geriledi. Oysa temelde bu riskleri birbirinden ayrı düşünmek imkânsız. Raporun ilk günden bu yana ortaya koyduğu çok önemli bir kavram var: 'risklerin bağlantılılığı'. Bu kavram risklerin birbirinden beslenen olgular olduğunu ifade ediyor. İklim değişikliğinin tek başına bir risk olmadığı, etkisinin iklimin ve çevrenin ötesine geçtiği anlamına geliyor. İklim değişikliği biyolojik çeşitlilik kaybından jeopolitik istikrarsızlığa, salgın hastalıklardan doğal afetlere kadar pek çok riskle doğrudan ya da dolaylı olarak bağlantılı. Bütün bunların arasında bir sebep-sonuç ilişkisi var ve işin nihayetinde tüm yollar iklim krizine çıkıyor" dedi.

'İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ İNSANLIĞIN ORTAK SORUNU'

İklim değişikliğinin insanlığın ortak sorunu olmakla birlikte aynı zamanda doğası gereği sigortacılığın da konularından biri olduğuna dikkat çeken Ölken, "Sigortacılığın en önemli bölümü riskleri öngörmek ve buna göre önlemler alınmasını sağlamak. Yani hasarın öncesinde de insanlar için bir çözüm ortağı olabilmek. İklim değişikliği bu noktada bir sorun olarak öne çıkıyor. Çünkü iklim değişikliğinin sebep olduğu hava anomalileri öngörülerimizi zorlaştırıyor. Gezegenimizin 4 derece daha ısınması durumunda ise sigorta kavramından bahsetmek oldukça zor olacak. Dolayısıyla sektör olarak bu konuda tüm dünya ile birlikte hareket etmeli ve üzerimize düşen sorumluluğu yerine getirmeliyiz. Avrupa Çevre Ajansı'nın 2016 yılında yayınladığı 'Avrupa'da İklim Değişikliği, Etkileri ve Kırılganlık Raporu' 1980 yılından bu yana meydana gelen aşırı hava olaylarının 400 milyar euroluk bir maliyete sahip olduğunu gösteriyor" açıklamalarında bulundu. Ülke ekonomisinin hacmi büyüdükçe doğal afetlerin vurucu etkisi ve yarattığı riskin de ülke ekonomisiyle doğru orantılı olarak büyüdüğüne dikkat çeken Ölken, "Türkiye gibi dinamik ekonomiye sahip bir ülkede doğal afetler çok şeyi değiştirebiliyor. Özellikle de ekonomik olarak ülkenin kalbinin attığı bölge ve şehirlerde yaşanabilecek büyük çaplı doğal afetler ulusal çapta ekonomik hasarlara neden olabiliyor. Özellikle pandemi sürecinde işletmelerde artan stoklar nedeniyle ekonomik kayıplar artabiliyor, normal süreçte yerine koyulabilecek düzeydeki hasarlar bile artık işletmelerin ticari faaliyetlerine devamı adına riskler yaratabiliyor. Ayrıca piyasadaki belirsizliği artırarak yatırımları da olumsuz yönde etkileyebiliyorlar. Doğal afetlerin ekonomi üzerindeki etkisi parasal boyutu geçerek ülke ekonomisi ve insan hayatı için stratejik olan sektörlere uzanabiliyor. Örneğin, insanların taze meyve-sebze gibi kritik gıda ihtiyaçlarını karşılayan tarım ekonomisi hortum veya sel tipindeki doğal afetler karşısında kolayca tahrip olabiliyor. Bu noktada sigorta sektörü diğer risklerde olduğu gibi doğal afetlerde de ülke ekonomisinin teminatı olarak KOBİ ve kurumsal risklerde de kurtarıcı olma misyonunu artırarak sürdürüyor. Sigorta sektörü olarak 2020'de afetler nedeniyle ödediğimiz zarar toplam 2,2 milyar lira. TARSİM bünyesinde bitkisel ve sera sigortaları kapsamında dolu, don, sel, su baskını, kuraklık, fırtına, hortum, kar ağırlığı gibi doğal afet ve doğa olayları için ödenen tazminat toplam 950 milyon lira olarak gerçekleşmiştir. Afetlerin artması, geleceğe dair risk algısının da artışına yol açtığı için sigorta sektörü adına yeni teminatlar ve bu teminatlara ihtiyacı olan müşterilerimizin talepleri ile sigortalılık oranına da olumlu olarak etki ediyor. Sigortalılık oranlarının artması, sigorta havuzunun büyümesi ve risklerin en kapsamlı şekilde teminat altına alınması anlamında hem sektörümüze hem de bütünsel olarak ülke ekonomimize büyük çapta fayda sağlayacaktır diyebiliriz. Ayrıca dolaylı ve direkt katkılarla iş akışının sürdürülebilir şekilde devamına faydası olacaktır" diye konuştu.

'HİZMETLER ÖNE ÇIKTI'

"Geçtiğimiz sene ülkemizde ne yazık ki yıkıcı doğal afetlerle karşı karşıya kaldık. Bu açıdan önemli tazminat ödemelerinin yapıldığı bir yılı geride bıraktık. Depremlerdeki hızlı hasar ödemeleri gibi sektörün müşterileri ve acentelerine sunduğu hizmetler öne çıktı" diyen Ölken, sigortanın önemini şöyle anlattı: "Doğal afetlerde sigortacılığın ne kadar önemli olduğunu ülkedeki iktisadi hayatın devamlılığı, bireylerin güvende olma isteklerini düşündüğümüzde bir kez daha hatırladık. Axa Sigorta olarak amacımız 'insanlığın gelişimi adına insanlar için önemli olanı korumak'. Dünyanın en büyük sigorta şirketlerinden biri olarak etkileri ve sonuçlarıyla insanlığın ilerlemesi ve gelişimi açısından fark yaratacak her konuda üzerimize düşen bir sorumluluk var. Bu yüzden de özellikle birçok insanın hayatında yıkıcı sonuçlar doğurabilen doğal afetler söz konusu olduğunda rolümüz sadece hasar tazmin etmekten ibaret değil. Örneğin, geçtiğimiz sene yaşanan İzmir depreminde yaraların daha hızlı sarılmasına katkı sağlamak amacıyla yerel yönetimlerle koordine olarak acil ihtiyaç malzeme yardımlarımızı bölgeye ulaştırdık. Doğal afetler ve doğurdukları riskler karşısında alınabilecek en iyi önlemlerden biri sigorta sektörünün güçlendirilmesi ve bu sayede risk transferinin yapılmasıdır. Önümüzdeki dönemde yangın, dolu ve sel gibi iklim değişikliğine bağlı olan doğal afetlerin etkisini ülkemizde daha fazla hissedebiliriz. Bunlar gibi doğal afetlerle birlikte ülkemizin deprem kuşağında olduğunun bilinciyle başta kendi canımız ve sevdiklerimizin hayatı olmak üzere canlı ve cansız varlıkların depreme karşı sigorta güvencesi altına alınmasını mutlaka öneriyoruz."
Ölken, "Axa Sigorta olarak farklı doğal afetler karşısında ortaya çıkabilecek farklı riskleri yönetmek için birçok ürünümüz var" dedi ve ürünleri şöyle anlattı: "Gerçekleştiği bölgede ciddi maddi kayba neden olabilen depremlere karşı alınabilecek en etkili maddi tedbirlerden biri DASK adıyla da bilinen zorunlu deprem sigortasını yaptırmak. DASK depremin ve depreme bağlı olarak oluşabilecek yıkılma, yangın, patlama, zemin kayması gibi pek çok durumun yol açtığı maddi zararını karşılayarak depremzedelerin maddi açıdan korunmasına olanak tanıyor. Deprem haricindeki doğal afetlerde alınabilecek bir diğer tedbir ise konut sigortası ürünlerimizden faydalanmak olabilir. İnsanların pencere camı kırılmasından su baskınına, yangından heyelana, binalarına uçak çarpmasından ev içinde geçirdikleri küçük kazalara dek pek çok tehlike karşısında evlerini ve ailelerini korumasını sağlayan konut sigortaları evinde güven içinde yaşamak isteyen herkesin mutlaka yaptırması gereken sigorta türleri arasında bulunuyor. Konut sahiplerinin yanı sıra araç sahipleri de doğal afetler karşısında ciddi maddi hasarlarla karşı karşıya kalabiliyor. İklim değişikliğinin ülkemizdeki en açık yansımalarından biri olan dolu tehlikesinden korunmak için otomobillerini halı ve battaniyelerle sarmalayan insanlar bunun güncel bir örneği mesela. Park halindeki araçlar deprem, sel, yangın gibi doğal afetlere hazırlıksız yakalanabiliyor. Son olarak doğal afetlere karşı alınan tedbirlerin konut ve aracın yanı sıra vaktimizin çoğunu geçirdiğimiz iş yerlerine de uzanması gerekiyor. Axa Sigorta olarak tüm bu branşlarda, farklı segmentlerin ihtiyaçlarına göre teminatı ve fiyatlandırması farklılaşan ürünler sunarak çözüm ortağı misyonumuzu yerine getiriyoruz."

'FARKINDALIK ARTMALI'

Ölken, sözlerini şöyle noktaladı: "Ülkemizde özellikle doğal afetlere karşı sigorta önleminin alınmasını sağlamak için ulusal olarak sigorta farkındalığını artırmamız gerekiyor. Maalesef ülkemizde sigorta bilinci çok düşük. Örneğin 2011'den beri zorunlu olmasına rağmen DASK'lılık oranı yalnızca %56 civarında seyrediyor. Deprem kuşağında yer alan ülkemizde DASK farkındalığı halen gelişmiş değil. Sigortadan faydalanmak çoğu zaman maalesef iş işten geçtiğinde aklımıza geliyor. Oysa kıymetini kaybetmeden bilmek gerekiyor. İzmir depreminden sonraki ilk hafta Ege bölgesindeki günlük poliçe üretimi yüzde 118 artış gösterdi. Bu noktada sigorta şirketleri olarak üzerimize DASK kurumu ile müşterek çalışmalar yapmak, iş işten geçmeden sigortalılık oranının artırılmasına ve kamu üzerindeki yükün hafifletilmesine ve bu alanda gelişmeye destek olmak gibi bir görev düşüyor."

VHV REASÜRANS YÖNETİM KURULU ÜYESİ VE TEKNİK GENEL MÜDÜR YARDIMCISI FATİH AĞACIK:

İklim Değişikliği Kurulu oluşturulmalı

"İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ KONUSUNDAKİ TARTIŞMA ŞEKLİMİZİ ACİLEN DEĞİŞTİRMELİYİZ VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNDEN KAYNAKLANAN RİSKLERİN UYARLANMASI VE AZALTILMASINA ODAKLANMALIYIZ. BU KONUDA DA BAŞTA DEVLETLER OLMAK ÜZERE, BİLİM DÜNYASI, FİNANS VE EKONOMİ DÜNYASI, STK'LAR, ŞİRKETLER VS.NİN BİR ARAYA GELDİĞİ BİR İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ KURULU OLUŞTURULMALI VE HIZLA AKSİYONA GEÇİLMELİ"



"İklim değişikliği artık önümüzdeki en önemli gerçek risk. Birçok araştırma da bunu destekler nitelikte" diyen VHV Reasürans Yönetim Kurulu Üyesi ve Teknik Genel Müdür Yardımcısı Fatih Ağacık, iklim değişikliğinin etkilerini ve alınması gereken önlemleri şöyle anlattı: "Geçmişte yılın belli dönemlerinde ve belli bölgelerde doğal afetlerin olduğundan bahsederken artık yılın her döneminde ve daha önce bu olayların yaşanmadığı yerlerde de görülebilmektedir. Sel, dolu, şiddetli rüzgarlar, yoğun kar yağışları vs. birçok doğa olayı yaşanmaz denilen bölgelerde de artık can ve mal kayıplarına yol açıyor. Bunlar gerçekten çok üzücü. Son yıllarda doğal felaketlerin yaşam ve üretim yerlerinde de yaşanmaya başlamasıyla doğal afet kaynaklı ekonomik kayıplar da katlanarak büyüyor. Bu nedenle iklim değişikliği konusundaki tartışma şeklimizi acilen değiştirmeliyiz ve iklim değişikliğinden kaynaklanan risklerin uyarlanması ve azaltılmasına odaklanmalıyız. Bu konuda da başta devletler olmak üzere, bilim dünyası, finans ve ekonomi dünyası, STK'lar, şirketler vs.nin bir araya geldiği bir İklim Değişikliği Kurulu oluşturulmalı ve hızla aksiyona geçilmeli.

'GÜVEN HIZLA ARTIYOR'

Ağacık, "Ülkemiz özelinde baktığımızda ve 2020 yılında Karadeniz Bölgesi'nde, Akdeniz Bölgesi'nde ve son dönemde Ege Bölgesi'nde yaşanan sellerin yarattığı ekonomik kayıplar büyük rakamlara ulaştı. Sigorta sektörü tüm paydaşlarıyla birlikte yaşanan her türlü olumsuzluk karşısında hızla aksiyon alarak sigortalıların yanında olduğunu gösteriyor. Bunun en güzel örneğini son İzmir sellerinde gördük. Hasar tespit çalışmaları sürerken, sigorta sektörü acentesi, eksperi ve tüm paydaşlarıyla hasar tespitlerini ve ardından da tazminat ödemelerini yapıyor. Bu da sigortacılığa olan güveni hızla artırıyor" dedi. Ağacık, "İklim değişikliğinin sigorta sektörü üzerindeki en önemli etkisi, sigortalı hanehalkları, çiftçiler, enerji sağlayıcılar vb. grupların karşılaştıkları finansal kayıpların tazmin edilmesinde sektörün sahip olduğu kilit konum nedeniyle hasar ödemelerinde artış meydana gelmesidir. İklim değişikliğinin mühendislik, yangın ve kâr kaybı sigortalarındaki hasarlar üzerinde doğrudan etkisi olmakla birlikte, sigorta sektörünün kârlılığını ve iş modelini tehdit edecek dolaylı etkisi de olmaktadır. İklim değişikliği önümüzdeki on yıllarda sigorta sektöründe bir paradigma değişikliğine de neden olacak; sektör finansal işlemlerini (fonlama, risk azaltıcı teknikler), işleyişe ilişkin yöntemlerini (sigorta ve hasar) ve genel faaliyetlerini düzenleyici gelişmelerle piyasadaki gelişmelerin yarattığı zorluklarla başa çıkabilecek şekilde değiştirmek zorunda kalacaktır" şeklinde konuştu.

'TALEP ARTACAK'

"İklim değişikliğinin olumsuz etkilerinin daha belirgin hale gelmesi ile birlikte hava olayları ile bağlantılı afetler sonucu meydana gelen maliyetleri karşılamak üzere sigortaya yönelik talebin artması beklenmekte" öngörüsünde bulunan Ağacık, "Sahil kesiminde konumlanan rizikolar, yükselen deniz seviyesi ve güçlü rüzgâr riski ile karşı karşıyadır. Nehirlere yakın mesafede bulunan konut, ticari ve endüstriyel tesislerin de yükselen su seviyesi sonucu daha sık ve güçlü sel riskine maruz kalması beklenmektedir" dedi.

Ağacık, iklim değişikliğinin doğuracağı sonuçlar hakkında şunları söyledi, "İklim değişikliği sonucu meydana gelecek sağlıkla ilgili etkilerin toplum içerisinde en savunmasız gruplar tarafından hissedileceği öngörülmektedir. Buna bağlı olarak iş gücündeki olası azalmanın/aksaklıkların iş durması/kâr kaybı olarak sigorta sektörüne etkileri olabileceği öngörülmektedir. Uzun süren kuraklığın yangın hadiselerinde bir artışı da beraberinde getirmesi beklenmektedir. Yaz aylarında kötü hava ve beklenmeyen meteorolojik koşullar nedeniyle hasar istatistiklerinin ve mevsimsel dağılımının geçmiş yıllara göre değişkenlik gösterdiği de görülmektedir. Dolu yağışı riskinin mal sigortaları hasarlarındaki etkisi artmaktadır. Artan kaza ve hata sıklığı sonucunda sorumluluk hasarlarının da artması beklenmektedir. Bazı durumlarda aşırı hava koşulları, ciro ve işletme sonuçlarını etkileyecek iş durmasına da neden olabilmektedir. Bilindiği üzere sigorta risk paylaşımında en önemli araç konumunda. Söz konusu faaliyet, iş devamlılığını tehdit edecek riskleri karşılamak üzere ileriye dönük kesin plan yapılmasına olanak vermesi nedeniyle ekonomi için büyük önem taşımaktadır. Buna karşın sigortanın rolü risk paylaşımının ötesine geçmektedir. Zira sigorta, riskin tanımlanmasından transfer ve bertaraf edilmesine kadar devam eden risk yönetimi döngüsünün ayrılmaz bir parçasıdır. Sigorta ayrıca sigortalıların iklim değişikliğine uyum sağlamasına da yardımcı olmaktadır."

Ağacık, afetlere karşı sigorta önleminin alınmasını sağlamak için yapılabilecekleri şöyle sıraladı: "Sigorta sektörü, kapsamlı araştırma ve deneyimler sonucu elde ettiği uzmanlığa dayalı olarak, risk farkındalığının artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Sektör, bugüne kadar risklerin azaltılmasına dair iklim dostu bir yaklaşımı teşvik eden birçok girişim gerçekleştirmiştir. Sigorta ve reasürans şirketleri risk farkındalığının artırılmasına poliçeleri (riske dayalı sigorta primleri, ilave prim ve/veya indirimler, gerekli afet önleme tedbirleri, koşul ve şartları) aracılığıyla da katkı sağlayabilir. Avrupa sigorta sektöründe yapılan ileri düzeyde risk haritaları gibi risk farkındalığının artırılması yönlü destekler, Türkiye'deki sigorta ve reasürans şirketlerimiz aracılığıyla da yapılabilir."

DOĞA SİGORTA TEKNİK GENEL MÜDÜR YARDIMCISI MEHMET TÜMER:

İklim değişikliği en çok mal sigortalarını etkiliyor

"İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ SİGORTA SEKTÖRÜNÜN PEK ÇOK BRANŞINI ETKİLERKEN, MAL SİGORTALARI BU ETKİLENMEDEN EN ÇOK NASİBİNİ ALAN BRANŞ OLARAK GÖZE ÇARPIYOR. ÖZELLİKLE KIYI BÖLGELERDE YÜKSELEN SU SEVİYELERİ VE SELLER SONUCUNDA BU ETKİNİN DAHA DA NET HİSSEDİLECEĞİNİ ÖNGÖRÜYORUZ. ORMAN YANGINLARINDAKI ARTIŞ, SEL VE KURAKLIĞIN HASATLAR ÜZERİNDEKİ OLUMSUZ ETKİLERİ VE ÜRETİM KAPASİTESİNDEKİ AZALMA TARIM SİGORTALARINI DA DOĞRUDAN ETKİLİYOR"



"Günümüzde iklim değişikliğinin etkileri, kuşku duyulmaz bir şekilde ülkeleri etkisi altına almaya başladı. Özellikle ülkemiz, iklim değişikliğinin neden olduğu olumsuz etkileri sıklıkla yaşıyor" diyerek sözlerine başlayan Doğa Sigorta Teknik Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Tümer, doğal afetlerin sebep olduğu zararlar ile ilgili şunları söyledi: "Son dönemde karşımıza çıkan ve daha önce görmeye alışık olmadığımız hortum, dolu, kuraklık, susuzluk ve fırtına olayları artık maalesef can almaya da başladı. Diğer yandan deprem kuşağında olan ülkemizde kaçınılmaz olarak deprem hasarları da yaşanıyor. Sel benzeri afetler de her geçen gün yoğunluğunu artırmakta ve etki alanı büyümekte. Bu afetlerin sebep olduğu can kayıplarının yanında ekonomik anlamda da ciddi kayıplara neden olduğunu görüyoruz. İklim değişikliği krizinin kapıda olduğu ve bunun nedeninin sadece doğal gelişen bir küresel ısınma değil, insan faaliyetleri kaynaklı iklim değişikliği olduğu da unutulmamalı."

'SİGORTA BİLİNCİ ARTIYOR'

Mehmet Tümer, "Ancak zarar gören rizikoların sigortalı olup olmamasına bakmaksızın tümünde yaşanacak olan üretim kayıplarının ülke ekonomisine zarar vermesi kaçınılmaz olup, hasar yaşanan bölgelerde işsizlik oranının dahi etkilenmesine sebep olabilmekte. İklim değişikliği sigorta sektörünün pek çok branşını etkilerken, mal sigortaları bu etkilenmeden en çok nasibini alan branş olarak göze çarpıyor. Özellikle kıyı bölgelerde yükselen su seviyeleri ve seller sonucunda bu etkinin daha da net hissedileceğini öngörüyoruz. Orman yangınlarındaki artış, sel ve kuraklığın hasatlar üzerindeki olumsuz etkileri ve üretim kapasitesindeki azalma tarım sigortalarını da doğrudan etkiliyor" dedi. "İklim değişikliğinin, sigorta sektörünün mal sigortaları, tarım sigortaları ve sağlık sigortaları gibi pek çok branşını yakından etkilemekte olduğunu söyleyebiliriz" diyen Mehmet Tümer, şu açıklamaları yaptı: "Ülkemizde depremden sonra büyük zararlar veren afetler su baskını ve sellerdir.

Yağmur ve kar suları afete neden olmaksızın akıp gidebilmekteydi; ancak çarpık kentleşme, fabrikaların yanlış yerlere kurulması, nüfus artışı, dere ve nehir kenarlarına yerleşim nedeniyle doğa olayları afete dönüşebiliyor.

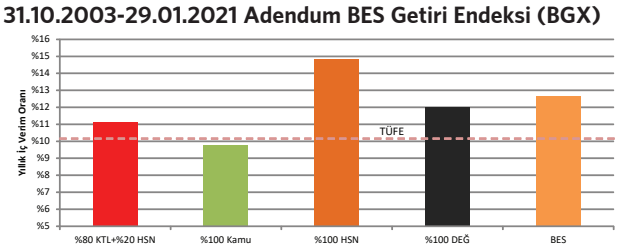
Son yıllarda ülkemizde iklim değişikliği, yanlış kentleşme, yetersiz altyapı gibi sebeplerle derelerin ve nehirlerin taşmasından oluşan sellerin yanı sıra sağanak ve yoğun yağışlar nedeniyle yaşanan şehir selleri artmaktadır."

2021'e enflasyon sektesi

İÇ VERİM ORANI NEDİR?

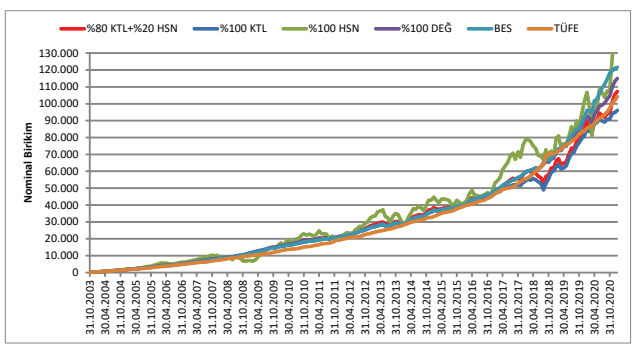
İç Verim Oranı, bir nakit akışının bugünkü ya da gelecekteki değerini "0" yapan faiz oranıdır. Bireysel emeklilik bağlamında ise, her ayın sonunda belli bir tutarla bir fona ya da fon grubuna yatırım yapan kişinin, dönem içinde yaptığı tüm yatırımların dönem sonunda ulaştığı toplam anaparayı, dönem sonundaki fon değerine eşitleyen ortalama yıllık getiri oranıdır. Genellikle birden çok yatırım ve yatırım dönüşü olan durumlarda ortalama getiriyi vermek için kullanılır.

31.10.2003-29.01.2021 Adendum BES Getiri Endeksi (BGX)



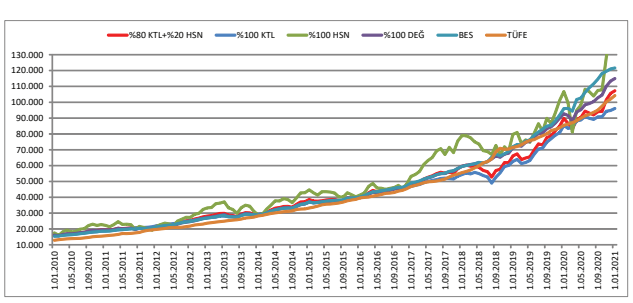
Yukarıda, 31.10.2003-31.12.2012 tarihleri arasında %4 yönetim gider kesintisi, 31.12.2012 sonrasında ise %2 yönetim gider kesintisiyle yatırıma yönlenen tutarların 31.10.2003-29.01.2021 tarihleri arasında elde ettikleri Adendum BES Getiri Endeksi (BGX) verilmektedir. Yatırım tutarı her ayın enflasyon oranıyla artırılmıştır. TÜFE ise ilgili dönemde aynı şekilde enflasyon korumalı bir yatırım aracına, yönetim gider kesintisi ve fon işletim gider kesintisi olmadan yapılan yatırımın Adendum BES Getiri Endeksi'ni vermektedir. Buna göre, BES ortalama fon getirilerine yatırım yapan bir katılımcı dönem sonunda %12,66 BGX elde etmiştir. Sadece Hisse Senedi fonuna yatırım yapanların ise %14,86 BGX elde ettikleri görülmektedir.

31.10.2003-29.01.2021 Adendum BES Birikim Endeksi (BBX)



Yukarıda, 31.10.2003-31.12.2012 arasında %4 yönetim gider kesintisi, 31.12.2012 sonrasında ise %2 yönetim gider kesintisiyle yatırıma yönlenen tutarların 31.10.2003-29.01.2021 tarihleri arasında elde ettikleri Adendum BES Birikim Endeksi (BBX) verilmektedir. Yatırım tutarı her ayın enflasyon oranıyla artırılmıştır. TÜFE ise ilgili dönemde aynı şekilde enflasyon korumalı bir yatırım aracına, yönetim gider kesintisi ve fon işletim gider kesintisi olmadan yapılan yatırımın bugün ulaştığı nominal tutardır. Bu tutar karşılaştırma amaçlı verilmiştir. Bu şekilde birikim yapan bir katılımcı, 29.01.2021 tarihinde BES ortalama fiyatlarıyla 121.625 TL birikime, enflasyon korumalı bir araçla ise 104.248 TL birikime ulaşmaktadır.

31.10.2003-29.01.2021 Adendum BES Birikim Endeksi (BBX) (2010-2021 gelişimi)



Aynı endeksin 2010-2020 yılları arasındaki seyrine bakıldığında, BES ortalama getirilerinin 2013 yılsonu ve 2014 yılı başı enflasyonun üzerinde olmakla beraber enflasyon seviyesine yaklaştığı, 2018 yılının ikinci yarısında enflasyonun altında kaldığı, ancak diğer tüm dönemlerde enflasyonun hayli üzerinde seyrettiği görülmektedir. Hisse Senedi fonlarına yatırım yapan katılımcının sadece 2011 yılsonu ve 2018 sonunda enflasyon seviyesine gerilediği, diğer tüm zamanlarda ise enflasyonun üzerinde getiri elde ettiği görülmektedir.

Geleneksel fon fiyatları gelişimi analizleri, dönem başı ve dönem sonu fon fiyatlarının karşılaştırılması şeklinde yapılmaktadır. Yatırımcı için böyle bir karşılaştırma, fonun içindeki varlıkların değer kazancını ifade etse de, Bireysel Emeklilik Sistemi'ndeki katılımcılar için bu yöntem çok fazla öneme sahip değil. Böyle bir değer artışı sadece dönem başında tüm birikimini toplu olarak BES'te değerlendirmeye başlayıp dönem sonunda ayrılan katılımcılar için geçerli. Bunun yerine katılımcıların büyük bölümü (%95'i) aylık olarak katkı payı ödemektedir. Bu durumda, ortalama bir katılımcı, yılın 12 ayında, 12 değişik fiyattan fon alacak ve yıl sonunda elde ettiği getiriye bakacaktır. Daha detaylı analizde ise katılımcı aslında tam olarak emekli olduğu anda fonunun toplam değerine bakmalıdır. Ancak bu durum bile tam getiriyi ifade etmemekte, kişi Bireysel Emeklilik Sistemi'nde dahil olacağı "Emeklilik Gelir Planı" ile birikimlerini ihtiyacı olduğu kadar kullanabilmekte ve birikiminin geri kalanını fonlarda değerlemeye bırakabilmektedir. Yani tipik bir katılımcı için değerleme ilk katkının yatırıldığı andan son maaşın çekildiği ana kadar devam etmektedir. Ancak ne yazık ki bu şekilde düzenli yatırım yapan katılımcılar dahi genellikle ödedikleri katkı payları toplamını sene sonundaki birikimleriyle karşılaştırmakta, katkı paylarının ay ay yatırıma yönlendirildiğini, yıl içinde yatırılan katkılar için tam yıllık getiri elde edilemediğini ve son ay yatırılan kısmının sadece 1 ay nemalandığını gözden kaçırabilmektedirler. Ayrıca, kredi kartı ile yapılan ödemelerde bu süreler kredi kartının blokaj süresi kadar da ötelenebilmektedir. Bireysel Emeklilik Sistemi'ndeki Hisse Senedi Fonları 2021 yılının Ocak ayında %1.43 oranında yükselirken, BİST–100 endeksinde %0.22 oranında düşüş gerçekleşti. Ocak ayında Türk Lirası Cinsinden Kamu Borçlanma Senetleri %0.81 oranında yükselirken, Yabancı Para Cinsinden Borçlanma Senetlerinde ise %0.73 oranında düşüş gerçekleşti. Tüketici Fiyat Endeksi ise 2021 yılı Ocak ayında %1.68 oranında arttı.

ADENDUM BES GETİRİ ENDEKSİ (BGX)

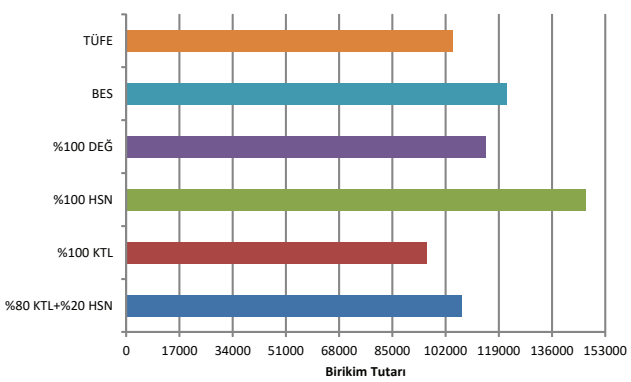
Bu endeks hazırlanırken, düzenli olarak yatırım yapan ve Bireysel Emeklilik Sistemi'ndeki ortalama emeklilik yatırım fonu fiyatlarıyla işlem yapan bir katılımcının, elde ettiği yıllık iç verim oranına bakılmaktadır. Katılımcı her ay, ay sonunda açıklanan son fiyatlarla fon alır ve değerleme tarihi itibarıyla fonunun değerine bakar. Bu nakit akışı ile yıllık iç verim oranı hesaplanır. Yatırım tutarları 31.10.2003 tarihinde 100 TL ile başlatılmış ve her ayın TÜFE oranında artırılmıştır. Fon alınırken, yatırılan tutardan %4-%2 arasında yönetim gider kesintisi yapılacağı varsayılır.

ADENDUM BES BİRİKİM ENDEKSİ (BBX)

Bu endeks, 31.10.2003 tarihinden itibaren sistemde olan ve düzenli olarak yatırım yapan bir kişinin bugünkü birikimini bulmak üzere hazırlanmıştır. Katılımcının 31.10.2003 tarihinde 100 TL yatırarak sisteme girdiği ve her ay katkı payını TÜFE oranında artırdığı varsayılmıştır. Katılımcı her ay, ay sonunda açıklanan son fiyatlarla fon alır ve değerleme tarihi itibarıyla fonunun değerine bakar. Katılımcının bu süre içinde fon dağılım oranlarını değiştirmediği varsayılmaktadır. Fon gruplarının endeks değerleri, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından aynı fon grupları için yayınlanan birim pay değerleri dikkate alınarak hesaplanmıştır.

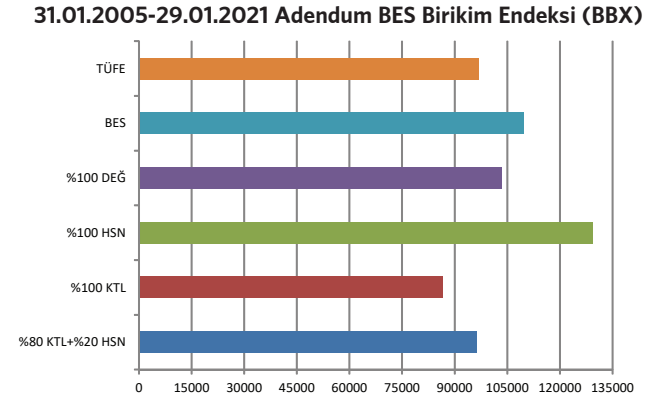
Yandaki grafik 31.10.2003-29.01.2021 tarihleri arasında bireysel emeklilik sisteminde değişik fon karmalarına düzenli ödeme yapmış olan katılımcıların, dönem sonunda elde ettikleri birikimleri göstermektedir. Yatırılan tutarlardan (TÜFE) hariç 31.10.2003-31.12.2012 tarihleri arasında %4 Yönetim Gider Kesintisi, 31.12.2012 sonrasında ise %2 Yönetim Gider Kesintisi yapılmıştır. Sistemin başından buyana ortalama BES fonlarına yatırım yapan bir kişinin birikimi 29.01.2021 tarihinde 121.625 TL'na ulaşmıştır. Bu kişi Ocak 2021 döneminde bireysel emeklilik sistemine 501 TL katkıda bulunmuştur.

31.10.2003-29.01.2021 Adendum BES Birikim Endeksi (BBX)



Yandaki grafik sisteme 31.01.2005 tarihinde dahil olup 29.01.2021 tarihine kadar bireysel emeklilik sisteminde değişik fon karmalarına düzenli ödeme yapmış olan katılımcıların, dönem sonunda elde ettikleri birikimleri göstermektedir. Yatırılan tutarlardan (TÜFE) hariç 31.10.2003-31.12.2012 tarihleri arasında %4 Yönetim Gider Kesintisi, 31.12.2012 sonrasında ise %2 Yönetim Gider Kesintisi yapılmıştır. 2005 yılından buyana Hisse Senedi fonlarına yatırım yapan bir katılımcının 29.01.2021 tarihinde 129.238 TL Adendum BES Birikim Endeksine ulaştığı görülmektedir.

31.01.2005-29.01.2021 Adendum BES Birikim Endeksi (BBX)





BES performansı geçer not aldı

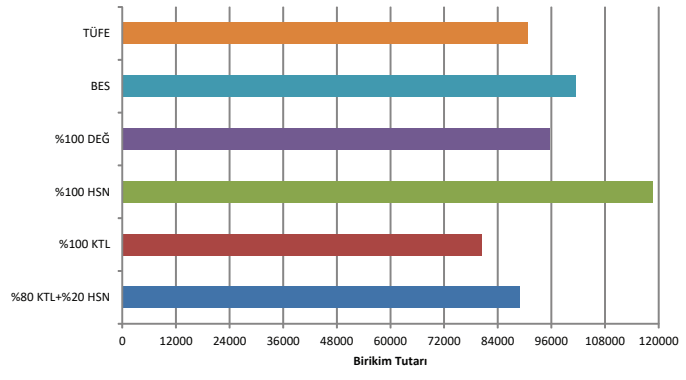
Türkiye Kurumsal Yatırımcı Yöneticileri Derneği'nin (TKYD), hazırlattığı "Emeklilik Yatırım Fonları Performans Raporu"nda, belirli dönemler için emeklilik fonlarının gelişimi, fon getirilerinin TÜFE, alternatif yatırım araçları ve karşılaştırma ölçütleri ile kıyaslayan analizler yer aldı. Rapora göre, emeklilik fonlarının ağırlıklı ortalama net getirisi, TÜFE ile karşılaştırıldığında, son 5 yılda 95 puan, son 10 yılda 139 puan ve Ocak 2004 itibarıyla ise 414 puan ile TÜFE'nin çok üzerinde getiri elde etti. Sadece 2020 yılı bazında bakıldığında, emeklilik fonlarının ağırlıklı ortalama getirisi, enflasyonun 17 puan üzerinde gerçekleşti. Emeklilik yatırım fonları getirileri, kategori bazında TÜFE ile karşılaştırıldığında, sistem başından bu yana, tüm kategorilerin TÜFE'nin üzerinde kaldığı ve TÜFE'ye göre en çok getiri sağlayan fon kategorilerinin sırasıyla; Kamu Dış Borçlanma Araçları, Hisse Senedi, Borçlanma Araçları, Değişken, Kamu Borçlanma Araçları, Standart ve Para Piyasası fonları olduğu belirtildi.

'FON GETİRİSİ MEVDUAT FAİZLERİNİN ÜZERİNDE'

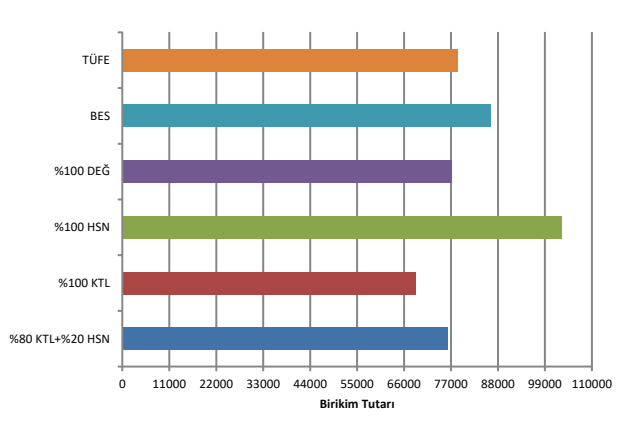
Emeklilik fonlarının ağırlıklı ortalama getirisi, alternatif bir yatırım aracı olarak mevduat faiziyle kıyaslandıktan sonra karşılaşılan sonuçlar da rapora dahil edildi. Buna göre, tüm alt dönemler için ağırlıklı ortalama fon getirisinin, mevduat faizlerinin çok üzerinde olduğu paylaşıldı. Yine kategori bazında, her bir fon kategorisinin ağırlıklı net getirisi, ilgili kategoriye ait karşılaştırma ölçütlerinin net getirileri ile karşılaştırılarak, 2020 yılına ait analizlere de raporda yer verilmiştir. Bu analizlere göre, kendi karşılaştırma ölçütünün altında kalan fon bulunmazken, karşılaştırma ölçütüne göre oransal olarak en yüksek getirili fon kategorisi yüzde 7.6 ile Hisse Senedi Fonları oldu. Hisse Senedi fonlarını, yüzde 7'lik fazla getiri ile Değişken & Karma Fonlar, yüzde 3.6 ile Kıymetli Maden Fonları, yüzde 2.9 ile Kamu Borçlanma Araçları Fonu, yüzde 2.8 ile Standart Fonlar, yüzde 1.7 ile Kamu Dış Borçlanma Araçları Fonu ve yüzde 0.4 ile Para Piyasası Fonları takip etti.

Emeklilik Yatırım Fonları Performans Raporu'na göre emeklilik fonlarının ağırlıklı ortalama net getirisi, TÜFE ile karşılaştırıldığında, son 5 yılda 95 puan, son 10 yılda 139 puan ve Ocak 2004 itibarıyla ise 414 puan ile TÜFE'nin çok üzerinde getiri elde etti.

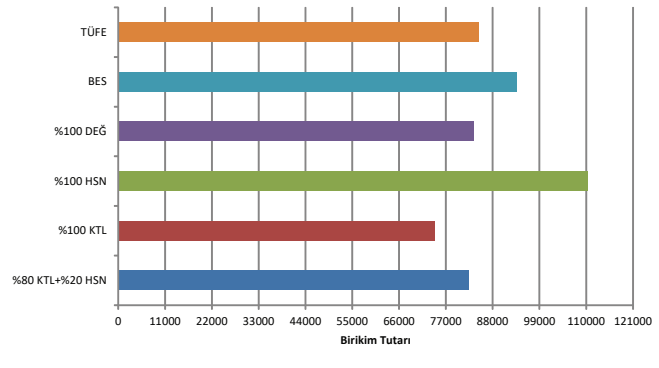
31.01.2006-29.01.2021 Adendum BES Birikim Endeksi (BBX)



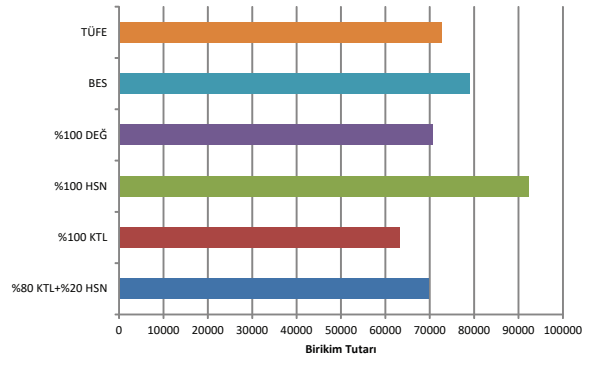
31.01.2008-29.01.2021 Adendum BES Birikim Endeksi (BBX)



31.01.2007-29.01.2021 Adendum BES Birikim Endeksi (BBX)



31.01.2008-29.01.2021 Adendum BES Birikim Endeksi (BBX)



%80 KTL + %20 HSN: %80 Kamu İç Borçlanma Senedi fonları, %20 Hisse Senedi fon grubuna yapılan yatırım

%100 KTL: Tamamı Kamu İç Borçlanma senedi fonlarına yapılan yatırım

%100 HSN: Tamamı Hisse Senedi fonlarına yapılan yatırım

%100 DEĞ: Tamamı Değişken fonlara yapılan yatırım

BES: BES ortalama fiyatlarıyla yapılan yatırım

TÜFE: Enflasyon endeksli yatırım yapan katılımcı (Yönetim Gider Kesintisi olmadan)

Emeklilik yatırım fonların okuyucuya bilgi vermek amacıyla yorumlanmıştır. Hesaplar, geçmiş verileri baz aldığından, sonuçlar gelecek dönem performansı için gösterge sayılmaz. Bu sayfadaki hesaplamaların doğruluğu için azami gayret gösterilmiştir, ancak herhangi bir hatadan dolayı uğranacak kayıplardan Sigortacı Gazetesi veya Adendum sorumlu tutulamaz.

Pandeminin getirdiği k kadınları geri p

COVID-19 süreci ile beraber kadınların sorumluluğuna bırakılan aile, çocuk ve yaşlı bakımı, iş süreçlerinin önüne geçti. Pandemi sürecinde sağlık, yeme-içme vb. sektörlerde kadın çalışan sayısının fazla olması ise kadın sağlığıyla ilgili endişeleri artırdı.

Esra Nur Mocu
esra@sigortacigazetesi.com.tr

Temelinde insan hakları olan ve kadınların siyasi ve sosyal bilincinin geliştirilmesine, ekonomik, siyasi ve sosyal başarılarının kutlanmasına ayrılan ve Birleşmiş Milletler tarafından Dünya Kadınlar Günü olarak tanımlanan 8 Mart, kadın hakları hareketinin odak noktasını oluşturuyor. Günümüzde bazı ülkelerde resmi tatil olan, bazı ülkelerde ise büyük ölçüde görmezden gelinen bu özel günün tek ortak noktası ise eşitlik temasında buluşması.

COVID-19'un yarattığı zorlu sürece kadın gözüyle baktığımızda ise terazide dengesizlikler görünüyor. Salgın krizine girerken kadınların ekonomik olarak erkeklerden daha geri planda kaldığı, bunun nedeninin ise iş hayatı ve gelir düzeylerindeki adaletsiz dağılımın devam etmesi olduğu görüldü. Dünya çapında kadın istihdam oranı erkeklere kıyasla daha az olurken çalışma yaşındaki kadınların iş gücüne katılım oranı %50'den daha az. Bu durum erkeklerde %76. Gelir düzeyine bakıldığında ise çalışan bir erkeğin kazandığı her 1 dolar için aynı işi yapan bir kadın sadece 77 sent kazanıyor. Aradaki bu fark çocuk sahibi kadınlarda ise giderek derinleşiyor.

SİGORTA SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM TABLOSU (2016 - 2020) *DOĞRUDAN SATIŞ PERSONELİ DAHİL

	KADIN	ERKEK	TOPLAM
2016	11.008	8.644	19.652
2017	11.211	8.712	19.923
2018	11.134	8.827	19.961
2019	10.788	8.766	19.554
2020	11.161	9.256	20.417

KADIN SAĞLIĞINI İYİLEŞTİRMEK İÇİN 5 EYLEM NOKTASI

COVID-19 kadın sağlığı üzerinde ciddi bir etkiye sahip oldu, bu etki aynı zamanda olası uzun vadeli sonuçları doğurdu. Kadınların başkalarına bakmaya daha fazla zaman ayırması genellikle kendi sağlıklarına zarar veriyor. Bu tür durumlarda sigortacılar kadınları desteklemek için nasıl aksiyonlar alabilir? Kadınların sağlık hizmetlerine erişimini iyileştirmek, yeni teknolojilerin kullanımını yaygınlaştırmak ve uzun vadeli hastalıkların riskini azaltacak daha sağlıklı yaşam tarzlarını teşvik etmek için 5 eylem noktası belirlendi.

- Sağlığa daha entegre bir yaklaşım benimseyin. Sadece fiziksel sağlığı değil aynı zamanda zihinsel sağlığı da dikkate almalıyız.
- Kadınlara kendi sağlıkları üzerinde daha fazla kontrol sağlamak için hem hastalıkları önleme hem de tedaviyi kapsayan ürünler geliştirin.
- Sağlık hizmetlerine erişimi iyileştirmek ve pandemi zamanlarında bile kadınların sağlıklarını izlemelerine yardımcı olmak için yeni dijital teknolojiler geliştirin.
- Kadınlar için özel danışmanlık, destek ve tavsiye sunun. Bu durum kadın sağlığına yönelik riskleri azaltacak ve çocuklar ve diğer aile üyeleri için daha geniş faydalar sağlayacaktır.
- Yalnızca kadınlara özgü koşullar açısından değil aynı zamanda kalp hastalığı gibi alanlarda da cinsiyetler arasında farklı semptomlar için de teşhis süreçlerini iyileştirmek için kadın sağlığına yönelik araştırmaları destekleyin.





2008 yılında yaşanan son mali krizin ardından yüzdesel olarak bakıldığında erkeklere kıyasla daha fazla kadın işten çıkarıldı. 2008-2012 yılları arasında cinsiyetler arasındaki eşitsizlik farkı %0.7 arttı, dünya çapında tahmini olarak 13 milyon kadın işsiz bırakıldı. Bu durum 2019 yıl sonundan itibaren başlayan ve süregelen COVID-19 krizi ile daha kötü hale gelebilir, kadınların sosyal ve ekonomik refahına kalıcı zarar verebilir. Mevcut krizde kadınların yaşadığı dezavantajlar ikiye ayrılıyor: Bunlardan ilki, kadınların pandeminin en çok etkilediği (sağlık, yeme-içme, bakımevleri vb.) sektörlerde çalışma eğiliminde olması. İkincisi ise kapanma tedbirleri sonucunda kadınların güvendiği bakım hizmetlerine erişiminin azalması. Sonuç olarak, kadınların sorumluluğuna bırakılan aile, çocuk ve yaşlı bakımı iş süreçlerinin önüne geçti.

KADINLAR ÖN SAFTA

Dünya şu anda yüzyılı aşkın süredir en kötü salgın kriziyle karşı karşıya. Bununla birlikte COVID-19 sadece sağlık değil aynı zamanda bir ekonomik kriz. En son yaşanan 2008 ekonomik krizi kadınları erkeklerden orantısız olarak daha fazla etkilemişti. Bu sefer COVID-19'un yarattığı ekonomik ortam daha kötü sonuçlar doğurabilir. Axa'nın raporunda salgın sürecindeki mücadelede kadınların ön safta yer alması ele alınıyor. 8 farklı ülkede (Fransa, Almanya, İtalya, Meksika, Nijerya, İspanya, Tayland ve İngiltere) farklı sosyal ve ekonomik geçmişlere sahip 8.000 kadının katıldığı araştırmada bu ekonomik krizin kadınları nasıl etkilediğini, sadece gelirlerini, iş güvencelerini ve istihdam olanaklarını değil aynı zamanda "zihinsel yüklerini" (evi organize etmek ve ailelerine bakma ile ilgili stres ve yorgunluklarını) nasıl etkilediği ele alındı. Ankete göre COVID-19'un milyonlarca kadını eskisine göre daha az finansal güvenceye sahip olduğunu, başkalarına daha fazla bağımlı olduğunu ve iş ve ev yaşamını birleştirmek için mücadele ettiğini gösteriyor.

Ankette edinilen önemli bulgularda kadınların COVID-19 sürecinde yaşadığı ekonomik zorluklara dikkat çekiliyor. Ekonomik olarak COVID-19 özellikle kadınları daha fazla etkiledi. Kadınların %47'si geçinebilmek için birikimlerini tüketti ya da finansal destek için arkadaşları ve ailelerinden yardım istedi. Kadınlar başkalarının bakımını sağlayabilmek için daha fazla zaman harcadılar. Bu durum da stresi artırdı ve kadınlara iş ve mesleki gelişim için daha az zaman bıraktı. Durumdan en çok etkilenenler arasında genç kadınlar, çocuklu olanlar ve yardımlara veya mali desteğe çok az erişimi olan gelişmekte olan ülkelerdeki kadınlar yer alıyor. COVID-19 nedeniyle kendilerini daha savunmasız hissediyor: %50'si finansal risklere karşı daha savunmasız hissettiğini söylüyor. Kadınların çoğu, başka bir krizle karşı karşıya kaldıklarında, temel riskler için sigorta güvencesi altında olmadıklarını belirtiliyor.

KADINLARIN %60'I TEDAVİLERİNİ ERTELEDİ

Axa'nın yayınladığı, COVID-19'un kadınların uzun süreli fiziksel ve mental sağlığını nasıl tehdit ettiğini anlattığı "Gizli Tehditler" raporuna göre pandemide en fazla etkilenenler bakım sorumluluğu yüklenen kadınlar oldu. Dünya çapında 50 milyondan fazla insana koronavirüsün teşhisi kondu fakat durumun kadın sağlığına oluşturduğu tehdit virüs kendisinden daha tehlikeli boyutta. Bu zorlu süreçte hasta, yaşlı ve çocuk bakımı sorumluluğunun kadınların üzerine yıkılması ile kadınların zihinsel

bakım yükümlülüğü landa bıraktı



ve fiziksel sağlığı zarar gördü. Kriz sonrasında yeterli sağlık hizmetlerine erişmekte zorlandılar, kronik hastalıkları olanlar tedavilerinde geride kaldılar. Kadınların süreç içerisindeki ve süreç sonrasında sağlık durumları kapsamında yapılan bu araştırmadan dikkat çeken veriler elde edildi. Genel olarak kadınların sağlığı kriz sırasında kötüleşti, en büyük düşüş pandeminin en çok etki ettiği Avrupa'da oldu. Her üç kadından ikisinden fazlası zihinsel sağlığında problem yaşarken, yarısından fazlası ise uyku problemleri yaşadıklarını aktardı. Kriz sırasında pek çok kadın mali nedenlerden dolayı sağlık hizmetlerine erişimde zorluk çekerken kronik rahatsızlıkları olanların %60'ı ise tedavilerini ertelemek zorunda kaldı, %40'ı rutin kontrollerini erteledi. Rutin sağlık hizmetlerine erişimde yaşanan eksiklik kadın sağlığı üzerinde uzun vadeli sonuçlar doğurabilir.

KADIN SAĞLIĞI GERİ PLANDA KALDI

Kadınlar, erkeklere kıyasla farklı sağlık riskleri ile karşı karşıya. Ön saflarda (hastane, bakım evi, okul vb.) çalışan kadın sayısı erkeklere kıyasla daha fazla olduğundan bu durum, bulaşıcı hastalıklara karşı daha savunmasız hale getiriyor. Ayrıca kadınlar dünyadaki sağlık çalışanlarının %70'ini temsil ediyor. İspanya'da salgının başlangıcından bu yana COVID-19'a yakalanan hemşire ve doktorların yaklaşık dörtte üçü kadın. Pandemi krizinin ortaya çıkmadan önceki sürece kıyasla, COVID-19 ile beraber kadınlar aile içerisinde "sağlık yöneticisi" rolü üstlenerek başkalarının sağlığını kendilerininkinin önüne koymaya başladı. Pandemi henüz sona ermediğinden kadınlar kendilerini sağlık risklerine karşı daha savunmasız hissederken, yarısından fazlası yalnız kalmaktan veya zihinsel sağlıklarının daha da kötüleşmesinden korkuyor. Maaş ve emekli maaşlarındaki farklılıklar kadınları yoksulluk riskine yakınlaştırıyor, sağlık hizmetlerinin önünde ciddi engeller oluşturuyor. Bu riskleri yönetmelerine yardımcı olmak için gelecekte hem kendilerini hem de diğer aile üyeleri için sağlık hizmetlerine daha hızlı ve daha kolay erişim istediklerini söylüyorlar. Anketin sonuçlarına göre kadınların yarısı daha fazla zamanları veya paraları olsaydı daha sağlıklı olacaklarını söyledi. Ayrıca kadınlara özgü diğer sağlık riskleri de bulunuyor.

SALGINDA KADIN İSTİHDAMI GERİLEDİ

Sigorta sektöründe kadın istihdamına baktığımızda ise Türkiye Sigorta Birliği'nin (TSB) sigorta, reasürans ve emeklilik şirketleri çalışanlarının ve doğrudan satış personellerinin eğitim durumlarına yönelik olarak hazırladığı istihdam verilerinde olumlu bir tablo ile karşılaşıyoruz. Sigorta sektöründeki 2017 - 2020 yılları arasındaki istihdam tablosuna baktığımızda dalgalı bir grafik görülse de genel olarak sektörde kadın istihdamının artış seviyesi yukarı yönlü oldu. 2020 yıl sonu verilerinde doğrudan satış personeli dahil olmak üzere COVID-19'un yarattığı zorlu ekonomik ortama rağmen sektördeki istihdam tablosunda %4.4 artış görüldü. 2019 yılında sektörde 19 bin 554 kişi istihdam edilirken, 2020 yılında bu sayı 20 bin 417'ye çıktı. 2020 yıl sonunda doğrudan satış personeli haricinde kalan 14 bin 623 sektör çalışanının 7 bin 582'si kadın, 7 bin 41'i ise erkek oldu. 2019 yılında kadın çalışan sayısı erkek çalışanlardan 686 fazlayken 2020 yıl sonunda ise bu fark 541'e geriledi. KPMG'nin yayınlağını raporda kadın liderlerden gelen en dikkat çekici anket verisi cinsiyet eşitliği yönünde oldu. Yöneticiler COVID-19 cinsiyet eşitliği için potansiyel bir dengeleyici olarak değerlendiriyor, birlikte uzaktan çalışma sistemi ile kadın liderlerin iş ve yaşam dengesine yardımcı olabilecek herhangi bir yerden çalışma mümkün kılındı. Kadın yöneticilerin %59'u kriz sırasında çalışanlarla kişisel iletişimlerinin geliştiğine inanıyor. %41'i krizin bir sonraki kariyer adımlarını etkileyeceğini düşünmüyor.

2020'NİN TEMASI KADINLARIN VE KIZ ÇOCUKLARININ SAĞLIK VE HAKLARININ KORUNMASI OLDU

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından 1989 yılında, 11 Temmuz günü "Dünya Nüfus Günü" olarak kabul edildi. Bu özel günde Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) tarafından her yıl nüfusun önemli konularını ele alan bir tema belirleniyor ve bu temaya ilişkin farkındalık yaratmaya yönelik çalışmalar yapılıyor. UNFPA, COVID-19 pandemisinin dünyadaki tüm insanları, özellikle de "kırılgan nüfus" olarak tanımlanan grupların sağlığını tehdit ettiğine ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini şiddetlendirmekte olduğuna dikkat çekti. UNFPA ayrıca, salgının üreme sağlığını, haklarını ve üreme sağlığı hizmetlerine kesintisiz erişimi olumsuz etkilediğini belirterek, daha fazla sayıda kadın ve kız çocuğunun ailelerini planlama ve sağlıklarını koruma yeteneğini kaybetme riskiyle karşı karşıya olduklarını açıkladı. Bu doğrultuda UNFPA tarafından 2020 yılı Dünya Nüfus Günü teması olarak "COVID-19'u frenlemek: Şimdi kadınların ve kız çocuklarının sağlıkları ve hakları nasıl korunabilir?" temasının vurgulanmasına karar verildi. Bu konuda atılabilecek ilk ve en önemli adım söz konusu grupların mevcut durumlarına yönelik en güncel temel istatistiklere sahip olabilmek.

KADINLARIN MALİ GÜVENLİĞİNİ ARTIRMAK İÇİN 4 EYLEM NOKTASI

Araştırma hem Avrupa'da hem de gelişmekte olan ülkelerde kadınların COVID-19'dan kötü şekilde etkilendiğini gösteriyor. Ancak kadınların küresel ekonomiye yaratacağı destek potansiyelinin büyüklüğü dikkat çekiyor. McKinsey Küresel Enstitüsü'ne göre kadınlar için küresel eşitliği getirmek, küresel ekonomiye 12 trilyon dolar ekleyeceği öne sürüldü. Peki, finansal hizmetler endüstrisi cinsiyetler arası eşitliği sağlamak için ne yapabilir? Kadınların finansal güvenliğini güçlendirecek ve kadınları profesyonel olarak geride tutan "bakım yükünü" hafifletecek 4 eylem noktası şöyle sıralandı:

- Finansal eğitimi teşvik ederek ve daha fazla kadının birikim yapmasına yapmasına yardımcı olarak kadınların finansal güvenliğini ve bağımsızlığına yardımcı olacak aksiyonlar alın. Bu durum finansal olarak aile üyelerine olan bağımlılığı azaltır.
- Genç, çocuklu veya boşanma risklerine karşı koruma sağlamak için özel tasarruf ürünleri sunulmalı.
- E-ticaret gibi alanlarda hızlandırılmış eğitim ile kadınlar arasında girişimciliği teşvik edin. Kadın girişimcilerin finansmana erişimlerini iyileştirmeleri ve uluslararası pazarlara açılmalarına yardımcı olmaları için finansal ve ticari koruma sağlayın.
- Kadınların zihinsel yükünü azaltmak, çocuklara veya yaşlı ve hasta bakma yükünü hafifletmek için destek hizmetleri sunulmalı. Daha fazla kadının işgücünde kalması ve kariyer gelişimine konsantre olması mümkün olabilir.



8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ne özel olarak hazırladığımız dosya konumuzda sigorta ve emeklilik sektöründeki kadın temsilcilerin, kadının iş gücündeki yeri ve COVID-19 sürecinden nasıl etkilendiği ile ilgili görüşlerini aldık. Sektörün kadın temsilcileri istihdamda kadın sayısının yüksek olmasına rağmen fırsat ve gelir eşitliğindeki tutarsız durumu yorumladılar.
***Dosyamızda yer alan cevaplar alfabetik olarak sıralanmıştır.**

Aksigorta Genel Müdür Yardımcısı Ayşegül Gürkale



Sektörümüzde kadın çalışan sayısı ne kadar fazlaysa yönetim katındaki kadın oranı bir o kadar az. Aksigorta olarak biz bunun önüne geçmeye çalışıyoruz. Aksigorta olarak, tüm çalışanlarına eşit fırsat tanıyan bir kurumuz. Cinsiyet eşitliği bilinci konusunda kurumda farkındalık yaratmak amacıyla 2013 yılında İş'te Eşitlik Bildirgesi'ni yakın zamanda ise Aksigorta olarak Birleşmiş Milletler Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri Sözleşmesi'ni imzalamış bulunuyoruz. Bu bildirge ile tüm çalışanlarımıza eşitlikçi anlayışla yaklaşıyoruz bununla beraber kadınların iş gücüne katılımını ise özel olarak destekliyoruz. Yine bu bildirge ile kadın-erkek çalışan dengesini koruyarak kadın yönetici oranlarında artış sağlamayı hedefliyoruz. Her yıl olduğu gibi bu yıl da kadınların iş gücüne katılımını artırmak adına işe alım süreçlerinde kadın adaylara öncelik veriyoruz. Son 2 yıldır yönetsel atamalarımızın %100'ü kadın çalışanlarımızdan oluşuyor. Ülke olarak gidecek yolumuz olduğunu biliyor ve kadınların sürdürülebilir başarılar elde etmesi için birçok imkân sunuyoruz. Kadın çalışanlarımızı iş yaşamında güçlendirmek için nitelikli eğitim programlarına aday gösteriyor ve destekliyoruz.

Gulf Sigorta Alternatif Dağıtım Kanalları, Pazarlama ve Kurumsal İletişim, Operasyon, Global Müşteriler Genel Müdür Yardımcısı Ayşe Figen Gardet



İş hayatında yahut hayatın bütününde kadın ve erkek olarak ayrım yapmayı, hatta kendi seçimimize bağlı olmayan tüm diğer unsurlarda, örneğin, nerede doğduğumuz, rengimiz, ırkımız vb. bağlı olarak iyi yahut kötü değerlendirmeleri kişisel olarak reddediyorum. Sırf Türk'üm diye güçlü olamayacağım gibi, sırf kadınım diye de kötü bir şoför olmam gerektiğine inanmıyorum. İş hayatında sürdürülebilir ve gerçek başarının da kadın ve erkeğin farklılıklarının dengeleyici ve tamamlayıcı özellikler olarak algılanıp her anlamda eşit platformlara taşınmaları ile mümkün olabileceğini düşünüyorum. Bunun için sadece Türkiye'de değil tüm dünyada alınması gereken çok yol var. Kozmetik ve yüzeysel çözümlerden söz etmiyorum. Bunlar da başlangıç olarak hoş ama eşit kalifiye iki elemandan biri kadın diye daha az maaş oluyorsa, bu bir problem. Bir iş gezisinde erkeklerle dolu bir masada bir kadın da bulunup purosunu yakarsa, ayıplanmamalı bana sorarsanız. Burada istatistik ve datalardan bahsedebilir, ayrıntılara girebiliriz.

PwC Türkiye Şirket Ortağı ve Çeşitlilik Lideri Beste Ortaç

COVID-19 salgını ilk ortaya çıktığında ve yüz milyonlarca insanı uzaktan çalışma alanlarına yönlendirdiğinde, hiç kimse bu sürecin nasıl ve ne zaman sonuçlanacağını bilmiyordu. Salgının süresi uzadıkça insanlar daha çok şeyin farkına vardı ve yavaş yavaş olumsuz düşüncelerini bir kenara bırakıp olumlu açılardan bakmaya başladılar. COVID-19 salgınının zincirleme ekonomik etkileri özellikle kadınlar ve işçiler için olumsuz yönde devam ederken birçok şirket dijital dönüşümle mücadele etmek zorunda kalsa bile, milyonlarca insan için artık evden verimli bir şekilde çalışmak mümkün hale geldi.



COVID-19 her ne kadar çalışma hayatımızda geçici veya kısmen kalıcı etkiler bırakmış olsa da kadın çalışanlara dönük yapılacak her türlü yatırım ekonomide olumlu sonuçları beraberinde getiriyor. PwC'nin gerçekleştirdiği Çalışma Hayatında Kadınlar Endeksi 2020 çalışması OECD ülkelerinde kadınların iş hayatına daha fazla katılmasının, OECD GSYİH'sini 6 trilyon dolar artırabileceğini ve cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği farkının kapanmasının da OECD ülkelerinde kadınların gelirlerini trilyon dolara çıkarabileceğini gösteriyor. OECD ülkelerinde teknoloji sebebiyle iş kayıplarından kadınların daha az etkilenmesi beklenirken, iş gücüne ihtiyaç duyulacak yeni iş kollarındaysa erkeklerin daha fazla rol alması bekleniyor. OECD ülkelerinde yeni teknolojilerin ortaya çıkması sonucunda kazanan ve kaybedenlerin olması ve kadın istihdamı üzerindeki net etkinin ülkeden ülkeye değişiklik göstermesi bekleniyor. Sağlık ve sosyal bakım ile eğitim sektörlerindeki teknoloji sebepli kadın istihdamı açısından net fayda (sırasıyla yaklaşık %3 ve %6) elde edilmesi beklenirken, toptan ve perakende ticarette, imalatta ve diğer hizmet sektörlerinde kadın istihdam oranlarının teknoloji ve otomasyon sebebiyle düşüş göstereceği düşünülüyor. Hali hazırda kadın istihdamının %30'unu oluşturan bu sektörlerdeki net istihdam kaybının %10 ila %20 arasında olması bekleniyor.

Demir Sağlık ve Hayat Sigorta CFO'su Çiğdem Karakaş:

TÜİK verilerine göre, Türkiye'de kadınların istihdama katılım oranı sadece %29,4. Kadınların iş gücüne katılımının artırılması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü kadınların çalıştığı ailelerde tasarruf oranı daha yüksek oluyor ve çalışan kadınların sayısındaki artış çocukların daha iyi eğitilmesine olumlu bir etki yapıyor. Bu artış aynı zamanda şirket verimliliklerine ve dolayısıyla ülke kalkınmasına da katkı sağlıyor. Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için eğitim çok önemli bir unsur. Eğitim imkanlarına erişimde cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve sosyokültürel engellerin kaldırılması için çalışmalara ağırlık verilirken aynı zamanda iş dünyası tarafından da kadının hayatını kolaylaştıran, fırsat eşitliği sağlayan düzenlemelerin hayata geçirilmesi gerekiyor. Sigorta sektörünün kadın çalışan sayısının en yüksek olduğu sektörlerden biri olduğunu görüyoruz. Yönetim kadrolarında da kadınlara daha fazla yer verilerek denge sağlanabilir. Pandemi döneminde kadınlar kariyerle birlikte ev işi, çocuk/yaşlı bakımı ve çocuklarının eğitimine destek gibi konularla da ilgilenmek durumunda kaldığındn onlar için yoğun bir dönem oldu. Ancak bu süreçte uygulanan evden çalışma ve esnek çalışma koşullarının devam ettirilmesi durumda, kadınların iş gücüne katılımının olumlu etkileneceğini düşünüyorum.



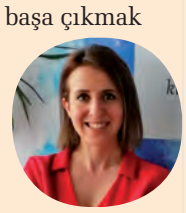
Quick Sigorta CFO'su Ebru Çalı

Haziran 2020 verilerine göre ülkemizde 15 yaş üzeri 31 milyon kadın varken iş gücüne katılma oranı %32. Erkeklerde ise bu oran %68. Sadece bu sonuç bile Türkiye'de kadının iş gücü piyasasında yer alabilmesi için atılması gereken pek çok adım olduğunu gösteriyor. Fırsat eşitliğinden tutun, yaratılan algılara, kullanılan dile kadar her aşamada geliştirilmesi gereken çok eksiğimiz var. Diğer yandan sigortacılığın da içinde yer aldığı finansal hizmetler sektörü kadın istihdamının ortalamanın üzerinde seyrettiği bir alan. Bizler de, hem Quick Sigorta'da ve grup bünyesindeki diğer şirketlerimizde hem de iş ortaklarımızda farklı kademelerde yer alan kadın çalışanlar ile değer üretebiliyoruz. Böylece, kadınların rengini, detaycılığını, duygusal zekalarını işe katabildiğimize ve ortaya çıkan katma değeri zenginleştirdiğimize inanıyorum. Ancak Türkiye'nin her yerinde ve her sektörde kadınlar için hayatın bu kadar kolay olmadığı aşikâr. COVID-19, pandemi döneminde küçülen hizmet sektöründe çalışanlar başta olmak üzere kadınların iş gücüne katılımını daha da güçleştirdi. İş gücünde yer alabilen kadınlarınsa değişen günlük rutinler nedeniyle sorumlulukları bir kat daha arttı. Kadın istihdamını, kadın girişimciliği ve sektörel çeşitliliği artırmak için ulusal düzeyde geliştirilen politikaların yanı sıra sosyal sorumluluk projeleriyle de çözümlere katkı sunmak gerekiyor. Quick Sigorta, şirket içi uygulamalarında bu hassasiyetle hareket ederken eğitimde fırsat eşitliği başta olmak üzere ülkemizin gelişim alanlarına da desteğini sürdürüyor. Gelecek 8 Martlar'da kız çocuklarımızın elde ettiği küresel başarılardan, kadın girişimcilerimizin icatlarından, güçlü annelerin yetiştirdiği değerli insanlardan bahsedecek pek çok fırsatımız olması dileklerimle.



Mapfre Sigorta İnsan ve Organizasyon Direktörü Elif Özgür

Kadınlar bugüne dek kendilerine atfedilen roller ve beklentiler nedeniyle iş yaşamında fırsat eşitliğine sahip olabilmek için büyük mücadeleler veriyor. Bunun yanı sıra ev yaşamının ve çocuk bakımının getirdiği ağır yükü de üstlenmek durumunda kalıyorlar. Bu durum pandemi döneminde daha da zorlaştı. Hayatı eve sığdırdığımız günlerde hem evden çalışma hayatına dahil olabilmek hem de ev işlerinin zorluklarıyla başa çıkmak durumunda kaldılar. Ancak ülkemizde pek çok sektörde örnek uygulamalar hayata geçiren kurumların artmasıyla kadınlar iş yaşamında güçlendirilerek destekleniyor. Sigorta sektöründe de bu konuda öncü uygulamalar hayata geçiren bir şirkette çalışmaktan kendi adıma gurur duyuyorum. Kadın çalışan oranımız %52'ye ulaştı. Mapfre Sigorta olarak tüm çalışmalarımızda cinsiyet eşitliği bilinciyle hareket ediyor, bu bilinci kurum kültürüne entegre etmek, çeşitlilik konusunda duyarlılık yaratmak amacıyla çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Bu kapsamda anne, baba ve anne adayı çalışanlarımız özel İK politikaları uyguluyoruz. İşe alımlarda kısa listede kadın aday bulundurmaktan, kadın liderlik ve mentorluk gibi eğitim programlarımıza, pek çok uygulamamızla kadınları iş yaşamının her aşamasında destekliyoruz. Ayrıca içinden geçtiğimiz pandemi döneminde psikolojik destek programımızla



çalışanlarımızın yanında oluyoruz. Çocukları için e-kitap hediyelerimiz, çocuklarıyla daha fazla ilgilenebilmeleri için sunduğumuz esnek çalışma desteğimizle de her zaman yanlarında yer almak için gayret sarf ediyoruz. Sektörümüzde fırsat eşitliği odaklı yaklaşımların artmasını ve yapılacak yeni düzenlemelerle birlikte iyi örneklerin yaygınlaşmasını umuyoruz.

Axa Sigorta İnsan Kaynakları, İç İletişim ve İdari İşler Başkanı ve İcra Kurulu Üyesi Esra Güller

Axa Sigorta Bireysel Teknik ve Sağlık Başkanı ve İcra Kurulu Üyesi Sanem Çingay

Axa Sigorta Mali İşler Başkan ve İcra Kurulu Üyesi Tuba Karataş Arıcan

Pandemi öncesine kadar ülkemizde kadınların istihdama katılımı ve kadın girişimci oranlarının, yeterli seviyelere ulaşmamış olsa dahi, artışını mutlulukla takip ediyorduk. Artık kadınların iş hayatında üstlendikleri sorumluluklar çeşitleniyor ve daha dinamik kariyer yolculuklarına çıkıyorlar. Kadınlar metro sürücülüğü, itfaiye erliği gibi daha önce cinsiyetçi kalıp yargılar sebebiyle yapmadıkları mesleklere de yöneliyorlar. Dahası iş hayatında cam tavanı kırarak yönetici pozisyonlarında, kendi işlerinin başında parlıyorlar. Kadınların toplumsal ve ekonomik hayata karışması, ekonomik değer zincirinde hak ettikleri yeri sahiplenmesi ne mutlu ki günümüzdeki en aktif ve ivme kazanarak ilerleyen ajandalardan biri. Fakat tüm dünyada tam anlamıyla fırtına etkisi yaratan pandemi, bu alanda da kazanımlarımızı önemli ölçüde etkiledi. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün verilerine göre %32 seviyelerinde olan kadın istihdam oranı 2000 yılındaki seviyeye döndü. Ekonomik hayatta değer yaratmak isteyen kadınların desteklenmesi bu sebeple belki de her zamankinden daha fazla önem taşıyor. Pandemi döneminde evden çalışmak, iş ile birlikte çocuk bakımı ve ev içi sorumlulukları dengelemek kadınlar için zorluk yaratırken bir yandan da görünmez emeklerini görünür kılarak toplumsal farkındalığın artmasına vesile oldu. Sigorta sektörü %55 oran ile kadın istihdamı açısından takdire şayan birkaç sektörden bir tanesi. Biz de sektörün en köklü paydaşlarından Axa Sigorta olarak fırsat eşitliğinin herkes için geçerli olduğundan hareketle, olası pozisyonların cinsiyet ayrımı olmaksızın herkese açık olduğunu savunuyoruz ve bunu ülkemizde oranları %52'ye ulaşan kadın çalışanlarımız ve %44'e ulaşan kadın yöneticilerimizle somutlaştırıyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliği ile istihdam yaratma açısından sektörümüze olumlu bir örnek teşkil ettiğimiz için mutluyuz. Fakat bu gurur verici istatistikler yapılacak işlerin bittiğini göstermiyor; aksine kendi performansımızı daha da geliştirmemiz ve sadece kendi sektörümüz için değil ülkemizde ekonomik değer zincirinde yer almaya çalışan her kadın için fayda yaratmamız gerektiğine işaret ediyor. Başta kendi sektörümüz olmak üzere her alanda bütün pozisyonlarda kadınların adlarını ve izlerini daha fazla görmeye başladığımızda ve kadın istihdamını özellikle üzerine düşülmesi gereken bir konu olmaktan çıkardığımızda artık kavramsal ve pratik anlamda gerçek bir eşitliğe ulaşmış olacağımızı savunuyoruz. Axa olarak kadının güçlenmesi ve bu kapsamda hayata geçirilecek girişimler gündemimizde önemli bir yer tutuyor. Birlemiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni imzalayarak da bu alanda ne kadar kararlı olduğumuzu ortaya koyduk. Yine toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda taahhütleri bulunan halka açık şirketlerin performansını değerlendiren Bloomberg Cinsiyet Eşitliği Endeksi'nde bu sene toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yaptığımız çalışmalarla yerimizi aldık. Ayrıca kadınlara daha somut destekler sunabilmek için farklı yaşam evrelerinde, yeni bir kariyere başlamak, yeni bir girişim başlatmak, bir aile kurmak gibi mihenk taşı niteliğinde yaşam olaylarında onları destekleyecek bir çözüm geliştirmeye odaklandık. Evde, aile yaşamında ve iş hayatında pek çok rolü aynı anda üstlenmeleri gerektiğinde hem risk yönetimini hem de gündelik hayatın akışını kolaylaştıracak "Kadın Girişimci Sigortası" ürününü kadınlardan ilhamla kadınlar için yarattık. Günümüzde anne, eş, evlat ve iş yeri sahibi olarak pek çok farklı rolü üstlenen kadınların risk algısının ve sigorta ürünlerinden beklentisinin farklı olduğu gerçeğinden yola çıkarak geliştirilen ve Türkiye'de ilk ve tek olan bu ürünümüz ile standart işyeri sigortası sağlamanın ötesinde kadınlara hayatlarının birçok alanında yardımcı olmayı hedefliyoruz. Bu anlamda sektörümüze de ilham kaynağı olabilmeyi ve kadın girişimcilere yönelik çözümlerin, kadınları iş hayatına katılma konusunda cesaretlendiren hizmetlerin sayısının artırılmasını umuyoruz.

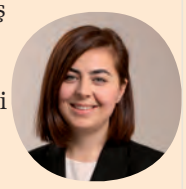






Aksigorta Genel Müdür Yardımcısı Esra Öge

Sigorta, istihdam açısından kadının egemen olduğu bir sektör. Her geçen yıl artan istihdam oranlarına karşın ne yazık ki yönetici kademesinde erkekler, kadınlara oranla çok daha söz sahibi. Üst düzey görevlerde de kadınlara fırsat eşitliği sağlanması gerektiğini düşünüyorum. Aynı zamanda kadının iş gücüne katılımı sağlanırken bu görevlerde de tutunabilmesi özellikle önemli. Pandemi sürecinde evlerde eşit bir hayat ne yazık ki çok mümkün değil. Kadın, çalışırken aynı zamanda çocuğuna bakmak, ev işlerini yürütmek anlamında farklı görevler de üstlenmek durumunda kalıyor. Yeni normalde esnek çalışma düzenine geçilirken, bu gerçeğin de akıllarda tutulması gerektiğini düşünüyorum. Kadına yönelik hayata geçirilen uygulamalara baktığımızda sigorta sektöründe kadının eşitliğine yönelik yapılan pek çok çalışma olduğunu görüyoruz. Aksigorta'nın da imzacısı olduğu İş'te Eşitlik Bildirgesi ve Birleşmiş Milletler Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri Sözleşmesi Aksigortalıların çok daha demokratik bir ortamda çalışabilmelerini sağlıyor. Kadın çalışanlarımız eşit haklara sahip oldukları işyerlerinde üst düzey yönetici pozisyonları için de destekleniyor. Rakamlarla ifade etmemiz gerekirse, kurumumuz çalışanlarının %50,3'ü kadınlardan oluşuyor. Yönetici kadromuzun %32'si kadın. Aynı zamanda %73 oranında kadın çalışan bağlılığına sahibiz. Kıdem yılı oranlarına baktığımızda da kadın çalışanlarımızın 6,01 oranında kıdem yılına sahip olduğunu görüyoruz. Sektör genelinde baktığımızda ise bu tür bağlayıcı unsura sahip sözleşmelerin uygulama sıklığının arttığını görmek bizleri de mutlu ediyor. İnanıyorum ki; hayata geçirilen uygulamalar ve imzalanan sözleşmelerle, yönetim katında da kadınların varlığını çok daha fazla görmeye başlayacağız.



Chubb Türkiye Hasardan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Fatoş Atay

TSB'nin yayınladığı istihdam istatistiklerine göre, sigortacılık sektöründe çalışanların %50'den fazlası kadın. Chubb'da çalışanlarımızın başlıca rekabet avantajımız olduğunu düşünüyoruz ve bu nedenle ekip arkadaşlarımıza, Chubb'da çalışmaya aday olanlara, müşterilerimize ve iş ortaklarımıza yaşlarına, engellilik durumlarına, ırklarına, inançlarına, cinsiyetlerine, cinsel yönelimlerine, medeni durumlarına bakılmaksızın eşit, adaletli ve saygılı davranıyoruz. Çeşitlilik ve kapsayıcılık bizim için çok önemli. Ekip liderlerinden de buna uygun şekilde davranmalarını bekliyoruz. Dünyamız, COVID-19 salgınının yayılmasıyla önemli ölçüde değişti. COVID-19 herkes için zor bir süreç. COVID-19 ile birlikte evden eğitime geçildi ve bu da çalışan ebeveynlerin, ama özellikle de çalışan annelerin omuzlarına daha ağır bir yük bindirdi. Çeşitliliğin ne denli önemli olduğu artık biliniyor. Bu sayede kuruluşlar daha inovatif olabiliyor, daha yüksek performans sergileyebiliyor. Çeşitlilik ve kapsayıcılık, günümüzün hızla değişen dünyasının olmazsa olmazı. Bu nedenle, sigorta sektöründe kadınların güçlendirilmesi önemli.



Groupama Pazarlama, Kurumsal İletişim ve Müşteri Hizmetleri Genel Müdür Yardımcısı Frédérique Guegan Tayar

Türkiye ve Fransa'yı paralel olarak takip etme şansına sahibim. Bu iki ülkenin sigorta sektöründe kadın istihdamı konusunda benzer bir görünüm sergilediğini söyleyebilirim. Kadınlar sigortacılıkta önemli ölçüde yer alıyor ama şirketlerin üst yönetimlerindeki kadın-erkek dağılımı hâlâ eşit değil. Geleneksel olarak kadınlar, İnsan Kaynakları, Pazarlama, Kurumsal İletişim, Hukuk alanlarında yönetici pozisyonlarında bulunuyorlar. Teknik alanda ise maalesef kadınların hâlâ azınlıkta olduğunu görüyorum. Üstelik bu durum sadece sigorta şirketlerinde değil, sektörümüze hizmet sunan start-up'lar ve insurtech şirketleri için de geçerli. Bu sorun okul yıllarında başlıyor; kız öğrenciler dijital konulardaki alanları daha az tercih ediyor. Oysa sigorta sektöründe son dönemlerde bu alanların uzmanlarına olan ihtiyaç giderek artıyor. Bu uzmanlık dallarında da kadınların daha fazla varlık göstermesi gerekiyor. İcra Kurulu 5 kadın ve 4 erkekten oluşan Groupama Sigorta'da çalıştığım için şanslı hissediyorum. Bana göre kadın ve erkek çalışan sayısı dengesinin sağlandığı karma ekipler kendi içlerinde birbirlerini tamamlıyorlar, çeşitliliğin sağladığı zenginlik sayesinde daha verimli oluyorlar. Nitekim pek çok araştırma karma ekiplerin daha iyi sonuçlar aldığını teyit ediyor. İyimserliğimi koruyorum, çünkü toplum iş hayatında kadın-erkek eşitliği konusunda bakış açısını değiştiriyor. Diğer yandan bu değişime, lider pozisyonlarındaki kadınların hep birlikte destek vermesi gerektiğine inanıyorum.



Gulf Sigorta Teknik ve Reasürans Genel Müdür Yardımcısı Gonca Ulusoy

Sigorta sektörü ya da daha geniş bir tanımlamayla finans sektörü özelinde düşündüğümüzde karar alma süreçlerinde ve temsil konularında kadınların da oldukça aktif olduğunu görüyoruz. Ancak ülke geneli değerlendirildiğinde maalesef gerek kariyer olanakları, gerekse ücret

politikaları açısından erkekler lehine bir tablo ile karşılaşıyoruz. Mevzuatın geliştirilmesi, kadınlara eğitim konusunda pozitif ayrımcılık, çocuk bakım desteği, ev işlerinin paylaşımı gibi konularda sağlanacak ilerlemeler için tüm toplumun ortak gayretinin olması gerekiyor. Ülkemizde iş gücüne katılanların ortalama üçte biri kadınlardan oluşuyor. Kadınların özellikle anne olduktan sonraki dönemde çalışma hayatına verimli bir şekilde devam edebilmeleri çok önemli. Günümüzde hamilelik ve doğuma ilişkin haklar, çocuk bakımına ilişkin verilen destekler konularında iyileştirmeler yapılmasına rağmen maalesef yapılanlar henüz kadınların tüm sorunlarını çözmüyor. Tüm bunlara kültürel ve sosyal olarak oluşturulmuş toplumsal önyargılar ve ataerkil yaşama alışkanlığı da eklenince Türkiye'de çalışan kadın olmak çalışan erkek olmaya kıyasla daha zor bir hal alıyor.

Milli Re Kurumsal İletişim Müdür Yardımcısı Hanzade Şenol

Ülkemizde nüfusun yarısını temsil eden kadınların istihdama katılımında yaşanan zorlukların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı iş gücü piyasası ile doğrudan ilişkili olduğunu söyleyebiliriz. Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımı henüz yeterli değil ancak yapılan araştırmalar cinsiyet eşitliğine önem veren şirketlerin üretkenlik ve inovasyon konularında öne çıkacağını, çeşitlilikten ve çok seslilikten tüm paydaşların fayda sağlayacağını gösteriyor. İş hayatının yanı sıra sosyal, ekonomik ve siyasal alanda kadınların etkin rol oynamaları sadece şirketlerin değil sürdürülebilir kalkınmanın da anahtarı. Bu nedenle kadınların eğitim, kariyer, ücret gibi imkanlardan ve fırsatlardan eşit şekilde yararlanmasının son derece önemli olduğunu düşünüyorum. Diğer taraftan, 2020 yılı başında başlayan ve tüm dünyaya yayılan pandemi şartlarının ülke ekonomileri üzerindeki kısıtlayıcı etkisinin kadın istihdamını da olumsuz etkileyebileceğini söylemek yanlış olmaz. Sigorta sektörü açısından bakıldığında ise kadın istihdamının yüksek olduğunu görüyoruz. Sektörde faaliyet gösteren pek çok şirket fırsat eşitliği konusunda yaptığı çeşitli çalışmalar ve projelerle kadınların gelişimine destek veriyorlar. Sadece iş hayatında değil gelecek nesillerin yetişmesine de katkı sağlayan, çağdaş uygarlığın mihenk taşı kadınların 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü kutlarım.



Ethica Sigorta Genel Müdür Yardımcısı Işıl Akyol

Finans sektörünün genelinde özellikle sigorta ve emeklilik alanlarında kadın iş gücünün oldukça kuvvetli olduğunu görüyoruz. Kadınlar her geçen yıl etkinliklerini daha da artırıyor. COVID-19 sürecinde özellikle evden çalışan kadınlar erkekler ile kıyaslandığında daha çok yıprandılar. Bu dönemde çocuklar evde olduğu yani kreşe veya okula gitmediği için yük daha çok annelere kaldı. Yine pek çok aile bulaş riski sebebi ile ev işlerine yardımcı olan kişileri çalıştırmaktan kaçınmaya başladı. Erkeklerin kadınlara destek olma çabalarının sınırlı kaldığını izliyorum. Son derece iyi niyetli bir şekilde iş bölümleri yapılmaya çalışılsa da çocukların ve veya ev işlerinin yükün ağırlığı maalesef kadınlara düşüyor. En büyük dileğimiz bu zor günlerin hızlıca geride kalması. Gelir ve fırsat eşitliği konusunda ise bugüne kadar çalışmış olduğum şirketlerde kadınlar ve erkekler arasında herhangi bir ayrım yapılmadığını belirtmek isterim. Hepsinde tam bir erkek ve kadın eşitliği söz konusu idi.



Cigna Sağlık Hayat ve Emeklilik Sağlık Genel Müdür Yardımcısı Melda Şuayipoğlu

Kadınların toplumsal ve ekonomik anlamda kattıkları değer ve zenginleştiren bakış açılarının yarattığı fark tartışılamaz. Kadın çalışan oranının yüksek olduğu sigortacılık sektöründe Cigna olarak, gerek kadrolarımızdaki kadın çalışan sayısı gerekse onları güçlendirecek uygulamalarımızla değer yaratmaya çok önem veriyoruz. Bir taraftan kadın istihdamı yaratırken diğer taraftan kadınların yönetici kadrolarında daha fazla yer alması adına da sigortacılık sektörüne önemli görevler düşüyor. Kadınlara iş hayatında sağlanan imkanlar ve teşviklerin yanı sıra, kadınlar söz konusu olduğunda ortaya çıkan önyargıları ve engelleri yıkmak hepimizin görevi. Ayrıca, pandemi ile birlikte çalışan, ebeveyn, bakıcı ve eğitimci rollerinin yeniden tanımlanması nedeniyle herkesin hayatında çok büyük değişiklikler olurken, özellikle kadınlara daha fazla rol düştüğü yadsınamaz. Bu nedenle bu zor dönemlerde kadınları desteklemenin ve güçlendirmenin öneminin eskisinden daha önemli olduğuna inanıyorum.



IUC Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdürü Menekşe Uçaroğlu

Türk sigorta sektörü açısından konuya bakarsak, sektörümüzde kadınlar elementer ya da hayat&emeklilik farklılaşması olmadan iş gücünün çok önemli bir kısmını temsil etmektedir. Yönetici kademelerinde de yine aynı mantıkla yoğun olarak kadın yöneticiler görev almaktadır. Ancak evli olan kadınlar için çocukların ve evin yönetilmesi ile ilgili sorumluluk işteki sorumluluklar ile birleşince ağır bir yük oluşturmakta ve bunun sonucunda pek çok kadın evdeki sorumluluğuna ağırlık vermek durumunda kalıp işyerinde daha geri planda kalabilmektedir. Bu durumla baş edebilen kadınlar eğer isterlerse üst yönetime de aday olabilmektedirler, fakat bu seviyelerde genellikle ve dünyanın her yerinde erkek oranı fazladır. Ben daha erken yaşlarımda bunun bir haksızlık olduğunu düşünürken şimdi konuya farklı bakıyorum. İş hayatı yıpratıcı ve yorucu olduğu için evdeki çocuğun en az bir kişiden kaliteli ilgi görmesi ileriki yaşları için son derece önemli. Bu noktada eğer mümkün ise çocukların kendi ebeveynlerinden birisi ile büyümelerini daha sağlıklı buluyorum, genelde de kadınlar daha az maaş aldığı için bu tercihi yapan anne oluyor. Kısacası evli ve çocuk sahibi kadınlar için iş hayatı seçimlerle dolu bir zorluk süreci. Bu sigorta sektörüne özel değil her sektörde durum aynı. Kendimden örnek vermem gerekirse ben Genel Müdür Yardımcısı olarak çalışırken Genel Müdürümüz akşam mesaiden sonraya toplantı koyduğunda çocuk ne olacak diye düşünen bir tek ben vardım, babalar o işi eşlerine ihale ettikleri için ben toplantının bir an önce bitip evdeki bakıcımın da kendi evine gitmesini isterken, sohbet edip rahatça günü değerlendiren ekip arkadaşlarımın beni anlaması mümkün değildi. Yanılıp da çocuk, ev ya da bakıcı gibi bir bahane söylemenin kariyerin üzerinde ne kadar yıkıcı etkileri olacağını bildiğim için de hayatımda bir gün bile bunu dillendirmedim. COVID-19 sürecinde de bunu gördük. Okullar kapalı olunca bizim şirketimizden de ayrılıp evde çocukları ile ilgilenmek zorunda kalan arkadaşlarımız oldu, çünkü evden çalışma temposu çocukları ile ilgilenmelerine izin vermedi maalesef. Bu kapsamda bekar ya da çocuksuz kadınlar için iş hayatını yönetmesi daha kolay. Fırsat ve gelir eşitliği bu durumun yansımasından ibaret. Yoksa bunun dışında bir ayrımcılıktan söz etmek mümkün değil. Benim açımdan konu annelik ve/veya evlilik ile beraber iş kadınlığını yönetme dengesinde özetlenebilir.

Mapfre Sigorta Hukuk Direktörü Merve Öney Barlas

Kadınların iş gücündeki yerinin erkeklerden daha farklı olmadığını ve her sektörde fırsat eşitliğinin sağlanması gerektiğini düşünüyorum. Fırsat eşitliğini ise sadece gelir eşitliği olarak değil, daha büyük bir resim içinde değerlendirmek gerekir kanaatindeyim. Bu eşitliği çalışma hayatının her adımına yansıtmalıyız. COVID-19 her tür sektöre ve meslek grubuna her şeyden önce belirsizlik ve belirsizlikle birlikte endişe hissi getirdi ama bu dönem bence bize en önce çalışma hayatında esnek davranmanın (agility) önemini gösterdi. Uzaktan çalışma düzenine alışmak, ekiplerimizi bu çerçevede doğru iletişim ile yönetmek ve ayrı yerlerde olsak da beraber çalışabilmenin mümkün olduğunu göstermek en kritik konulardı. Kadınların da doğaları gereği esnekliğe yatkın olduğunu düşüncesindeyim. Dolayısıyla bu süreci başarılı şekilde yönetmek biz kadın yöneticiler için hem önemli bir adım, hem de güzel bir sınama oldu. Sigorta sektörü de yapısı gereği hem çok regüle, hem çok dinamik bir sektör. Bu sektör özelliklerine sadık kalarak esnek davranmaya çalışmak ve buna alışmak da ayrıca önemli bir sınav oldu.



Generali Sigorta Yönetim Kurulu Başkanı Mine Ayhan

Ülkemizde kadın istihdam oranı Mart 2020 verilerine göre %29,4. Kadının iş gücüne katılım oranı ise %34,2. Avrupa Birliği ülkelerindeki kadının iş gücüne katılım oranı ise geçtiğimiz yılın ilk çeyreğinde %67. Ancak ülkemiz açısından baktığımızda burada çok olumsuz bir tablo söz konusu değil. Kadınlarımızın iş hayatındaki istihdamı her geçen yıl artış gösteriyor. Türkiye'den yöneticilerin %22'si kadın, ayrıca kadın CEO oranımız dünya ortalamasının üstünde. Bu oldukça olumlu bir durum. Diğer yandan, 20 milyon civarında kadınımız henüz çalışma hayatına katılmamış durumda. Bu kadınlarımızın da gelecek yıllarda büyük bölümünün istihdam içinde yer almalarını diliyoruz. Uluslararası araştırmalar ülkelerin büyüme istatistikleri ile kadınların iş gücüne katılımları arasında olumlu bir etkileşim olduğunu ortaya koyuyor. Kadınların çalıştığı ailelerde tasarruf oranı oldukça yüksek durumda. İş hayatında yer alan kadınların bulunduğu ailelerde doğum oranları ve çocuk ölüm oranlarının düşük olması sebebiyle bu ailelerin eğitim ve sağlığa daha fazla önem verdiği görülüyor. Ayrıca kadının sosyalleşmesi, gelişen ve değişen dünyaya dair yeni şeyler görmesi, öğrenmesi ve bunların aile üyeleri için öneminin farkında olması gibi konular da kadının iş hayatındaki yerinin önemini bir kez daha vurguluyor. Sigorta sektörü diğer birçok sektöre göre kadın istihdam oranının yoğun olduğu sektörlerden biri durumunda. Generali Sigorta'ya baktığımızda ise kadın istihdam oranının sürekli yükselişte olduğunu görüyoruz. Şu anda %50 üzerinde bir orandan söz ediyoruz. Günümüzde çalışanlarımızın yarısından fazlasını kadınlar oluşturuyor. Kadın yönetici oranımız ise %30'lar civarında ve artış gösteriyor. Bu istatistiğin

en önemli nedenlerinin başında Generali Grubu'nun "Çeşitlilik ve Dahiliyet" politikası ve uygulamaları geliyor. COVID-19 ya da diğer adıyla pandemi; lokal olmayan, tüm dünyayı etkileyen ve etkilemeyi de sürdüren bir sorun olarak karşımızda duruyor. Bu önemli sorundan etkilenen kesimlerin başında ise kadınlar geliyor. Özellikle hem iş hayatında yer alan hem de ailesiyle ilgilenmek zorunda olan kadınlar pandeminin psikolojik ve fiziksel etkilerini yakından hissediyor. İstihdamda kadın oranı artış gösteriyor ancak fırsat ve gelir eşitliği konusunda halen istenilen noktada olmadığımızı söyleyebiliriz. Ülkemizde kadının şehir kültüründe yer almasının, kadın okuma yazma oranının, kadın üniversite mezunu sayısının ve kadının iş gücüne katılımının son 50 yılda büyüme gösterdiğini görüyoruz. Gelişmiş ülkelerde ve ekonomilerde bu atılımların kamusal ve ekonomik işleyişte bizden daha uzun süredir içselleştirildiğine tanık oluyoruz. Tüm bu noktaları önümüze koyarak baktığımızda, iyi gidiyoruz ancak önümüzde yürümemiz ve önemli adımlar atmamız gereken uzun bir yol bulunuyor.

Cigna Sağlık Hayat ve Emeklilik İK Genel Müdür Yardımcısı Nazlı Tlabar Güler

Bu yıl 8 Mart'ı pandemide 1 yılını geçirmiş bir dünya olarak karşılıyoruz. Bu koşullar bize bir yandan yeni zorluklara yeni çözümler bulmayı öğretirken bir yandan da toplumsal cinsiyet eşitliğinin ne kadar önemli olduğunun altını daha da derin çizdi. Kadınlar, bir yandan sahada ya da evlerinde çalışmaya devam ederlerken bir yandan da daha fazla artan ev içi emek ve bakım sorumluluklarıyla karşı karşıya kaldılar. Evli, bekar, çocuklu, çocuksuz, yalnız yaşayan fark etmeksizin her bir kadın pandemiyi de eşit olmayan koşullarda geçiriyor.



Bu noktada UN Women'ın bu yıl 8 Mart temasını "Women in Leadership: Achieving an equal future in a COVID-19 world" olarak belirlemesini çok anlamlı buluyor ve destekliyorum. Biz, tüm koşulları eşitlik gözüyle yeniden değerlendirdiğimizde ve geleceği insan hakları temelli bir anlayışla kurduğumuzda ancak aklımızdaki ideal dünyaya kavuşacağız.
Burada biz kadın liderlere büyük sorumluluklar düşüyor; farkındalık yaratmak, düşünce biçimlerini değiştirmek, yeniyi eşitçe kurmak hepimizin ajandasında yer almak zorunda. World Economic Forum'un da paylaştığı önemli bir veri gösteriyor ki; eşitsizlik çalışmalarına mevcut hızla devam edersek ancak 99,5 yıl sonra toplumsal cinsiyet eşitliğinden bahsedebilecek bir hale geleceğiz. Biz, bu süreyi kısaltmanın yollarına bakmalıyız; kadınıyla, erkeğiyle. Çünkü eşitliğe her zaman çok ihtiyacımız var.

HDI Sigorta Hasar, Hukuk, Müşteri İlişkileri Genel Müdür Yardımcısı Nihal Asker

Türkiye kadın istihdamı anlamında gelişmiş ülkelerin çok gerisinde. Çalışabilir durumdaki kadınların sadece 3'te 1'i iş imkanına sahip. Bu da, kadın iş gücünü üretime dönüştüremediğimiz anlamına gelmektedir.
Sigortacılık sektörü ise ülkemizde kadın istihdamının en yüksek olduğu sektörlerin başında geliyor. Hizmet aldığımız asistans firmaları, eksperler, aktüerler gibi iş kollarında da istihdam anlamında bir sıkıntı yok diyebilirim. Ancak sigorta sektöründe kadın çalışan oranı %55 gibi bir oranla oldukça yüksek iken, kadın yönetici oranının %37 gibi düşük kalmasına tesadüf diyemeyiz. Yönetici pozisyonlarında kadınlara eşit fırsatlar tanınmadığı çok net. Buna kimi zaman kadının özel hayatındaki ailevi sorumlulukları kimi zaman da yetkinlikleri bahane olarak gösterilebiliyor.



Kadınların çalışma hayatına devam etmesi ve ilerlemesini engelleyen sorunlar neler diye baktığımızda; şirketlerde kadınlar için esnek çalışma politikalarının geliştirilmemiş hedeflenmemiş olması, anneler için kreş izin gibi olanakların yetersizliği, kariyer ve terfi anlamında eşit bir yaklaşımın olmaması, yönetim seviyelerinde kadınların tercih edilmemesi sıralanabilir. Hepimizin amacı farkındalık yaratmak ve sorumluluk almak olmalı. Geçmişten gelen ön yargıların aşılması için iyi örneklerin sürekli paylaşılması, araştırmaların altını çizdiği kadın yöneticilerin oranının yüksek olduğu şirketlerin kârlılıklarının nasıl pozitif ayrıştığının anlatılması lazım. Sonuçta da ülke olarak bu nitelikli kaynağın karar noktalarında daha fazla temsil edilebilmesini sağlamalıyız. Tüm bunların başında da tabi devletin kadınların ekonomik güvenliğini koruyacak toplumsal cinsiyet odaklı politikalar geliştirmesi ve raporlamalarla takibi gerekir.
Pandemi döneminde kadınların daha fazla iş kaybına uğradığı kesin. İşini kaybetmeyen ve evden çalışan kadınlar açısından bu dönem ayrı bir öz disiplin kazandırdı. Aynı alan ve zaman içerisinde hem işini layıkıyla yapmaya çalıştı hem de özel hayatında üzerindeki artmış sorumlulukları yerine getirdi. Her zaman yaptığı gibi, iş hayatı ile özel hayatı dengeleyebilmek için daha fazla bir uğraş verdi. İlk zamanlar çok fazla zorlansa da zaman içinde güçlü adaptasyon ve organizasyon yeteneği ile duruma ayak uydurdu ve oldukça iyi bir sınav verdi. Yeni normalde esnek çalışma modelleri için hazırlıklarını tamamlamış oldu.

Koru Sigorta İnsan Kaynakları Müdürü Nihal Başoğlu

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü, anlam ve önemini, kadınlarımızın çok eski yıllardan itibaren sadece iş yaşamında değil ev ve sosyal yaşamda da gerçek bir emekçi olmasından almaktadır. Kadınlarımızın da erkekler kadar iş yaşamında olması ve yerlerinin giderek artması bir kadın emekçi olarak beni mutlu ediyor. Sigorta sektörü, kadın istihdam oranının yüksek olduğu sektörler arasında yerini alırken, yönetici düzeyindeki kadın sayısında da öne çıkıyor. Cinsiyet ayrımı yapılmaksızın, kadınların da erkeklerden hiçbir konuda farklı olmadığını savunarak, ilerleyen yıllarda bu fikrin Türkiye'deki tüm işverenlerin uygulamasını umut ediyorum.



Pandemi sürecinde sektörümüzdeki kadınların istihdam oranında bir değişiklik olmamakla beraber, ülke olarak toplumsal cinsiyet konusunda yavaş ilerlememiz sebebiyle bu süreçten erkekler ve kadınların farklı şekilde etkilendiklerini söylemek mümkün. Pandemi ile birçok sektörün evden çalışma modeline geçiş yapmasıyla birlikte kadınların ev-iş dengesindeki yükleri artmış oldu. Buna rağmen, tüm kadın çalışanlarımız özverili bir şekilde çalışmalarını sürdürmüştür. Bu vesile ile, tüm emekçi kadınlarımızın gününü kutluyor, yıllardır fırsat eşitliği konusunda verilen büyük mücadelelerden ve toplumsal dönüşümler ile elde edilen kazanımları ileri taşıma hedefimizden uzaklaşmamamız gerektiğini hatırlatmak istiyorum.

VHV Reasürans CFO'su Orkide Yıldız Etiler

Kadınların iş gücündeki yeri konusunda birçok araştırma gösteriyor ki, kadınların iş gücü piyasasına katılımında ve piyasadaki konumunda yaş, eğitim, medeni durum ve çocukların varlığı gibi demografik faktörlerin; toplumsal cinsiyet temelli işbölümü ve ataerkillikten kaynağını alan kültürel faktörlerin ve küreselleşme, yapısal uyum programları gibi ekonomik faktörlerin yoğun etkisi olmakta. Bu faktörlerin etkileri ile de ne yazık ki kadınların iş gücü piyasasına katılımı erkeklere göre sınırlı kalmakta.



Fakat son yıllarda bu durumun bir nebze de olsa değişmeye başladığını gözlüyoruz. Bugün birçok sektörde üst düzey yönetici, iş sahibi, girişimci arasında kadınlarımızı ve bunların başarı hikayeleri ile karşılaşıyoruz ve bu durum bizleri mutlu ederken geleceğe de umutla bakmamızı sağlıyor. Sigorta sektörüne geldiğimizde ise birçok sektörün aksine sigortacılıkta kadınların erkeklere göre daha fazla sayıda olduğu ve kariyer konusunda daha şanslı olduklarını düşünüyorum. Bunu da sigortacılığın disiplin gerektiren meslek olmasına bağlıyorum. 2020 yılında hayatımıza giren ve hala etkilerini sürdüren COVID-19 pandemisinde de sektörümüzün bu disiplinli çalışmasının meyvelerini topladığını düşünüyorum. Pandemi ile birlikte aksiyon alan sektörümüz hızla uzaktan çalışmaya geçerken, bu sürece en iyi adapte olan ise sektörümüzdeki kadın çalışanlar oldu. Hem evde iş dışındaki rutinlerini sürdürme hem de işlerini eksiksiz devam ettirme başarısını gösterdiler ve göstermeye de devam ediyorlar. Sektörümüz özelinde kadınlara yönelik fırsat eşitliği ve gelir eşitliğine ise şirket özelinde bakılması gerektiğini düşünüyorum. Ben çalışanı olmaktan gurur duyduğum VHV Reasürans'ta üst düzey yönetici ve Yönetim Kurulu üyesiyim. Bu seviyeye gelirken de daima yöneticilerim ve iş arkadaşlarımdan destek gördüm. Bu nedenlede VHV'de çalışmaya başladığım ilk günden itibaren bir cinsiyet ayrımı olmadan çalışmanın keyfini sürüyorum.
VHV Reasürans olarak Türkiye'de faaliyete başladığımız günden itibaren işe alım süreçlerinden kariyer yolculuklarına kadar cinsiyet ayrımının yapılmadığı bir yönetim stratejisi izliyoruz.

Groupama İnsan Kaynakları, Eğitim ve İç İletişim Genel Müdür Yardımcısı Özge Yılmazyavuz

Kadınlarımız geçmişten günümüze birçok alanda önemli roller üstleniyor ve iş hayatına katılım oranları da her geçen yıl artmaya devam ediyor. Sigorta sektörü kadın çalışan sayısının fazla olduğu bir sektör. Biz de Groupama Türkiye olarak bu durumu avantaja çevirmeye ve kadınların her seviyede dengeli bir şekilde temsil edilmesine özen gösteriyoruz. Kadın çalışanlarımızın yönetim kadrolarında bulunması bizim için çok önemli ve bu konuda kadınlara fırsat yaratan bir yaklaşım içerisindeyiz. Sektörel verilere baktığımızda Türkiye'de sigorta sektöründe görev yapan kadınların oranı %52 seviyelerinde. Groupama'da ise kadın çalışanlarımızın oranı %57, tüm yönetim kadrolarındaki oranı %51, üst yönetimimizde bulunan kadın çalışan oranımız ise %56 seviyesinde. Ayrıca, şunu da belirteyim; İnsan Kaynakları departmanları genelde birçok sektörde kadın ağırlıklıdır, bizde ise bu departmanın tüm çalışanları kadın. COVID-19 pandemisinin ilk günlerinden itibaren çalışanlarımızın %95'i evden çalışmaya başladı. Şu anda da durum çok farklı değil aslında, %80-%85 oranında evden çalışmaya devam ediyoruz. Bu süreç tabii en çok kadın çalışanlarımızı etkiledi.



Hem ev işlerine zaman ayırmak hem çocuklarla aynı ortamı paylaşmak ve onlarla ilgilenmek, hem de yoğun bir tempoda bilgisayar başında çalışmak hiçbirimiz için kolay olmadı. Bu zorlukların bilinciyle, salgın başladığından bu yana çalışanlarımızın yaşadığı stresi azaltmak ve onlara destek olabilmek için Groupama olarak çeşitli çalışmalar yaptık. Özellikle kadın çalışanlarımızın iş ve özel yaşam dengesini sağlamak önceliklerimiz arasında yer aldı. Online psikolojik destek alma imkânı, mola hatırlatmaları, aletsiz spor atölyeleri, interaktif paylaşım platformları, nefes atölyeleri, evden çalışma sürecini kolaylaştırma eğitimleri, sigarayı bırakma seminerleri, aile üyeleri ile birlikte katılabilecekleri online oyunlar, çocuklara özel 23 Nisan etkinliği gibi birçok aktiviteyi özellikle kadın çalışanlarımızın yoğun katılımıyla gerçekleştirdik. Pandemi döneminde işe alımlarımızı da ertelemedik ve tüm hızımızla bu sürece de devam ettik. 2020 yılında işe aldığımız çalışanların %52'si kadın. Ayrıca Groupama olarak fırsat ve gelir eşitliği konusu en önem verdiğimiz konular arasında yer alıyor. Ücret ve yan haklar paketlerimizi, hiçbir cinsiyet ayrımı gözetmeksizin, sektör, iç denge ve ekonomik verileri dikkate alarak oluşturuyoruz. Ücret artışı, bonus, terfi vb. süreçlerimizde dikkate aldığımız ana kriter, çalışanlarımızın erkek veya kadın olmalarından tamamen bağımsız, performanslarının yüksek olması. Mevcut verilerimize baktığımızda, tüm kademelerdeki kadın erkek ücret oranlarımız hemen hemen aynı seviyede, hatta bazı kademelerde kadınların ücret ortalamalarının daha yüksek olduğunu bile söyleyebiliriz. Bu anlamda Groupama, bir kadın olarak çalışmaktan gurur duyduğumuz bir şirket.

Milli Re Genel Müdür Yardımcısı Özlem Civan

Kadınların sosyal, ekonomik, kültürel ve daha pek çok alandaki başarılarının kutlanarak kadın eşitliği konusunda farkındalığın artırılması için kutlanan Dünya Kadınlar Günü, farklı mecralarda sürdürülen projeler ve kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik düzenlemeler dolayısıyla son yıllarda kadınların iş dünyasındaki ağırlıklarının artmasıyla birlikte, iş gücüne katılımlarının toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı olarak kısıtlı kaldığı söylenebilir. Oysaki, takım çalışmasına yatkınlık, duygusal zekâ, çok yönlü düşünme ve iletişim yeteneği gibi özellikleri dolayısıyla kadınlar şirketlerin başarıya taşınmasında ve başarının sürdürülebilir kılınmasında önemli rol oynuyor. Kadınların iş hayatında ve karar alma sürecinde daha fazla yer alması, diğer bir deyişle bakış açılarının iş hayatına yansıması ise cinsiyetçi rollerden sıyrılmak bakımından ayrı bir değer taşıyor. Ülkemizde nüfusun yarısını oluşturan kadınların iş gücüne katılım oranı %32 gibi sınırlı bir düzeyde gerçekleşiyor. 2020 yılının başında ortaya çıkan ve tüm dünyaya yayılarak insanlığın farklı bir düzene geçişini zorunlu kılan pandeminin, ülkemizde kadın istihdamını maalesef olumsuz yönde etkileyeceği görüşündeyim. Artan işsizlik oranının kadınlar aleyhine oluşturduğu durumun yanı sıra, çocukların eğitimi ve evin idaresi gibi konularda zaten ağır sorumluluklar üstlenmekte olan kadınların, pandemi sonrası "yeni normal"in beraberinde getirdiği uzaktan çalışma, eğitimin evden devam etmesi gibi koşullar nedeniyle ister istemez iş dünyasının dışında kalabileceğini düşünüyorum. Sigorta sektörüne baktığımızda, kadın ve erkek arasındaki ücret, kariyer ve mesleki gelişim konularında fırsat eşitliğinin gözetildiğini; diğer yandan, şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalarla kadınların iş gücüne katılımını destekleyerek ülkemizin ekonomik ve sosyal gelişimine katkı sağladıklarını görüyoruz.

Quick Sigorta Genel Müdür Yardımcısı Pınar Güzey

Kadınların iş gücüne katılımı gelişmekte olan ülkelerin kalkınma hedefine ulaşılabilmesi için oldukça önemli. Kadınlar geleneksel aile yapısı, kaynaklara daha sınırlı erişmeleri, daha düşük ortalama eğitim, iş-aile dengesi sorunları gibi faktörler nedeniyle istihdamda erkeklerin gerisinde kalıyorlar. Tüm dünyada kadınların erkeklere göre daha düşük ücret ile çalıştığı, ayrıca eşdeğer işlerde çalışsalar bile eşit ücret alamadıklarını her sektörde görüyoruz. Bu uçurum Türkiye'de daha da büyük. Salgın sürecinde de kadın istihdamı maalesef olumsuz etkilendi. Salgın ile birlikte dünyada milyonlarca kişi işini kaybetti. Bu durumdan en çok hizmet, eğitim gibi sektörlerde yoğun çalışan kadınlar etkilendi. İşten çıkarmaların genellikle kadın ağırlıklı olduğunu gördük. Sigorta sektörü Türkiye'de kadın istihdamının en yüksek olduğu sektör. Bu çok güzel olmakla beraber en çok kadın yöneticiye sahip sektör mü diye bakınca durum biraz farklı, ilk üçe maalesef girememiş durumda. Fakat Quick Sigorta'da durumlar tam tersi. Şirketimizin yönetici kademelerinin büyük kısmı kadın çalışanlarımızda. Holdingimizin firmalarında yönetim kurullarında kadın çalışanlarımız mevcut. Bunun yanında şirketimizde kadın istihdamını ve iş gücündeki yerini artırmaya yönelik pek çok uygulamamız var. İnsan kaynakları stratejimizi, işe alım, terfi, ücretlendirme, iletişim gibi şirketteki her politikayı fırsat ve gelir eşitliği açısından değerlendiriyoruz. Girişimci kadınları ilk günden beri destekliyoruz. İlk defa acentelik verdiğimiz çok sayıda kadın acentelerimiz var. Onları da sektöre kazandırmaktan son derece memnunuz. Yine sigorta sektöründe kadın çalışanlar için oldukça önemli olan KASIDER'in en büyük destekçilerinden biriyiz.

Cigna Sağlık Hayat ve Emeklilik Genel Müdürü Pınar Kuriş

Sigorta sektörü kadın istihdamının diğer sektörlere göre daha yüksek olmasıyla öne çıkıyor. Biz de Cigna olarak %65 olan kadın çalışan oranımızla sektör ortalamasının da üzerinde bir kadın istihdamı sağlıyoruz. Bununla birlikte yönetici kadromuzda; müdür, bölge müdürü ve üstü pozisyonlarda çalışan kadın oranımız %46, genel müdür yardımcısı ve üstü pozisyonlardaki kadın çalışan oranımız ise %37,5. Pandemi döneminde çalışanlarımızın bu süreçten etkilenmemesi adına Cigna olarak kapsayıcı ve adil bir yaklaşımla tüm çalışanlarımız için yenilikçi uygulamalarımıza devam ediyoruz. Evden çalıştığımız pandemi döneminde, sokağa çıkma kısıtlamalarının tekrar hayatımıza girmesi ile birlikte değişen mevcut çalışma düzenimizi iş ve yaşam dengemizi koruyarak yönetmek en büyük önceliklerimizden. Bunun için de çocuklu çalışanlarımız için esnek öğle arası uygulamamız ve tüm çalışanlarımız için uyguladığımız ek izin saatleri uygulamalarımızla çalışanlarımızın da bu süreçte yanlarında olmaya devam ediyoruz. Ayrıca Cigna olarak büyüme stratejimiz doğrultusunda pandemi döneminde de işe alım süreçlerimize planladığımız şekilde devam ediyoruz. Sektörümüzde kadın istihdamına ve kadın yönetici gelişimine olanak veren, fırsat eşitliği sunan bir kurum kültürü olan, eşitlikçi bir yapı barındıran şirketlerin varlığı kadınların güçlenmesi ve kadınlara yönelik cam tavanların ortadan kaldırılması için çok büyük önem taşıyor. Kadının iş dünyasında daha çok yer alması, özellikle şu anda azınlıkta kaldığı yönetim kadrolarında daha çok bulunması çeşitliliği artıracağı gibi aynı zamanda ekonomik kalkınmada pozitif etki yaratıyor. Bu konuda yapılan araştırmalar da bunu kanıtlıyor. Örneğin, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2019 yılı araştırmasına göre yönetim kurullarında kadın üye sayısı arttıkça şirketlerin iş akışları %20 iyileşmekte, kadın istihdamının yanı sıra özlük haklarında ve şirket politikalarında da cinsiyet eşitliği sağlayan firmalarda kârlılık ve verimliliğin artırma olasılığı %62,6'lara çıkmaktadır. Ayrıca, şirket itibarının yükselme olasılığı da %57'lere varmaktadır. Kadınların iş yaşamındaki ve toplumdaki konumlarını güçlendirmek adına her bireye ve kuruma önemli roller düşüyor. Kadın ve erkeğin toplumlarda eşit haklara sahip olması için, en başta toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, eğitimde fırsat eşitliğine önem verilmesi, sosyal bakış açılarının kadınlar ekseninde pozitif yönde ele alınması gerekiyor. Günümüzde kurumsal birçok şirketin yönetim kadrosunda artık daha fazla kadın yöneticinin yer alması, kadın istihdamının, kadın girişimcilerin artması ve desteklenmesi, reklam ve pazarlama gibi geniş kesimlere hitap eden alanlarda cinsiyetçi söylemlerin eşitlikçi söylemlerle yer değiştirmesi gibi olumlu gelişmelerin tüm toplum tarafından benimsenene kadar devam etmesi önem taşıyor.

Milli Re Genel Müdür Yardımcısı Şebnem Kurhan Ünlü

Ülkemizde son yıllarda kız çocuklarının eğitimlerine verilen önemin artmasıyla, kendisini yetiştirmiş, çeşitli bilgi ve becerilerle donanmış kadınlarımızın toplum içerisine katılımları ve iş dünyasındaki ağırlıkları artmış olsa da iş gücüne katılımı henüz yeterli düzeyde değildir. Sektör özelinde değerlendirildiğinde ise finans sektöründe önemli ağırlığa sahip olan sigorta sektöründe kadın istihdam oranının yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Mevcut veriler ve tecrübeler, kadınların güçlenmesinin ve niteliksel gelişimlerinin artmasının, ekonomik büyümeye katkı sağlamalarının yanında gelecek nesilleri yetiştirmede ve aile sağlığı üzerinde de olumlu ve önemli etkileri olduğunu gösteriyor. Dolayısıyla kadınların iş gücüne katılımlarının sağlanması ekonomik ve sosyal alanda kalkınmanın başarıyla sürdürülebilir kılınmasının yolunu açmaktadır. Her ne kadar 2020 yılında yaşanan pandemi şartlarının zorlayıcı etkisi kadın istihdamını olumsuz yönde etkilese de şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaları ileriki dönemlerde daha da önem kazanacaktır. Kadın ve erkek arasındaki ücret, kariyer ve mesleki gelişim konularında fırsat eşitliğini gözeten şirketlerin ülkemizin daha hızlı kalkınmasına katkıda bulunacaklarını düşünüyorum.

Doğa Sigorta Kurumsal İletişim Müdürü Seda Güler

Kadının iş gücüne dahil olması, ekonomik ve sosyal yaşamın istikrarı açısından bir gerekliliktir. Türkiye gibi gelişen ülkelerde hedeflenen refah ve sosyal düzeye ulaşmanın yolu kadının hayatın her alanına dâhil olmasından geçmektedir. Dünya genelinde yaşanan sosyal, ekonomik krizler ve adaletsizliklerin kadınların iş hayatına daha fazla

katkı sağlamasıyla çözülebileceğini umut ediyorum. Türkiye'deki ekonomik koşulların 2008'deki kriz ile kötüleşmesiyle kadınların iş gücüne katılım oranında bir artış gözlemlendiği bilinmektedir. Bu, toplumdaki algının değişmesi adına anlamlı bir gelişme olmuştu. Kadınlar iş dünyasında yerlerini alarak, hem ev hem de ülke ekonomisine destek olmaya başlamışlardı. Ülkemizde, eğitimli kadın nüfusunun artışıyla kendi ayakları üzerinde durmayı bilen, çalışan, üreten, kariyer hedefleri olan bir kadın nesli oluştu. Ancak bu eğilimin geri dönmeye başladığı yönünde veriler görülmektedir. Kadın çalışanların bir kısmının yeniden ev kadını olmaya başladığını üzülerek öğreniyoruz. Bunun da en önemli sebebi, çocuk sahibi olan kadınların çocuklarının bakımını kendilerinin üstlenmek istemeleri veya kazanılan ücretler ile çocuğun bakımı için destek almanın hesaplı olmaktan gün geçtikçe daha da uzaklaşması. Kadın ile erkek arasındaki ücret farkı düşük de olsa, annelik duygusunun ağır basması ya da erkeğin evin geçimini üstlenmesinin prensip olduğu ataerkil bir toplum anlayışı, kadınların iş dünyasından ayrılmasına ne yazık ki sebep olabiliyor. Diğer yandan farklı sektörler bazında olumlu gelişmeler de yaşanmakta. Kadın çalışanların tercih edilmediği mesleklerde teknolojinin gelişmesiyle birlikte 'fiziksel güç' farkının büyük ölçüde ortadan kalktığını, bu durumda kadınların daha geniş bir sektör yelpazesinde görev alabildiğini görüyoruz. TSB verilerinden hareket edersek, doğrudan satış personeli dahil 2020 yılındaki 20 bin 417 kişilik çalışanın 11 bin 161 çalışanı, yani yüzde 54.6'lık bölümü kadın, yüzde 45.4'lük bölümünün ise erkek çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Sigorta sektöründe yükselen istihdam ile sektördeki kadın çalışan sayısında da oldukça olumlu bir ivme göze çarpmaktadır. Kadın çalışan sayısının güçlü olduğu bir sektörde çalışmak şahsım adına mutluluk verici bir unsur. Doğa Sigorta olarak biz de bu yaklaşımla tüm dünyada, kadının hem iş hayatında hem de sosyal hayatta güçlendirilmesini destekliyoruz. Şirketimizde yönetim kademelerinde yapılan atamalardaki kriterler arasında cinsiyet belirleyici bir unsur değildir. Fırsat ve gelir eşitliğinin prensip olduğu insan kaynakları yönetimimizde, yönetici seçimlerinde, çalışanın ilgili pozisyon için gereken mesleki bilgi, tecrübe, vizyon vb. donanıma sahip olup olmadığı değerlendirmeye alınır. Mevcut çalışanlarımızın %50,36'sı kadınlardan oluşmaktadır. Genç ve dinamik bir şirket olarak, kadın çalışanlarımızın gelecekte şirketimizin üst kademelerindeki yerlerini artıracaklarına gönülden inanıyoruz. Şirketimizin pandemi döneminde aldığı hızlı ve etkili önlemler sayesinde, uzun süredir evden çalışma düzeninde görevlerimizi sürdürmekteyiz. Kurumumuzun sahip olduğu teknik altyapı ve dijitalleşmeye verdiği önemle uzun zaman önce atılan adımlar sayesinde evden çalışma düzenine çok kolay adapte olduk ve işlerimizi kesintisiz yürütebildik. Çevremden edindiğim gözlemler neticesinde çalışan anneler için pandemi sürecinin çok da kolay olmadığını düşünmekteyim. Okulların da uzaktan eğitime geçmesi sebebiyle, tüm aile fertlerinin evde olmasından dolayı çalışma şartlarının anneler için oldukça zorlaştığı kanaatindeyim. Yaşanan tüm bu zorluklara rağmen bu süreci de en iyi şekilde yönetebilen arkadaşlarımızın, başarıyla işlerini devam ettirebilmelerinden dolayı kendilerini yürekten alkışlıyorum. Tüm kadınların, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü kutluyorum, sağlık, mutluluk, başarı, eşitlik ve özgürlükle dolu bir geleceğimiz olmasını diliyorum.



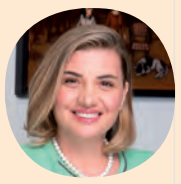
Groupama Hasar Genel Müdür Yardımcısı Selcen Seçginli

Türkiye'de kadın istihdam oranı 2020 yılında %26 olarak gerçekleşti. Sigorta sektörü özelinde toplam çalışan sayısına baktığımızda kadınlar erkeklerden daha fazla yer buluyor. Ancak kadın yöneticilere bakıldığında istihdam oranı maalesef %30 seviyelerinde kalıyor. Kadın genel müdür oranına bakıldığında ise sektörde ortalama oldukça düşük. Kadın istihdamının ve kadın yönetici oranının artırılabilmesi, kadınların iş dünyasındaki konumlarını iyileştirmek için eğitimcilerin ve işverenlerin yapmaları gereken pek çok şey var. Yapılan birçok çalışma gösteriyor ki çeşitlilik ve dahiliyet kültürü benimsendikçe şirketlerde daha çok farklı, yeni ve yaratıcı fikirler ortaya çıkar, bu da şirketlerin kârlılığına olumlu yönde yansır. Şirketimizin icra kurulundaki kadın oranı %56. Aslında Groupama Sigorta, kadın yönetici oranı konusunda gerçekten güzel bir örnek. Pandemi döneminde Türkiye'de genel istihdam oranı gibi kadın istihdam oranı da düşüş gösterdi. Sigorta sektöründe ise çalışanlara sağlanan uzaktan çalışma kolaylığı kadın çalışanlara istikrar ve güven sağladı. Groupama Sigorta olarak pandeminin başladığı Mart 2020 tarihi itibarı ile tam anlamıyla dijital, kağıtsız ortamda, teknolojiden maksimum yararlanan, tüm süreçleriyle uzaktan çalışılabilir bir şirket olarak özellikle kadın çalışanlarımızı desteklemiş olduk. Kadın çalışanlarımız hem ev konforunda, sağlık endişesi olmadan rutin görev ve sorumluluklarını şirketin sunmuş olduğu ileri altyapı ve teknoloji sayesinde yerine getirdiler, hem de bu dönemde okulların kapalı olması dolayısıyla evde olan çocuklarının yanında oldular.



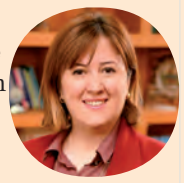
Türk Reasürans Genel Müdürü Selva Eren

AB İstatistik Ofisi'nin 2019 verilerine göre, tüm çalışmalara ve çabalara rağmen iş hayatında kadın istihdamı, hâlâ istenilen seviyede değil. Özellikle yönetici kademesinde kadın istihdamına bakıldığında Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde bu oranın ortalama %37, Türkiye'de ise yaklaşık %22 olduğunu görülüyor. Kadın çalışanların ağırlıkta olduğu sigorta sektöründe Türk Reasürans olarak biz de yaptığımız işe alımlarda kadın istihdamına öncelik verdik. Bugün itibarıyla şirketimizdeki kadın çalışanlarımızın oranı %51,3, kadın yöneticilerimizin oranı ise %42,4'tür. Hiç şüphesiz ki kadınların çalışma hayatının içerisinde daha çok yer alması, kadınlara fırsat tanınması son derece kıymetli. Kadınların güçlü taraflarına, organizasyon becerilerine, çözüm odaklı yaklaşımlarına iş hayatında ihtiyaç var. Aynı zamanda kadınların detaycı olması ve bir konu hakkındaki tüm parametreleri hesaba katabilme yeteneklerinin yüksek olması, özellikle bizim sektörümüzde artı değer yaratan bir yetkinlik olarak öne çıkıyor. Konuya bütünsel baktığımızda, iş hayatında kadın istihdamının artırılmasının öneminin yanında asıl meselenin, hayatının bir noktasında iş yahut iş dışında bir konuda belli bir mücadelenin içerisinden geçmenin insana kattığı bakış açısı ve yetkinlikler olduğunu da düşünüyorum. Cinsiyetçi yaklaşımlar, kendi kariyer yolculuğumda bazı noktalarda karşıma çıktığında bunların bana engel oluşturmasına ve beni etkilemesine izin vermediğimi söyleyebilirim. Yönetici olarak da, insanları sahip oldukları yetkinliklere göre değerlendirmenin çok daha doğru olduğunu düşündüm ve her zaman buna göre hareket ettim. Sektör ayrımı yapmaksızın kadınların, erkek egemen iş hayatında başarılı olabilmelerinin yolunun, yeteneklerini ve detaycılıklarını, empati ve çözüm odaklılık ile birleştirerek cesurca ortaya koyabilmelerinden geçtiğine inanıyorum.



KASIDER Başkanı Sema Tüfekçiler

Kadınlar konusunda tüm dünyada bir zihniyet devrimi elbette ki söz konusu, kadınlar günümüzde toplumsal, siyasal ve ekonomik alanlarda yeniden pozisyon alıyor, iş hayatında daha aktif roller üstleniyor, karar verici konumunda bulunuyor ve kilidi kıran kadın sayısı her geçen gün artıyor. Yönetim kadrolarında kadınlara daha fazla yer açılıyor. Ancak halen terfi, maaş, yan haklar vb. konularda erkek ile aynı seviyeye gelebilmiş değil, yani eşit haklara sahip değil. Erkeklere oranla kadınların iş hayatında ortalama kalma sürelerinin neden halen bu kadar düşük olduğunun da ayrıca altının çizilmesi gerekmektedir. Maaş konusunda kadın ve erkek arasında kadınlar aleyhine fark her geçen gün büyümektedir. Kadınlar kariyer yolculuklarında ev sorumlulukları ile ilgili yeterli desteği alamamaları ile en azından iş hayatında aktif çalışmasını sürdürebilmek amacı ile üst kademelerde yer alabilme ve yönetim kurulu kademesinde var olabilme planlarını hayatlarından maalesef çıkartmak zorunda kalabilirler. Son yıllarda kadınların eğitim düzeylerindeki artış iş gücüne katılımlarını aynı oranda olmasa bile artırmış durumdadır. Ancak çalışan kadınlar açısından aile sorumluluğunun kadına yüklenmiş olması ve çoğu kadının çalışma hayatını, annelik sonrası, terk ederek annelik ve ev kadınlığı pozisyonuna geçmesi toplum tarafından neredeyse teşvik edilir derecede desteklenmektedir. Kadınların içlerinde bulunan anaç tavırları ve annelik süreçleri empati yeteneklerinin daha yüksek olmasına; ikna kabiliyetlerinin, iletişim becerilerinin ve güven yaratma konusunda daha başarılı olduklarının altını çizmek gerekir ki bunlar iş hayatına kesinlikle kadınların kattığı önemli değerlerdir.



TARSİM Genel Müdürü Serpil Günal

Ekonomide ve sosyal yaşamda sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi, kadınların yaşamın tüm alanlarına aktif bir şekilde katılımı ile mümkün. Bu alanlar içinde en önemlilerinden birisi de, iş hayatına katılım. 84 milyona yaklaşan ülke nüfusumuzun neredeyse yarısını kadınların oluşturduğunu düşündüğümüzde; kadınların iş gücüne katılarak, üretebilmesinin Türkiye'nin geleceğine yönelik önemli fırsatlar barındırdığını görebiliriz. Ülkemizde son yıllarda kadınların iş gücü anlamında güçlendirilmesine ve çalışma hayatına kazandırılmasına öncelik veriliyor. Kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalar sürdürülüyor. Kamu ve özel sektör tarafından yürütülerek, kız çocuklarının eğitilmesini teşvik eden proje ve kampanyaların, orta ve uzun vadede kadınların kariyer yaşamlarına ve iş gücünün toplam verimliliğine olumlu yönde etki edeceğine inanıyorum. Her geçen gün büyüyen ve güçlenen sektörümüz

de, sigortacılık mesleğini seçen yeni nesil için önemli bir istihdam kapısı oluşturuyor. Sektörde faaliyet gösteren sigorta ve emeklilik şirketlerinde çalışanların sayısı artarken, çalışanların büyük bir bölümünün kadınlar olduğu dikkati çekiyor. Bir kadın yönetici olarak, yıllardır içinde bulunduğum bu sektörde, kadınları çeşitli alanlarda ve kademelerde yoğun bir şekilde görebilmek beni son derece mutlu ve motive ediyor. Bu anlamda sektörümüzün diğer sektörlere örnek teşkil edecek bir noktada yer aldığının altını çizmek isterim. Öte yandan, geçtiğimiz yılın başından itibaren etkisini sürdüren COVID-19 salgını, dünyada olduğu gibi ülkemizde de, ekonomik, sosyal ve toplumsal belirsizlikler yaratırken aynı zamanda büyük bir dönüşümün kapılarını da araladı. Bu dönüşümlerden birisi de iş hayatında yaşandı. Teknolojinin sunduğu imkânların artmasıyla aslında uzun süredir gündemimizde olan uzaktan çalışma modeli hayatımızdaki yerini aldı. Bu durum özellikle büyük şehirlerde yola ayrılan uzun vakitler, işe hazırlık gibi birtakım ritüelleri ortadan kaldırdı. Salgını bir gün tamamen geride bırakacak olsak da, hepimizin hayatında birtakım değişiklikler yaratacağı kesin… Benim temennim bu izlerin, biz kadınlar için olumlu birer deneyime dönüşerek, gelecekte karşılaşılabileceğimiz güçlükleri kolaylıkla bertaraf etmemizi sağlaması. Yaşamın her alanında üstlendikleri önemli görev ve sorumluluklarla toplumu aydınlatan kadınlarımızın, gelecekte iş hayatının her basamağında daha fazla yer alarak başarılarını artırması ve ülkemizin çok daha iyi noktalara ulaşmasına katkıda bulunması ümidiyle, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü en samimi dileklerimle kutluyorum.

Gulf Sigorta Satış Genel Müdür Yardımcısı Sibel Sevinç

Türkiye'de kadın olmanın omzumuza yüklediği ekstra sorumluluklar kesinlikle var. Yani sizin çalışıyor olmanız evdeki sorumluluklarınızı zaman zaman yerine getirememeniz ya da eksik getirmeniz için bir sebep olmuyor, her anlamda mükemmel olmanız bekleniyor sizden. Eğitim seviyesine bakılmaksızın günümüzde erkeklerin genel yaklaşımının bu olduğunu düşünüyorum. Bu algı bugünden yarına değişebilecek bir algı da değil maalesef. Burada yeni kuşak annelere önemli görevler düşüyor. Kız ya da erkek yetiştirdiğimiz çocuklarımızı doğdukları günden itibaren eşit haklar ve sorumluluklar vererek bu algıyı değiştirebileceğimize inanıyorum. Ne kız çocukları kendini daha geri ve aciz hissetmeli, ne de erkek çocukları daha önde ve güçlü.



Çalışan anne olmamın çocuğumla ilgilenemediğime ya da yeterli ve son günlerin gündem kelimesi ile "kaliteli" zaman geçirmeme engel olduğuna dair bir görüşe kesinlikle inanmıyorum. Çalışan anne çocukları erken yaşlarda daha fazla sorumluluk alıyorlar, kendi kendilerine yetebilmeyi daha erken yaşta öğreniyorlar, bence bu onların gelecek dönemlerdeki zorluklarla başa çıkma kabiliyetlerini artırıyor, çabuk pes etmiyorlar. Kariyerimde kadın olduğum için arka planda kaldığımı, hak ettiğim yerde olmadığımı, eşit fırsatlar sunulmadığını söyleyemem, belki de kariyerimin çok büyük bir kısmını global şirketlerde geçirmenin de bir farkı olabilir bu durum. Ancak ülkemizde çalışan kadın sayısı ve üst/orta düzey kadın yönetici sayılarına baktığımızda, siyasette, yerel yönetimlerde kadın oranına baktığımızda bir fırsat eşitsizliğinin olduğu açık ve üzücü.

Milli Re Genel Müdür Yardımcısı Sule Soylu

Ekonomik ve sosyal yaşamda kalkınmayı sürdürülebilir kılmak için kadınların güçlenmesi gerekliliği, tüm dünyada toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaların giderek önem kazanmasını sağladı. Son yıllarda birçok şirket kadınların gerek toplumsal hayatta gerek iş hayatında aktif rol üstlenmeleri için fırsatlarından eşit bir şekilde yararlanmaları yönünde çalışmalar yapıyor. Ancak Türkiye nüfusunun yarısını oluşturan kadınların iş gücüne katılım oranları henüz yeterli düzeyde değil. TÜİK Haziran 2020 verilerine göre iş gücüne katılım oranı kadınlar arasında yaklaşık %32 iken erkeklerde bu oran %68,2 olarak kaydedilmiş. Bu oranın küresel ölçekte ve ülkemizde yaşanan pandeminin etkisiyle daha da azalacağını söylemek yanlış olmaz. Sigorta sektöründe ise kadınların iş gücüne katılımı ve eşit fırsatlardan yararlanma oranı daha yüksek düzeyde. Birçok şirket cinsiyet eşitliği ile ilgili önemli projeler yapıyor. Biz de Milli Reasürans olarak bu konuda çalışmalar yapıyoruz. Şirketimizde kadın çalışanlarımız mesleki gelişim, kariyer ve sosyal hak imkanlarından eşit şekilde faydalanıyorlar. 2020 yılı sonu itibarıyla kadın çalışan sayımızın oranı %45 iken üst düzey yönetici kadın oranı %60, orta kademe kadın yönetici oranı ise %59 düzeyinde.



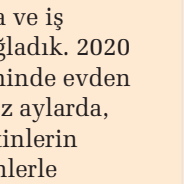
Türk Nippon Sigorta Satış ve Pazarlama Grup Müdürü Yasemin Özel

Kadınlar olarak, hayatın her alanında olduğu gibi iş hayatında da yer alıyor, çalışıyor, üretiyor ve topluma katkı sağlıyoruz. TÜİK verilerinde, nüfusun toplam %49'unu oluşturan kadınların, istihdama katılımının sadece %29 olduğu, ortalama çalışma sürelerinin 19 yıl olduğu, tüm eğitim kademeleri için kadınların eşit haklara sahip koşullarla çalıştırılmadığı görülmektedir. Aynı zamanda istatistikler kadınların en yüksek kazanç elde ettiği sektörün, finans ve sigorta sektörü olduğunu göstermektedir. Günümüzde kadın girişimciler oldukça başarılı faaliyetler göstermekte ve çalışan istihdamı sağlamaktadırlar. TSB tarafından açıklanan istatistiklere göre ise sigorta sektörü çalışanlarının %52'lik kısmını kadınlar oluşturuyor. Sektörümüzde kadın sayısının fazla olmasına rağmen daha üst pozisyonlarda erkek çalışan sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum şirket bazında değişkenlik göstermektedir. COVID-19'un hayatımıza girmesiyle birlikte alışkın olmadığımız bir düzende çalışmaya başladık. Teknolojiyi yakından takip edip, çözümcü yaklaşımlarla, çalıştığımız kurumlara ve iş ortaklarımıza katkı sağladık. 2020 yılı Mart Nisan döneminde evden çalışmaya başladığımız aylarda, alışkın olduğumuz rutinlerin dışında farklı deneyimlerle tanıştık. Online toplantılarımızı yönetir, iş takiplerimizi yaparken, evde çalışmanın nasıl bir tecrübe olduğunu deneyimledik. Sigorta sektöründe kadın istihdamı ve fırsat eşitliğine önem verilirken, her sektör için bunu söyleyemeyiz. Kadın haklarına birçok ülkeden önce sahip olmamıza rağmen, günümüzde fırsat eşitliği, adil işletme politikaları ve gelir hakları konularının hala çözümlenmemiş olması oldukça üzücü. İşletmelerde iş akışlarını takip edip, sonlandırma, pratik düşünme, çözümcü yaklaşım gösterme ve yönetsel olarak denge sağlayıcı konumlarıyla fark yaratıyorlar. Üreten, çalışan ve dokundukları hayata renk katan tüm kadınların iş hayatında daha aktif rol almasının toplum gelişimine de katkı sağlayacağına inanıyorum.



Marsh Türkiye Eş CEO'su Yeşim Aksüt

Sigorta sektöründe genel olarak kadınların daha ağırlıklı olduğunu görüyoruz, ancak bu sayı kariyer basamaklarında yukarı çıkıldıkça düşüyor. Üst düzey yöneticiliğe yükseldikçe kadın temsil oranının azalması, sadece sigorta sektörüne veya Türkiye'ye özgü bir durum değil. Sigorta sektörü ile beraber birçok farklı sektörde kadınların üst düzey temsil oranının ne yazık ki düşük olduğunu görüyoruz. Marsh & McLennan Şirketler Grubumuzun stratejik ortaklığıyla Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayımlanan 2021 Küresel Riskler Raporumuza göre, pandemi var olan tüm eşitsizlikleri daha da derinleştirdi. Pandeminin yarattığı koşullar mevcut eşitsizliklerin derinleşmesine sebep olarak, orantısız bir şekilde belirli sektörlere ve toplumsal gruplara zarar veriyor. Dünyanın en büyük 9 ekonomisinde çalışan kadınların %70'i pandemi sebebiyle kariyerlerinin yavaşlayacağına inanıyor. Kısıtlamalar nedeniyle evlere kapandığımız ve çalışan birçok kadının evden çalışma sistemine geçtiği bu süreçte kadınların büyük bir bölümü ev-iş dengesini kurgulamakta çok zorlandı. Özellikle küçük, okul çağındaki çocukları olan kadınlarımız hem çocuklarının eğitimini, hem evin düzenini, hem de işlerini bir arada yürütmek zorunda kaldı. Marsh'ın da bünyesinde yer aldığı Marsh & McLennan Şirketler Grubu olarak fırsat eşitliğine inanıyoruz. Bu doğrultuda tüm İK ve diğer süreçlerimizde kapsayıcılık ve çeşitlilik ilkemiz kapsamında aksiyon alıyoruz. Kadın liderliğinin desteklenmesi konusunda aktif bir şekilde çalışıyoruz. İyi örnekleri paylaşarak; mentor desteği, liderlik programları, esnek çalışma saatleri gibi özendirici uygulamalar sunarak şirket kültürümüzü besliyoruz.



Gulf Sigorta İnsan Kaynakları ve İdari İşler Genel Müdür Yardımcısı Yeşim Başaran

Toplumun genel algısı hala öncelikle kadının eş ve anne olduğuna işaret ediyor. Çalışan kadın kimliği bu ana kimliklerinin yanına iliştirilmiş gibi duruyor. Hal böyle olunca zorluklar her koldan devam ediyor. Evde görev dağılımı gerektiği şekilde adil yapılamıyor; kadın işten sonra evde de bütün sorumluluklarına aynı titizlikle devam ediyor, eş olarak, anne olarak üzerine yapışmış özveri ve fedakarlık zincirleriyle sıkışıp kalıyor. Kadının bugüne kadar olduğu gibi bugünden sonra da çalışarak üretmenin, emek vermenin, topluma katkı sağlamanın özgüvenini ve manevi tatminini bildiği ve yaşadığı için bütün zorluklara rağmen mücadeleye devam edeceğine inanıyorum. Anne olarak, eş olarak sahip olduğu değerleri katlayarak çalışan kadın olmaya devam edecek. Bana en zor gelen ateşli, hasta çocuğumu bakıcısına bırakıp işe gelmekti. İşin tuhafı bakıcı da bir başka çalışan kadın. Çalışan kadınların büyük çoğunluğunun da en büyük zorluğu çalışan anne olarak yaşadıklarını düşünüyorum. Ben konuya tamamen çalışan insan olarak bakmanın doğru olacağına inanıyorum. Sonuçta kadın da erkek de benzer amaç için okuyor, meslek sahibi oluyor. Yani iş kadını var da neden iş erkeği diye bir tanımlama yok? İş hayatında olmamızın yegane amacı elbette para kazanıp ekonomik özgürlüğe sahip olmak değil. Çalışarak kendimize



yatırım yapıyor ailemize, topluma, millete hizmet ediyor gelişiyor, geliştiriyoruz. Çalıştığım şirketlere ve insanlara baktığımda 31 yıllık iş hayatımın tamamında çok şanslı olduğumu ve söz konusu eşitlik sorunuz düşünüldüğünde çok avantajlı bir konumda olduğumu kabul ediyorum. İş hayatında bu koşulların bütüne yayılabilmesi için de elimden geleni yapmaya çalışıyorum. Kadın ve erkeğin iş hayatında eşitliğini gerçekten sorgulama ihtiyacı duymadığımızda çalışan insanlar olarak bütüne en büyük faydayı sağlayacağımıza inanıyorum.

Groupama Kurumsal Sigortalar, Underwriting ve Reasürans Genel Müdür Yardımcısı Yeşim Denizli

Sigorta sektörüne genel olarak baktığımızda kadınların iş gücüne katılım olanağının önünde bir engel olduğunu düşünmüyorum. Ancak yönetim kademelerinde üst basamaklara çıkıldıkça bu durum şirketten şirkete farklılık gösterebiliyor.



Groupama özelinde kadınların her kademede etkin olarak yer aldığını, hatta üst yönetimde kadın oranının daha fazla olduğunu görebilirsiniz. Hiyerarşinin her kademesinde çalışarak genel müdür yardımcısı pozisyonuna gelmiş birisi olarak söyleyebilirim ki, hiçbir durumda fırsat eşitsizliği ile karşılaşmadım. Kadın çalışanların yetkinliklerine göre değerlendirildiğine ve gerek eğitim gerekse kariyer fırsatlarından yararlanma; projelerde görev alma ve stratejiye yön verme konusunda aynı haklara sahip olduklarına hem kendi tecrübemle hem de şirket içerisindeki sayısız örnekle şahit oldum. Yıllar önce genç bir underwriter olarak Lloyd's'a yaptığım ilk ziyarette gördüğüm manzara beni çok şaşırtmıştı. Büyük salona girdiğimde ilk gözüme çarpan erkeklerin büyük çoğunluğu oluşturması; hem broker hem de underwriter olarak çalışan kadın sayısının azlığıydı. Bugün genel dağılıma baktığımızda geçmişe göre durum çok farklı ancak hala yönetici kademelerinde kadın çalışan oranı daha düşük. Fırsat eşitliğine duyarlı ve tüm uygulamalarda adaleti ön planda tutan bir şirkette çalışıyor olmanın büyük bir şans olduğunu o zamandan beri hep düşünürüm. Bugün İnsan Kaynakları politikası çerçevesinde bu konuya verilen önemin şirketimizin değerlerinden biri olduğunu ve sürdürülebilir başarının kadınların yaşamın her alanında etkin katılımıyla mümkün olduğunu düşünüyorum. Pandemi dönemi kadınların etkinliğini azaltmadı, ancak hayatlarını zorlaştırdı. Kadınlar işlerine büyük bir bağlılıkla çalışarak kendilerine kariyer hedefleri koyuyor ve aynı zamanda ailelerine karşı sorumluluklarından taviz vermeden iş-özel hayat dengesi kurmak için çaba gösteriyorlar. Evden çalışmaya başlayınca bu dengenin kadınlarda daha fazla bozulduğunu, kadınların kendilerine daha az zaman ayırabildiklerini gözlemledim. Bu durumun farkına varmak ve dengeyi sağlayacak önlemleri almak, yardım istemekten çekinmemek çok önemli. Groupama planlı uygulamalarla bu konuya dikkat çekerek çalışanların bu dengeyi sağlaması için destek vermeye çalışıyor.

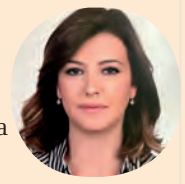
AvivaSA Pazarlama ve Transformasyon Genel Müdür Yardımcısı Yeşim Taşlıoğlu

TÜİK Kasım 2020 verilerine göre kadın iş gücü sayısı 2019 yılına göre %3,3 oranında azalarak 9 milyon 729 bin kişi oldu. Kadın istihdam oranı ise %2,3 oranında düşerek 8 milyon 270 kişi oldu. Erkek iş gücü sayısı ise 21 milyon 243 bin. Bu rakam kadınların iş gücüne daha fazla katılması gerektiğini bir kez daha gözler önüne seriyor. AvivaSA olarak değerlendirdiğimizde tüm dünyayı etkisi altına alan pandemi, her birimize ayrı deneyimler ve ayrı öğretiler oluşturdu. Yeni çağın gerekliliklerine uygun teknoloji ve dijitalleşmenin öneminin arttığı gibi, pandemi süreci de iş süreçlerimizin temelini değiştirip, dönüştürdü. Böylelikle bu süreç, şirketler ve şirketlerin insan kaynakları departmanı için önemli bir tecrübe oldu. Özellikle uzaktan çalışmanın yaygın olduğu bu dönemde; yaratıcı, iş birliği yüksek, esnek ve değişime hızlı adapte olan, çözüm odaklı, iç motivasyonunu ve öz disiplinini sağlayan şirket ve çalışanların kalıcı olduğu bir dönemdeyiz. AvivaSA olarak 2019'da, %66 oranında kadın çalışana sahip bir şirket olarak yönetim seviyesindeki kadın çalışan oranımızı çok daha yukarıya çekmek ve kadın çalışan oranının düşük olduğu departmanlarda kadın temsilini artırmak istedik ve bu konuda aksiyon almaya karar verdik. Hem şirketimizde hem de dahil olduğumuz Sabancı Holding topluluk şirketlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusunda farkındalık yaratmak, kadın çalışanlarımızı üst yönetim rollerinde görmemize engel olan uygulamaları ortadan kaldırmak, "Biriz birlikteyiz" mottosuyla yola çıktık ve TogetHER programımızı hayata geçirdik.



Mapfre Sigorta Operasyonlar Direktörü Zeynep Berna Tören

Kadın ve iş dünyası kavramları birlikte anıldığında, genellikle ardından kadın ve erkekler arasında iş gücüne katılım oranı, şartlar ve eşitlik açısından bir kıyaslama geliyor. Türkiye genelinde erkeklerin iş gücüne katılım oranı kadınlara göre yüksek iken sigorta sektörü özelinde bakıldığında, bu oranın kadınların lehine olduğunu görmek mutluluk verici.



Sigorta sektöründe birçok başarılı kadın yöneticimiz ve kariyer basamaklarını tırmanmakta olan kadın yönetici adaylarımız var. Sadece sigorta sektöründe değil neredeyse tüm iş kollarında kadın çalışanlar pandemi sürecinden erkek çalışanlara göre daha fazla etkilendi. Uzaktan/evden çalışma modeli erkeklerin ev işlerine ve çocuk bakımına katılımını artırmış olsa da artan iş yükü orantısız biçimde yine kadınları etkilemektedir. Bu konuda özellikle kadınların ev işlerinden, çocukların bakımı ve eğitiminden birincil derecede sorumlu görülmeleri nedeniyle bakım yükü erkeklere kıyasla daha fazla artmıştır. Fırsat ve gelir eşitliği açısından bakacak olursak, özellikle çok uluslu kurumsal firmalarda bu konuları düzenleyen kurallar olduğunu görüyoruz. Bu nedenle kadın çalışanlarımızın fırsat ve gelir eşitliği korunmakta ama daha küçük ve orta ölçekli işletmelerde kanuni bazı düzenlemeler yapılmakla birlikte bu düzenlemeleri yakından takip etme ve bazı ilave düzenlemeler yapma gereği ortaya çıkıyor.

Chubb Türkiye Genel Müdür Yardımcısı Zeynep Özek

Eskiden sigortacılık erkek egemen bir meslekti ama bu hem Türkiye de hem de dünyada değişiyor. Şirketimiz, kariyerlerini geliştirmek isteyen kadınlrı destekliyor, hedeflerine ulaşmalarına yardımcı oluyor. Gerek Türkiye'de gerek yurtdışında Chubb'da üst yönetimde ve lider pozisyonda birçok kadın görev alıyor. Ayrıca Chubb genelinde kadınların birbirleriyle temaslarını ve katılımcılıklarını artırma hedefiyle network, iletişim ve rehberlik gibi konulara odaklanıyoruz. COVID-19, tüm dünyada ve Türkiye'de ekonomik açıdan ve birçok alanda zaafları ortaya çıkardı. COVID-19 ile birlikte evden çalışma, özellikle de kadınlar için farklı sorumlulukları da beraberinde getirdi. Biz kadınlar pandemide ofis işleri ve evdeki yaşamı dengelemek adına ev işlerini ve çocuk bakımı gibi işleri de kendimiz yapmaya başladık. Bu kadının özverisini ve aile birliğine olan katkısını daha da öne çıkardı.





TOBB SAİK yönetimi sektörel gelişmelerin takipçisi

Sektörde yapılan düzenleme ve yayınlanan genelgeler sonrasında sürecin takipçisi olduklarını söyleyen **TOBB SAİK Yönetim Kurulu Üyesi Ayhan Gençal**, TOBB SAİK yönetimi olarak mağduriyetlerin yaşanmasına engel olacaklarını aktardı.

Süregelen salgın kaynaklı olarak hem ülkemizde hem de dünyada ekonomik ve sosyal kısıtlama ve daralmalar devam ediyor. TOBB SAİK Yönetim Kurulu Üyesi Ayhan Gençal, bu durumun sigorta sektörünü de diğer sektörler kadar olmasa da olumsuz etkilemeye devam ettiğini dile getirdi. Gençal, salgının sektör verilerine olan etkileri hakkında, "2020 sigorta sektör verilerine göre salgının getirdiği olumsuzluklara rağmen hayat dışı branşta %19, hayat branşında ise %27 büyüme sağlanmış durumda. Salgının insani anlamda en önemli olgunun sağlık olduğunu tekrar hatırlatmasının da etkisiyle sağlık branşında ve özellikle tamamlayıcı sağlık sigortalarındaki artış oranları ise çok daha yüksek oranlarda gerçekleşti" açıklamalarını yaptı. Gençal, bu rakamların tüm olumsuzluklara rağmen sigorta ihtiyacının ve sigortaya güvenin arttığını gösterdiğini söyledi. "Salgının başlangıcında da meslektaşlarımıza sektörel etkilenme anlamında çok olumsuzluklar olmayacağını hep anlatmıştık, bu rakamlar da öngörülerimizin doğruluğunu kanıtladı. 2021 yılının ilk iki ayında salgındaki vaka artışlarının ve özellikle birçok sektörde faaliyetlerin yapılmamasının, sokağa çıkma kısıtlamalarının ekonomik daralmaya yol açtığını hep birlikte gözlemliyoruz" diyen Gençal, bu durumun sektöre yansıması hakkında şunları söyledi: "Bu durum haliyle sektöre de yansıyor ama TSB 2021 Ocak ayı verilerine göre de sektör geçen yıla göre Ocak ayında %34 gibi oldukça yüksek bir büyüme gerçekleştirmiş durumda. Salgın nedeniyle hala bizleri de ilgilendiren bazı lokomotif sektörlerde (otomotiv - emlak - inşaat - taşımacılık vb.) daralmalar söz konusu. Salgın illetinden kurtulduktan sonra öngörümüz; bu sektörlerin de normalleşmeye başlaması ile yılın üçüncü ve dördüncü çeyreklerinde sektörel anlamda işlerin ve üretimlerin daha iyi olacağı şeklinde."



Göreve geldikleri 2018 yılından bu yana illegal yapılar ile mücadele ettiklerini belirten Gençal, "Daha da büyük bir kararlılık ile, göreve geldiğimiz 2018 yılından bu yana illegal çalışan yapılara karşı mücadele veriyoruz. Bu anlamda İcra Komitesine meslektaşlarımızdan gelen şikayetler sonucunda onlarca soruşturma başlattık. Gelen soruşturma raporları sonrasında onlarca acente ve kişiye; uyarı, kınama, faaliyeti kısa süreli durdurma ve meslekten men cezalarını uyguladık. Geçtiğimiz ay içerisinde ise bu anlamdaki en büyük ceza uygulaması gerçekleşti ve 100'e yakın şubesi olan ama şubelerinin dışında onlarca, yüzlerce kişi ve yapıya illegal şekilde ekran ve şifre dağıtan acente ve sahiplerine meslekten men cezası verdik ve yapının faaliyetlerini durdurduk.

Usulsüzlük devamları durumunda bu kişilerin de aynı cezaları alacağını şimdiden söyleyebiliriz. İllegal çalışmalar yapan, yasal faaliyet sınırları dışında hareket eden, tüketicileri aldatmaya yönelik reklam ve yayınları olan, haksız rekabete yol açacak şekilde komisyon iadeleri yapan, vergisel anlamda kaçakları olan yapı ve kuruluşları engellemek için de özellikle kamu ve bağlı oldukları kurumlar anlamında girişim ve çalışmalarımız da aralıksız sürüyor" açıklamalarında bulundu.

MAĞDURİYETLERE SON

Şubat ayı içinde SEDDK tarafında önemli bir genelge yayınlandığına dikkat çeken Gençal, 5684 Sayılı Sigortacılık Kanunu Ek 6. Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Genelge olarak adlandırılan genelgenin önemli yanlarına dair şu bilgilendirmeleri yaptı, "Son yıllarda maddi ve özellikle bedeni kayıplarla sonuçlanan kazalara dair illegal şekilde veri toplayarak, mağdurlar ve yakınlarına ulaşıp, onlardan aldıkları vekaletlerle sigorta şirketleri ve mahkemeler nezdinde işlemleri yürüten ama sigortacılık ve hukuk anlamında sıfatları olmayan bu kurumlar kazazedeler ve sektörel anlamda büyük mağduriyetler yaratıyorlardı.

Genelgenin birkaç maddesi sigorta şirketleri ile anlaşmalı kuruluşlarının ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik. Lakin; bu maddelerin uygulama ve işleyişine dair belirsizlikler var. Bu konuları da takip ediyor olacağız."

SEDDK İLE GÖRÜŞMELER DEVAM EDİYOR

TOBB Sigorta Acenteleri İcra Komitesi olarak aylık rutin toplantı ve çalışmalarına aksama yaşanmadan mümkün olabildiğince devam ettiklerini söyleyen TOBB SAİK Yönetim Kurulu Üyesi Ayhan Gençal, SEDDK ile yapılan görüşmelerin devam ettiğini söyledi ve süreci şöyle anlattı: "Geçen yıl Mayıs ayında çıkan 'Mesafeli Satışlara Yönelik Yönetmelik Değişikliği' çaba ve girişimlerimiz sonrası uygulamaya alınmamıştı. Sonrasında özellikle SEDDK nezdinde yeni yönetmelik taslak çalışma ve görüşmelerini aylardır sürdürmekteyiz. Tahminimiz gelecek yakın süreçte bizleri de üzmeyecek bir taslak üzerinde anlaşacağımız şeklinde. Taslak üzerindeki sakıncalı ve sıkıntı yaratabilecek maddelere itirazlarımız da kararlılığımız da sürmektedir ve sürecektir."

TOBB SAİK yönetimi Şubat ayı aylık olağan toplantısını gerçekleştirdi

TOBB SAİK yönetimi 30. aylık olağan toplantısını COVID-19 önlemleri çerçevesinde 17 Şubat 2021 tarihinde video konferans yöntemi ile gerçekleştirdi. Sektör ile ilgili çalışma ve görüşmelerin devam ettiği bilgisinin verildiği toplantıda konuşulan maddeler ise şöyle:

"• Kayıtsız şube denetlemeleri için müdür ve teknik personellerin SGK kayıtları tespiti için çalışma başlatılmıştır.

• Acentelerimizin KVKK nedeni ile kendi müşteri bilgisi için sigorta şirketlerinden bilgi edinilemeyen konularla ilgili bakanlık nezdinde çalışma başlatılmıştır.

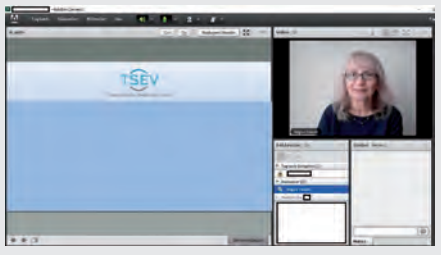
• SAİK'in, bir brokerlik firmasının (KVKK nedeni ile firma ismi açıklanamamaktadır) internet sitesinde, TV kanallarında ve dijital mecralarda tüketiciyi yanıltıcı, doğru olmayan ve haksız rekabete neden olan reklamlar yayınlaması hakkındaki şikayeti neticesinde, Ticaret Bakanlığı Reklam Üst Kurulu tarafından adı geçen firmaya 100 bin lira idari para cezası ve anılan reklamları durdurma cezaları verilmiştir.

• Mayıs ayında çıkarılan ve ardından Eylül ayında görüşe sunulan yeni yönetmelik taslağına dair çalışmaya devam edilmiştir."



Y & Z, Milenyum, Nesiller Arası Etkin Çalışma (Online)

"Y & Z, Milenyum, Nesiller Arası Etkin Çalışma (Online)" eğitimi 8 ve 9 Mart tarihlerinde Nilgün Yüksel tarafından online olarak gerçekleştirilecek. Kurumsal hafızaya sahip olanlarla bu hafızanın aktarılacağı jenerasyon nasıl ortak bir paydada buluşabilir, değişimler karşısında ortak tutum belirleyerek daha güçlü olabilir, gelecekte sürdürülebilir yapı taşlarını birlikte oluşturabilir... Bu eğitimde amaç; nesiller arası farklılığa rağmen birlikte yeni çalışma biçimlerine göz atıp değer yaratmayı incelemek. Detaylı bilgi ve kayıt için www.tsev.org.tr adresini ziyaret edebilirsiniz.



Duygusal Zeka ve Dayanıklılık (Online)

"Duygusal Zeka ve Dayanıklılık (Online)" eğitimi 22 Mart tarihinde Funda Sezgin Tokgöz tarafından online olarak gerçekleştirilecek. Eğitimde duygusal zekanın yaşamımızdaki önemine değinilirken, stres ve kaygı gibi zor durumları tanımak, bu duygularla baş edebilmek ve dayanıklılığımızı geliştirerek zihinsel ve duygusal dengeye ulaşmak için gereken unsurların anlatılması planlanıyor.
Bu eğitim sonunda katılımcıların "Duygusal Zeka Nedir? (Öz – Bilinç, Kendi Duygularımızla Tanışmak, Gerçek Ben – İdeal Ben, Konfor Alanından Büyüme Alanına Yolculuk)", "Duyguları Yönetmek", "Dayanıklılık (Kabul, Gerçekçi İyimserlik, Sorumluluk, Bağlantı, Çözüm Odaklılık, Hayata Etki Edebilmek)", "Sosyal Bilinç (Empati, Motivasyon, Fizyolojik ve Zihinsel Dengeye Ulaşmak)" konularında bilgi sahibi olması amaçlanıyor. Detaylı bilgi ve kayıt için www.tsev.org.tr adresini ziyaret edebilirsiniz.

İleri Düzey Eğitim Programları (İSEP) bahar dönemi Mart ayında başlıyor

2009 yılından bu yana, yılda bir kez olmak üzere, toplam 6 branşta açılan İSEP, sigorta sektörünün tek proje ve uygulama odaklı eğitim programı olma özelliğini taşıyor. Programlarda konular, sektörün üst düzey yönetici ve uzmanları ile kamu bürokratları tarafından, sektörel uygulamalar, vaka çalışmaları, yaşanmış örnekler ve en iyi uygulama örnekleri ile inceleniyor.
2021 yılı ilkbahar dönemi için "Sorumluluk" branşı 2 Mart, "Kaza" branşı 3 Mart ve "Muhasebe ve Finans" branşı 2 Nisan'da başlamak üzere planlandı. İleri Düzey Yangın & Mühendislik ve İleri Düzey Reasürans branşı sonbahar döneminde başlamak üzere planlanacak. İSEP'in dersleri genellikle hafta içi akşam iki gün olarak planlandı. Zaruri durumlarda hafta sonu da eğitim konulabiliyor. Programdan mezun olabilmek için proje hazırlanıyor ve sunuluyor. Detaylı bilgi ve kayıt için tsev.org.tr adresini ziyaret edebilirsiniz.

Kısa Süreli Eğitim Programları online platformda

Sigorta sektörünün ihtiyaçları doğrultusunda her ay planlanarak sektöre sunulan Kısa Süreli Eğitimler kapsamında Mart ayında da birbirinden değerli eğitimlere yer veriliyor. Günlük 2-4 saat arasında değişen sürelerle planlanan ve eğitim sonrası katılım sertifikası verilecek olan Kısa Süreli Online Eğitim Programları aşağıda yer alıyor.

TSEV MART AYI ONLINE EĞİTİM PROGRAMLARI	EĞİTİM TARİHİ	EĞİTMEN
Mesafeli Satışla İlgili Olarak Sigortacılık ve İlgili Diğer Mevzuatta Dikkat Edilecek Hususlar	3-4 Mart	Av. Bayram Battal
Kredi / Alacak Sigortaları, Tek Risk (Ticari / Politik) Sigortası	4-5 Mart	Hayri Pekergin
Y & Z, Milenyum, Nesiller Arası Etkin Çalışma	8-9 Mart	Nilgün Yüksel
Sigorta Şirketlerinde İç Denetim (Finansal Tablolar ve Faaliyet Denetimi)	9-10-11 Mart	Doç. Dr. Metin Sarıaslan
Sigorta Sektörü Perspektifinden Kişisel Sağlık Verileri	11-12 Mart	Av. Zeynep Reva
Yenilenebilir Enerji Santrallerinde Olası Risk ve Hasarlar	15-16 Mart	Ülkem Devrim Aksar
Hasar Denetim ve Hasar Lojistik Departmanı Kuruluşu ve Yönetimi	17-18 Mart	Menekşe Uçaroğlu
Kendim Olmak	18-19 Mart	Iris Steinfeld Tunçay
Duygusal Zeka ve Dayanıklılık	22 Mart	Funda Sezgin Tokgöz
Nakliyat Sigortaları Hasar Örneklemeleri ve Yargıtay Kararları	25-26 Mart	Ali Akşener
Oto Kaza Sigortaları (Genel Şart/Özel Şart, Klozların Gözden Geçirilmesi ve Sektörel Uygulamalar)	26-27 Mart	Balkır Demirkan
Reasürans Muhasebesi	29-30 Mart	Nihat Tavşanlı

Sigorta Şirketlerinde İç Denetim (Finansal Tablolar ve Faaliyet Denetimi) (Online)

Sigorta Şirketlerinde İç Denetim (Finansal Tablolar ve Faaliyet Denetimi) (Online) eğitimi 9, 10 ve 11 Mart tarihlerinde Doç. Dr. Metin Sarıaslan tarafından online olarak gerçekleştirilecek. Eğitim ile birlikte, iç denetim faaliyetlerinin yürürlükteki mevzuata uygunluğunun sağlanması, etkin bir iç sistem ve denetime sahip şirket olunması için katılımcıların yetkin hale getirilmesi amaçlanıyor. Bu eğitim sonunda katılımcıların "İç Denetim Mevzuatı", "Finansal Tabloların Denetimi", "Faaliyet Denetimi (Üretim Politikalarının Denetimi, Reasürans Politikalarının Denetimi, Hasar Politikalarının Denetimi)" konularında bilgi sahibi olması amaçlanıyor. Detaylı bilgi ve kayıt için www.tsev.org.tr adresini ziyaret edebilirsiniz.



Satışçılar için A'dan Z'ye Sigortacılık Eğitim Programı 9 Mart'ta başlıyor

Sigorta satışında görev alanlar ile onlara destek veren sigorta şirketi çalışanları düşünülerek dizayn edilen program, online platformda canlı olarak gerçekleştirileceğinden özellikle İstanbul dışında görev alanlar için önemli bir fırsat sunuyor. Sisteme giriş yapan eğitmen ve katılımcılar için sanal bir sınıf oluşturulacak; katılımcılar canlı olarak (tercihe göre yazılı, sesli veya görsel) sorularını eğitmene yöneltebilecek ve eğitmen de bu soruları yanıtlayacak. Dersi kaçıranlar veya yeniden izlemek isteyenler için kayıtlar 48 saat erişime açık tutulacak.

Hedef kitlenin satışçılar olması nedeniyle, program "Bir satışçının sahip olması gereken bilgiler nelerdir?" sorusundan hareket edilerek tasarlandı. Bu çerçevede genel sigorta bilgilerinin yanı sıra satış esnasında ihtiyaç duyulan mevzuat bilgisi ile satışa konu olan branşlara ilişkin bilgiler programda ele alınacak. Hedef kitle dikkate alınarak satış yaklaşımlarının ele alındığı 12 saatlik bir modül de programa eklendi. İkinci kez düzenlenmekte olan program 2020 yılında başarıyla tamamlandı. İstanbul içi ve dışı katılımlarla gerçekleşen programda arzu edilen amaç gerçekleşti. Katılımcı geri bildirimleri, eğitmen görüşleri ve Vakıf yönetimi tespitleri çerçevesinde revize edilen programda bu yıl, eğitim sonunda katılımcılara bir sınav yapılacak ve başarılı olanlara sertifikaları takdim edilecek; başarılı olamayanlara ise katılım belgesi verilecek. Program Ekim 2020'de Hayat Dışı branşında ilk kez gerçekleşmişti. 9 Mart'ta başlayacak olan "Hayat Dışı" ve "Hayat & BES" olarak iki ayrı branşta oluşturulan programda hayat dışı içerik 95 saatten oluşurken; "Hayat & BES" 71 saatlik bir içeriğe sahip. Erken ödemede ve kayıt olacak kişi sayısına bağlı olarak değişik oranlarda indirimlerin uygulandığı bu programla ilgili detaylara www.tsev.org.tr adresinden ulaşabilirsiniz.



Kadrajımda Sigorta Ödüllü Fotoğraf Yarışması

Bu yıl dördüncüsü düzenlenecek olan "Kadrajımda Sigorta Ödüllü Fotoğraf Yarışması"na fotoğraf kabulü başladı. Risk, güven, dayanışma, yardımlaşma, sahip olduklarımız ve dolayısıyla kaybedebileceklerimiz, kaybetmek ve yeniden bulmak, bitirmek ve yeniden başlamak gibi daha onlarcasının eklenebileceği sigorta ile alakalı her türlü tema yarışmanın konusu olacak. Her geçen yıl artan bir ilgi gösterilen ve sigorta bilincine katkı yapmayı amaç edinen yarışmada ödül alan ve sergilenmeye uygun bulunan fotoğraflar, sanal bir sergiyle Sigorta Haftası'ndaki yerini alacak. Türkiye Sigorta Birliği'nin ana sponsor olduğu yarışmaya son katılım tarihi ise 12 Mayıs saat 23.59.

Kredi bağlantılı sigortalarda cayma, fesih ve ayrılma (II*)

ARAÇ, KONUT YA DA BAŞKA BİR İHTİYAÇ NEDENİYLE ALINAN KREDİLERLE BAĞLANTILI OLARAK YAPTIRILMASI GEREKEN KASKO, YANGIN YA DA HAYAT SİGORTALARI BAZI DURUMLARDA KREDİNİN KULLANILMASINDAN SONRA SİGORTALI TARAFINDAN TEK TARAFLI SONLANDIRILMAK İSTENİYOR. SİGORTA HUKUKUNA İLİŞKİN KURALLARA DAYANARAK KREDİ BAĞLANTILI SİGORTAYI BAZI HALLERDE SONA ERDİRME OLANAĞINA SAHİP SAYILABİLİRSE DE BU HAK MUTLAK BİR NİTELİK TAŞIMIYOR.

*Yazının, ilk bölümünü Sigortacı Gazetesi'nin şubat sayısından ya da sigortacigazetesi.com.tr adresinden okuyabilirsiniz.

A) KREDİ KURULUŞU İLE OLAN KREDİ SÖZLEŞMESİ VE REHİN HUKUKU İLİŞKİSİ BAKIMINDAN

Sigortacı ile olan ilişkide sigorta ettirenin oldukça sınırlı bir biçimde yararlanabildiği tek taraflı sonlandırma hakkı, acaba kredi kuruluşu ile mevcut olan ilişki açısından da geçerli midir? Bu bağlamda şunları söyleyebiliriz:

● Mal sigortalarıyla ilgili TTK 1456, sigorta ettirene, kredi alacaklısına karşı da hüküm doğuracak (ona karşı da geçerli olacak) şekilde sigorta sözleşmesini sonlandırma hakkını tanımaktadır.

● "Sınırlı ayni hak" başlıklı TTK 1456'nın emredici (aksine sözleşme koşullarının geçersiz olduğu) birinci ve emredici olmayan beşinci fıkraları şöyledir:
(1) Sınırlı ayni hak ile takyit edilmiş bir mal üzerindeki, malike ait menfaat sigortalandığı takdirde, kanunda aksi öngörülmemişse, sınırlı ayni hak sahibinin hakkı sigorta tazminatı üzerinde de devam eder.
(5) Sigorta ettiren veya sigortacı tarafından sözleşme feshedildiğinde veya sözleşmeden cayıldığında; sigortacı, fesih veya cayma bildirimi kendisi tarafından yapılmışsa, söz konusu bildirim tarihinden, diğer hâllerde sözleşmenin sona ermesinden itibaren, onbeş gün içinde, durumu sınırlı ayni hak sahiplerine bildirir. Sigorta sözleşmesi, ayni hak sahipleri yönünden sözleşmenin sona ermesinden itibaren onbeş gün süre ile geçerli olur. Durumu öğrenen ayni hak sahibi, bu onbeş gün içinde sözleşmeye devam edeceğini sigortacıya bildirmediği takdirde, sigorta sözleşmesi, ayni hak sahibi için de geçersiz hâle gelir. Ayni hak sahibi sözleşmeye devam etmek isterse, sigortacı haklı bir neden olmadığı sürece bu istemi reddedemez."

● TTK 1456(5) sigorta ettirenin, sigorta sözleşmesini, sigorta konusu mal üzerinde sınırlı ayni hak (mesela rehin hakkı) sahibinin onayı olmadan sona erdirebileceğini; bu halde sınırlı ayni hak sahibinin sözleşmeye (kanımızca "kendi adına") devam edebileceğini (üzerinde rehin bulunan sigorta konusu mal için malikin yaptırdığı sigortayı rehin alacaklısının rehin hakkından kaynaklanan çıkarı için yapılmış bir sigortaya dönüştürerek aynı zamanda hem sigorta ettiren hem de sigortalı sıfatıyla sürdürebileceğini) öngörmüştür. Kısaca TTK, rehin hakkının varlığının sigorta ettiren kredi borçlusunun sözleşmeyi sona erdirmesine engel olmayacağını varsaymış; ancak rehin hakkı sahibini de açıkta bırakmamak üzere ona "sözleşmeye (kendi adına) devam etme" olanağını vermiştir.

● TTK'nın gemi ipoteği hakkındaki düzenlemesi de TTK 1456 paralelindedir. TTK 1022(1) uyarınca "Gemi ipoteğinin kapsamına giren hususlarla ilgili olarak malikin menfaatinin, malik veya onun lehine bir başkası tarafından sigorta ettirilmiş olması hâlinde, ipotek, sigorta tazminatını da kapsar." TTK 1024(2) ise şöyledir: "Sigorta sözleşmesinin, feshin bildirimi, cayma veya diğer herhangi bir sebeple süresinden önce sona ermesi durumunda, sigortacının ipotekli alacaklıya sigorta sözleşmesinin sona erdiğini veya henüz sona ermemişse, sona ereceği tarihi bildirmesi gerekir. İpotekli alacaklı hakkında sigorta sözleşmesinin süresinden önce sona ermesini gerektiren sebepler, ancak bu bildirimden veya ipotekli alacaklının onları herhangi bir şekilde öğrendiği tarihten itibaren iki hafta geçmekle hüküm ifade eder." Görüldüğü gibi gemi ipoteğine ilişkin kurallara göre de ipotek alacaklısının hakkı, üzerinde ipotek tesis edilmiş olan geminin maliki tarafından (malik çıkarını korumak üzere) yaptırılan sigortayı da kapsamaktadır. Ancak (sigortacı ile malik arasındaki) sigorta sözleşmesi bunların fesih veya cayma hakkını kullanmaları veya diğer bir son bulma sebebinin gerçekleşmesi üzerine sona erebilecek ve bu sona erme sigortacıya karşı da (kendisine yapılacak bildirimden iki hafta sonra) geçerli olacaktır. Gemi ipoteğine ilişkin düzenleme "ipotek alacaklısının dilerse sözleşmeye kendi adına devam edebileceğini" öngörmemiştir. Ancak ipotek alacaklısının kendi adına ve ipotek alacaklısı çıkarını güvenceye bağlayan bir sigorta yaptırmasına da hukuken engel bulunmamaktadır.

● Buna karşılık hayat sigortasına ilişkin yasal düzenleme, sigorta ettirenin sigorta alacağı üzerinde rehin hakkı bulunan kişilere karşı hüküm doğurmak üzere sigorta sözleşmesini sonlandırması konusunda herhangi bir düzenleme getirmemektedir.

Mal sigortasıyla ilgili düzenlemede yer alan kredi bağlantılı sigortanın (sigortacı- sigorta ettiren arasındaki ilişki bakımından) sona ermesi olasılığında, rehin hakkı sahibi lehine bir süre daha yürürlükte kalacağı ve rehin hakkı sahibinin dilerse sigorta ettiren sıfatıyla sigortayı kendi adına sürdürebileceği yolundaki çözüm, sigorta ettiren açısından gerçekleşen sona erme ile rehin alacaklısının da bağlı olacağı anlamına gelmektedir. Diğer bir anlatışla rehin alacaklısı, sigorta ettirenin sigorta ilişkisi dışına çıkmasına engel olamamakta, yalnızca bu sözleşmeye rehin alacaklısı çıkarını korumak üzere kendi adına devam edebilmektedir. (Hatırlatalım ki TTK 1456(5) rehin alacaklısını sadece sigorta ettirenin değil fakat aynı zamanda sigortacının sözleşmeye son vermesi olasılığına karşı da korumaktadır. Kanımızca sigortacı, rehin veren konumunda olmadığından, rehin konusu alacağın temelindeki sigorta ilişkisini kendisini zarara uğratma pahasına korumak zorunda değildir. Bu sebeple, sigorta ettirenin borç ve görevlerini ihlal etmesi halinde, sigortacı sözleşmeye son verme hakkını serbestçe kullanabilir).
Yasa yapıcının kredinin güvencesi niteliğini taşıyan mal sigortalarında, sigorta ettirenin yasanın izin verdiği hallerde sigorta sözleşmesini sona erdirebilmesine ve böylece rehin alacaklısının rehin hakkını kısıtlamasına, rehin alacaklısı aynı sigorta sözleşmesini sürdürme hakkıyla donatıldığı ve bu yolla onun hak kaybına uğramasının önüne geçilmiş olabileceği gerekçesiyle izin verdiğini düşünebiliriz. Ancak hayat sigortasında durum farklıdır. Hayat (ve hayat sigortalarına ilişkin hükümlere tabi bulunan kaza) sigortalarında kredi kuruluşunun kendi adına sigortaya devam edebilmesi şu açıdan zorluk içerir: Sigortalı (hayatı üzerine sigorta yapılan, sigorta süresi içinde ölecek veya bu süre sonunda hayatta kalacak olan kişi) aynı zamanda sigorta ettiren konumundaki kredi müşterisidir ve onun sözleşmeyi sona erdirmesi halinde, kredi kuruluşu kredi müşterisinin ölümü olasılığını ancak onun yazılı onayı ile sigortaya konu edebilir (TTK 1490(2) cümle 2). Bu da gerçekleşmeyebilir.

SİGORTA ETTİRENİN SİGORTA İLİŞKİSİNİ KENDİSİ BAKIMINDAN SONA ERDİREBİLMESİ HAKKINDA DEĞERLENDİRME

Fikrimizce sigorta ettiren sigorta hukukuna ilişkin kurallara dayanarak kredi bağlantılı sigortayı bazı hallerde sona erdirme olanağına sahip sayılabilirse de bu hak mutlak bir nitelik taşımamaktadır. Şöyle ki:

● Sigorta ettirenin imzaladığı kredi sözleşmesinde bu kredinin güvencesi olarak sigorta yaptırma ve sigortayı kredi borcu tamamen geri ödeninceye kadar yürürlükte tutma borcunu üstlenmesi mümkün ve geçerlidir.

● Bu yükümlülük uyarınca kredi bağlantılı sigorta sözleşmesine ilişkin poliçede, sigorta ettirenin (ve ayrıca sigortacının) kredi kuruluşunun onayı olmadıkça sigortayı sonlandıramayacağı koşuluna yer verilebilir.

● Sigorta ettiren, belirli hallerde yasanın kendisine sözleşmeyi sona erdirme hakkını emredici bir biçimde tanıdığını, bu sebeple sözleşmeyi yürürlükte tutacağına veya ancak kredi kuruluşunun onayı ile sözleşmeyi sona erdirebileceğine ilişkin sözleşme hükümleri ile bağlı tutulamayacağını ileri süremez. Sigorta ettirenin haklarını kullanmasına sınırlama getiren sözleşme hükmü "kredi kuruluşu" (sigorta sözleşmesine taraf olmayan üçüncü bir kişi) lehinedir. Bununla sigortacı (sigorta sözleşmesinin tarafı) herhangi bir hak kazanmamakta, sigorta ettirenin bazı haklarını kullanması kredi kuruluşu lehine kısıtlanmış (kredi kuruluşunun onayına tabi kılınmış) olmaktadır. Şu halde önce şu soruyu yanıtlamak lazımdır:



PROF. DR. SAMİM ÜNAN

Sigortacının durumunu değiştirmeyen, sigorta sözleşmesine taraf olmayan üçüncü bir kişiye hak kazandıran bir sözleşme hükmü acaba emredici kurallara tabi midir? Bir sigorta sözleşmesinde (bu sözleşmenin sonucu olarak) sigorta ettirenin haklarının emredici düzenlemeye aykırı biçimde sınırlanmış olmasının her durumda yasaya aykırı düşeceği, bu sınırlamadan kimin yararlandığının önemli olmadığı görüşü benimsenirse, soruya olumlu yanıt verilecektir. Bununla birlikte, kredi kullanan müşterinin kredi sözleşmesinde kredinin güvencesini oluşturan sigortayı yürürlükte tutacağını geçerli şekilde taahhüt etmiş olduğu hallerde, eğer bu taahhüt (ve bunun sonucu olarak kredi kuruluşunun onayı olmadan sigorta sözleşmesinin sona erdirilemeyeceği ve değiştirilemeyeceği hususu) sigorta poliçesi üzerinde de belirtilmişse bunun geçerli sayılmasının doğru olacağı (ve sigortacının bu durumda sigorta ettirenin sözleşmeyi sonlandırma istemini geri çevirmesi gerekeceği) kanısındayız.

● Bundan başka, TTK'daki hükümlerin uygulanmasında kredi sözleşmesinin kredi kullanan kişiye kredi borcunun güvencesi olmak üzere sigorta yaptırma yükümlülüğünü yüklemiş olduğu ve olmadığı haller arasında ayrım yapılması da uygun düşecektir. Sigorta ettiren kredi borçlusunun, kredi sözleşmesi kendisine (aldığı kredinin güvencesi olmak üzere) sigorta yaptırma yükümlülüğü getirmemiş olmasına rağmen, rehin konusu mala ilişkin olarak sigorta yaptırması durumunda, bu sigorta sözleşmesini istediği zaman sona erdirmesi makul karşılanabilir. Bu olasılıkta yasa gereği kredi alacaklısının rehin hakkının kapsamına dahil bulunan bir güvence ortadan kaldırılmış olacaktır. Ancak, rehin alacaklısı on beş gün daha sigortadan yararlanmaya devam edebilecek ve bu arada eşdeğer bir güvenceyi de (sigortaya kendi adına devam ederek veya bizzat kendisi sigorta yaptırarak) elde edebilecektir. Buna karşılık kredi sözleşmesinin kredi borçlusuna sigorta yaptırma yükümlülüğünü açıkça yüklemiş olduğu hallerde, bu güvencenin onun onayı olmadan ortadan kalkması doğru ve hukuka uygun görülmemelidir.

● Son olarak, rehin hukuku (Medeni Hukuk) bakımından da inceleme yapılması lazımdır. Sigorta ettirene verilen bir bireysel kredinin güvencesi niteliğindeki bir sigorta sözleşmesinin rehin veren tarafından rehin alanın onayı olmaksızın ve yerine yeni bir eşdeğer güvence verilmeksizin ortadan kaldırılması en azından dürüstlük kuralına aykırılık oluşturur. Bunun hukuka aykırı sayılması ve bu gibi bir işleme geçerlik tanınmaması doğru olur.

Sigortacı Lounge artık Clubhouse'ta

Sigortacı Gazetesi sektöre sunduğu güncel haber ağını şimdi de son dönemin en popüler uygulaması sosyal tartışma platformu Clubhouse ile genişletiyor. Her hafta, Çarşamba günleri saat 21.00'de Clubhouse platformunda gerçekleşen SİGORTACI Lounge buluşmalarında acenteden üretime, teknolojiden pandemiye kadar her konuda yönetici ve alanında uzman kişilerin sohbetlerini dinleyebilir, güncel konular hakkında görüşlerinizi paylaşabilirsiniz.



Axa cinsiyet eşitliği için adım atmaya devam ediyor

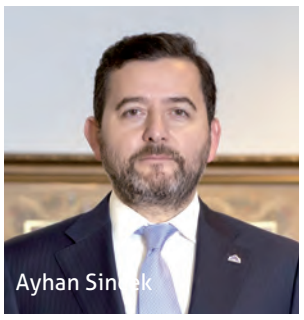
Axa, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yaptığı çalışmalarla bu yıl da Bloomberg Cinsiyet Eşitliği Endeksi'nde (GEI) yerini aldı. Kadın liderliği ve yetenek hattı, ücret eşitliği ve cinsiyete dayalı ücret eşitliği, kapsayıcı kültür, cinsel taciz politikaları ve kadınları destekleyen marka kimliği olmak üzere beş farklı kriterde değerlendirilen Axa, böylece dördüncü kez endekse girdi. Tüm dünyadan 40 farklı sektörde faaliyet gösteren 380 şirketi içeren Bloomberg Cinsiyet Eşitliği Endeksi, cinsiyet eşitliği konusunda taahhütleri bulunan halka açık şirketlerin performansını değerlendiriyor.


Yavuz Ölken

Şirket olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda taahhütlerine bağlı olduklarını ifade eden Axa Sigorta CEO'su Yavuz Ölken, "Axa olarak tüm dünyada iş gücümüzün, işimize değer katan ve insanlığın gelişimi adına insanlar için önemli olan koruma hedefiyle çalışanların %54'ünü kadınlar oluşturuyor. Kadının güçlenmesi bizim için yeni bir gündem değil. Hem şirket içinde hem de şirket dışında kadınların hayatına değer katacak girişimler üzerinde çalışıyoruz. Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni imzalayarak da bu konuda ne kadar kararlı olduğumuzu gösterdik. Bundan sonra da bu konuda taahhütlerimize bağlı olarak ilerleme kaydetmeye ve iş dünyasına ilham verecek çalışmalar yapmaya devam edeceğiz" dedi.

Faizsiz fonlardan BES'te yüksek performans

Katılım Emeklilik Genel Müdürü Ayhan Sincek, Bireysel Emeklilik Sistemi'nin (BES) pandemide gördüğü ilgi ve güvenle derinleşme fırsatı bulduğunu belirterek, "Enflasyonun üzerinde getiri sağlayan BES fonları ile sektör yukarı yönlü bir ivme yakaladı. Gönüllü BES'te katılımcı sayısı 6 milyon 900 bin kişiye, fon tutarı da 159 milyar liraya ulaştı. Bu büyümede katılım esaslı BES'in çok önemli bir rolü olduğunu görüyoruz. Otomatik Katılım Sistemi'nde faizsiz fonların konvansiyonel fonlara göre daha fazla tercih edilmesi ile bu kategorinin beklenenden daha derin ve kapsayıcı olduğu kanıtlandı" dedi.

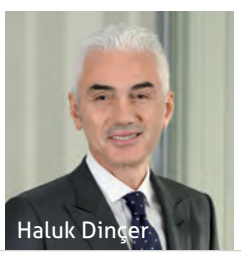

Ayhan Sincek

Halkın giderek daha fazla teveccüh gösterdiği faizsiz fonların sektöre doping etkisi yaptığını belirten Sincek, "2020'de faizsiz fonların pazar payı geçen yıl sonundaki %13,70'lik rakamdan %18,12'ye yükseldi. 2020'de emeklilik sektörü ortalama %23'lük getiriye sahipken Emeklilik Gözetim Merkezi'nin hesapladığı EGM Faizsiz Tüm Endeksi verilerine göre sadece faizsiz fonlar ise %33,9 civarında getiri sağladı. Faizsiz fonlar yüksek oranda getiri ile emeklilik sistemini yukarı taşımaya devam ediyor" şeklinde konuştu.

Katılım Emeklilik olarak BES'in cazibesinin artırılmasında öncü olduklarını aktaran Sincek, "Bireysel fon performansı olarak yıllardır üst üste getiri şampiyonu oluyoruz. Son olarak %59,72'lik getirisi ile 2019 yılının birincisi olan Katılım Emeklilik Hisse Fonu, 2020'de de şampiyon oldu. Hisse Fonumuz, tüm emeklilik fonları arasında %109,31'lik getiri ile yılı yine birinci tamamladı. Pandemi gibi zor bir zamanda BES, çok iyi bir sınav verdi. Yeni normallere dayalı yeni bir dünyanın kurulduğu bir dönemi hep birlikte yaşıyoruz. Böylesine belirsiz bir ortamda BES, yatırımcıların ve geleceğini güvence altına almak isteyenlerin en güvenilir adresi oldu" dedi.

AvivaSA'da ortaklık değişimi: Yeni ortak Ageas

Sabancı Holding ve İngiliz sigorta grubu Aviva iştiraki olan AvivaSA'da önemli bir değişiklik kararı alındı. AvivaSA'nın ortaklarından Aviva, Birleşik Krallık, İrlanda ve Kanada pazarlarına odaklanacağını, kıta Avrupası'ndaki ve Asya'daki yatırımlarını gözden geçireceğini 2020'nin üçüncü çeyreğinde açıklamıştı. AvivaSA'daki yüzde 40 hissesini Avrupa'nın öncü sigorta şirketlerinden uluslararası sigorta grubu Ageas'a satışına ilişkin 23.02.2021 günü hisse satın alım sözleşmesini imzaladı. 2021 içerisinde tamamlanması öngörülen satışın ardından Ageas, Sabancı Holding ile birlikte hayat dışı sigortacılık alanında süregelen başarılı ve istikrarlı işbirliğini, bireysel emeklilik ve hayat sigortası pazarını da kapsayacak şekilde sürdürecek.


Haluk Dinçer

Sabancı Holding Finansal Hizmetler Grup Başkanı ve AvivaSA Yönetim Kurulu Başkanı Haluk Dinçer, "Aviva Grubu'nun 2020 yılında yaptığı, faaliyet gösterdiği ülkelerin bir kısmında yatırımlarını gözden geçireceğine yönelik açıklamasını takiben, Aviva ve Ageas Gruplarının AvivaSA hisseleri için satın alım anlaşması imzaladıklarını öğrendik. Müşterilerimizin finansal geleceklerinde üstlendiğimiz kilit rollerin, ülkemize ve paydaşlarımıza sorumluluklarımızın farkındalığıyla sürdürülebilir başarı için var gücümüzle çalışmaya devam edeceğiz" dedi.

"Giderlerini paylaşan acentenin pazarlama gücü artar"

"Acentelik sisteminde pazarlama esastır" diyen **SAB Başkanı Reşit Çakas,** "Bir acente olarak portföyünüz düşükken pazarlama yapmaya vaktiniz kalmıyor. Hem pazarlama hem de operasyonla uğraşmak yerine orta ya da küçük ölçekli acentelerin bir araya gelerek, giderlerini paylaşarak, kaynaklarını pazarlamaya ayırması tüm taraflara kazandıracaktır" şeklinde konuştu.

Ülkemizde faaliyet gösteren acentelerin en büyük sorunlarından biri de acenteler tarafından karşılanması gereken genel giderler ve ancak düşük seviyelerde üretime ulaşabilen acentelerin bu konuda yaşadığı güçlükler. Türkiye'de 16 bin civarında acente olduğunu hatırlatan ve bu sayıların zaman zaman azalıp artabildiğine dikkat çeken Sigorta Acenteleri Derneği (SAB) Başkanı Reşit Çakas, sigorta acentelerinin sayısındaki bu esnekliğin aynı zamanda acentelerin ömrünün kısalığına işaret ettiğini dile getirdi. "Acenteler kurulurken hesaplarda yanlış yapılabiliyor" diyen Çakas, "Özellikle meslekte olmayan kişiler bu sisteme girdiği zaman uzun süreli tutunamayabiliyor ve bu da erken kapanmaya neden oluyor" şeklinde konuştu.



'ACENTELERİN ORTALAMA İŞ ÖMRÜ 12 YIL'

Firmaların istikrarlarını ve güçlerini vurgulamak için sektörde faaliyette oldukları süreyi gösterdiklerini söyleyen Reşit Çakas, "Örnek olarak Avrupa'da bir restauranta gittiğinizde bile, işletmenin tarihinin yazdığını görürsünüz. Uzun süre ayakta duran firmalar, bunu ifade etme gereği duyarlar. Bireyler bile bu şekilde kıdem belirtir. Ancak ülkemizdeki acentelerin ömrüne baktığımızda ortalama 12 sene gibi bir son derece düşük bir rakamla karşılaşıyoruz. Burada bir düzenleme ihtiyacı olduğu son derece açık" ifadelerini kullandı.

'KAPASİTENİN ÜZERİNDE ACENTE ÇOK DAYANAMIYOR'

Çakas, ortalama acente ömrünün bu derece kısa olmasında, planlamada oluşan eksikliklerin ve acente kapasitesinde doygunluğa ulaşmış bölgelerde acente açılmasının da etkili olduğunu belirtti: "Ülkemizin her tarafında acentelerin olduğunu biliyoruz. 16 bin acente ile Türkiye'de sigorta acentesinin olmadığı, hizmet götürmediği bir nokta yok. Bundan birkaç yıl önce ülkemizin sigortacılık kapasite kullanım istatistiği yayınlanmıştı.

Bazı illerde acente sayılarının yetersiz olduğunu bazı illerde ise acente sayısının şehir kapasitenin üzerinde olduğunu gördük. Tabii, kapasitenin üzerinde doygunluğa ulaşan şehirlerimizde faaliyete başlayan acentelerin uzun süre dayanması rekabet nedeniyle pek de mümkün olmuyor."

'ACENTELİK SİSTEMİNDE PAZARLAMA ESASTIR'

Ortalama bir acentenin ayakta durabilmesi için rutin giderler de hesaba katılırsa 1-1.5 milyar liranın üzerinde üretime ulaşılması gerektiğini hatırlatan ve yeni başlayan bir acenteliğin bu rakamlara varabilmesi için ortalama 3 yıldan fazla bir çalışmanın gerçekleştirilmesi gerektiğini dile getiren Çakas, özellikle düşük portföye sahip acentelerin operasyondan pazarlamaya yoğunlaşabilmesi için bir araya gelmesinin doğru bir hamle olacağını vurguladı. "Acentelik sisteminde pazarlama esastır" diyen Reşit Çakas, "Bir acente olarak portföyünüz düşükken bu işi yapmaya uğraştığınızda pazarlamaya vaktiniz kalmayacak. Hem pazarlama hem de operasyonla uğraşmak yerine orta ya da küçük ölçekli acentelerin bir araya gelerek, giderlerini paylaşarak, kaynaklarını pazarlamaya ayırması tüm taraflara kazandıracaktır.

Bu uygulamayı başarıyla yürüten acenteler olduğunu da biliyoruz. Farklı üretimlere göre; ortak kullanım alanı, elektrik, su ve kira gibi giderleri azaltmak adına aynı ofis bünyesinde faaliyet gösteren acente meslektaşlarımız bulunuyor ve SAB olarak biz de bu tarz uygulamaları destekliyoruz" açıklamasında bulundu. Çakas, acentelerin kalıcılığının sağlanması için karar vericiler tarafından düzenlemelerle desteklenmesi gereğinin de bir kez daha altını çizdi.

'SAĞLIK GÜVENCESİ SAĞLANABİLİR'

Sigortacılık ve acentelik mesleğinin 100 yıldan uzun geçmişe sahip köklü bir meslek olduğunu vurgulayan Reşit Çakas, Avrupa'daki sigortacıların yüksek gelirler elde ettiklerini ve diğer mesleklere kıyasla son derece prestijli bir konumda olduklarını söyledi. Acenteleri korumak adına mevzuatta geliştirmelerin sektör için büyük fayda sağlayacağını belirten Çakas, acentelerin ayakta kalmasını ve bu tarafta sağlanan istihdamın artırılmasını destekleyecek görüş ve fikirlerini paylaştı: "Bir acente yarın öbür gün mağdur olduğunda ya da bir acente ya da 1. dereceden yakını vefat ettiğinde destek verecek bir sistemin olması büyük bir fayda sağlayacaktır. Bunun yanında acenteler kendilerinin ya da ailelerinin sağlık güvenceleri sağlamak için büyük bir çaba gösteriyorlar. Eğer mevzuat tarafında bu konuda bir destek verilirse, acentelerin ailelerini sağlık güvencesine alacak bir sistem konumlandırılabilir. Diğer taraftan, sakatlık ya da ölüm durumunda acentelerin yakınlarının ya da çocuklarının eğitimlerinin devam etmesini sağlayacak bir fonun kurulması da büyük bir destek sağlayacaktır."

"ACENTENİN SESİNİ AYNI KARARLILIKLA DUYURMAYA DEVAM EDECEĞİZ"

SAB olarak hem pandemi hem de öncesindeki dönemde acentelerin her ihtiyaç duydukları anda yanlarında olmak için yüksek çaba gösterdiklerini belirten SAB Başkanı Reşit Çakas, SAB olarak tüm acenteleri ziyaret etme ilkelerinin olduğunu ancak pandemi nedeniyle bu ziyaretleri askıya almak zorunda kaldıklarını ifade etti. Pandemi döneminde yaşadıkları en büyük sıkıntının acenteler ve paydaşlar ile daha sık bir araya gelememek olduğunu kaydeden Çakas, şöyle konuştu: "Göreve başladığım zaman acente arkadaşlarımızı birebir ziyaret etmeyi hedefledim. Bu hedefimizi gerçekleştirmeye kararlıyız. Pandemi döneminde ise 2018'den bu yana SAB Yönetim Kurulu olarak periyodik olarak gerçekleştirdiğimiz ziyaretlerimize ara vermek zorunda kaldık. Şu ana kadar 100'ün üzerinde acente kardeşimizi, sigorta şirketlerimizi hatta hastaneleri ve oto servisleri ziyarette bulunarak fikir alışverişinde bulunduk. Pandemi döneminden sonra da acentelerimizin yanında olmaya olmaya ve dertlerini dinleyerek, onların sesini duyurmaya aynı kararlılıkla devam edeceğiz."



CEM ADRİAN FT MARK ELIYAHU
Cem Adrian ülkemizde de çok sevilen Dağıstan asıllı kamançа sanatçısı Mark Eliyahu ile yaptığı 'Kül' çalışması büyük beğeni topluyor.



JASON DERULO
Haiti kökenli Amerikalı şarkıcı ve aktör Jason Derulo çıkardığı albümler ile müzik hayatı boyunca üst sıralarda olmayı başardı.

YERLİ
1- Kül - Cem Adrian ft Mark Eliyahu
2- Seni Öptüğüm Sokak - Tuğçe Kandemir ft Eypio
3- Affet - Sezen Aksu
4- Kırgın Değilim - Oğulcan N. ft Ahiyan
5- Gece Gündüz - Murda ft Mero
6- Devran - Atakan Çelik
7- Hepsi Geçiyor - Oğuzhan Koç
8- Senin Hastan - Yalın
9- Zemin - Emir Can İğrek
10- Bi Sebebi Var - İkilem

YABANCI
1- Take You Dancing - Jason Derulo
2- Halo - Seum Dero ft Abby Strickland
3- Astronaut In The Ocean - Masked Wolf
4- Hide - Acnatro ft Kübra Yıldız
5- Jagged Stars - Caroline Romano
6- Be Alone - Alperen Ocak
7- Empowered - Alpha Zoo
8- Feel Like - Ozlig
9- Party - Highup, Aryue, Snoop Dog
10- Hjio De La Noche - Neshe ft Jimmy Dub

Kaynak: Spotify

AKTÜEL / KİTAP

Seyir *Piraye*

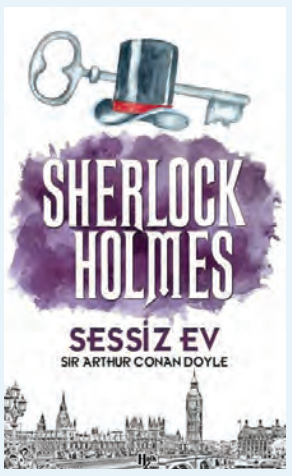
Seyir eden misin, seyreden mi bu alemde? Eksikliğin boş gözleriyle büyümüştü Mina... Küçük bir kızken bunu ilk fark ettiğinde, şaşırmıştı; olmayan her ne ise kalbinin orta yerinde, orada bir oyuk oluşturmuştu sanki. Bozuktu. Defoluydu. Büyüdü, genç bir kadın oldu ve bir karar verdi; Madem eksiğim ben, bu eksikliği kapatacak olan malzeme başkalarında olmalı. Onların sözleri, onların ilgisi, onların tanımları, onların yorumları… Aşklar da oldu yaşamında, kırgınlıklar, savruluşlar da... Kaybetti, ama yıkılmadı yeniden ayağa kalktı. Bir sergi açılışında Celal ile göz göze geldiği ilk an, bir tokat patlamıştı sanki yüzünde.



348 sy. 27 TL

Sherlock Holmes - Sessiz Ev *Sir Arthur Conan Doyle*

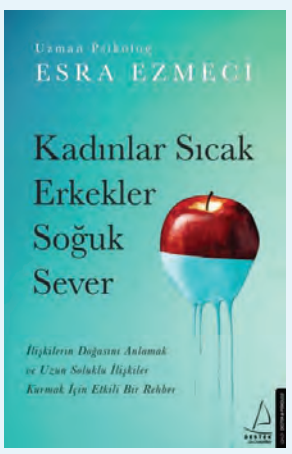
1887'de yeni yıl günlükleri ilk çıktığından beri, İskoçyalı yazar Sir Arthur Conan Doyle'un Sherlock Holmes'u, yaratılan en güzel kurgusal karakterlerden birisi olmuştur. Her kitap, birbirinden harikulade hikâyelerden oluşmaktadır. Tüm zamanların en iyi görev yapan dedektifi unvanını ne ile kazandığını okudukça anlayacak ve bir Sherlock Holmes hayranı olacaksınız. Suç hikâyelerinde bir çığır açmış olduğu söylenen karakter Dedektif Sherlock Holmes ve Profesör Challenger'ın fikir babası olan Doyle'un yazdığı tarihi kitaplar, oyunlar ve şiirler de vardır.



112 sy. 15 TL

Kadınlar Sıcak Erkekler Soğuk Sever *Pınar Ezmeci*

İlişkilerin doğası karmaşıktır. İnişleri çıkışları vardır. Kadınla erkek arasında işler her zaman yolunda gitmeyebilir, tıpkı hayat gibi... İlişkiler bazen sıcaktır, içinizi ısıtır, bazen soğuktur ürpertir.
Her ilişkinin bir ritmi vardır. Kadınla erkeğin doğası birbirine hiç benzemez. Problem çözme becerileri, yalnızlıkla başa çıkma yolları, iletişim modelleri ve motivasyonları çok farklıdır.
Bir kadını elde etmenin yolu ondan uzak durmak yerine ona ilgi göstermekken, bir erkeği elde etmek için dozu iyi ayarlanmış mesafelere ihtiyaç vardır.



296 sy. 20 TL

EBRU GÜRTAN
ebru@egmc.co



2020'de pandeminin sigorta ve reasürans oyuncularına etkileri 2 - Zurich Insurance Group (Global bakış)

ZURICH Insurance Group, 2020 sonu bütün dünyada prim üretim ve kârlılık rakamlarında fark edilir düşüşler yaşadı. Global piyasalarda ticari sigortalardaki (commercial insurance) fiyat artışının etkisiyle toplam prim üretiminin artmış olması bile kârlılıklarının düşmesine engel olamadı.

Bütün grubun net kâr rakamları 3.8 milyar dolar olarak açıklandı. Bir önceki sene prim üretimi daha az olmasına rağmen net kâr 4.5 milyar dolardı. Düşüş %8 gibi görünse bile aslında gerçek düşüş çok daha fazla.

Yangın ve sorumluluk sigortalarında COVID-19 sebebiyle gerçekleşen hasarlar 450 milyon dolar seviyelerinde. Hayat ve diğer bireysel sigortalarda hasarların etkisi ise 852 milyon dolar. Sadece COVID-19 ile ilgili 2020'de görülen hasarlar toplam olarak Zurich'in kârlılığını beklenmedik şekilde etkilemiş durumda. 2021'de de hasarlar devam edeceğe benziyor.

Zurich CEO'su Mario Greco, finansalların açıklanması ile ilgili şu açıklamayı yaptı: "Şirketimizin 2020'deki davranışından ve performansından memnunum. İleriye ve stratejilerimize güveniyorum." Mario Greco'nun açıklaması biraz buruk olsa da önümüze bakalım mesajını veriyor. COVID-19 şüphesiz herkesin planlarını alt üst etti. Greco, 2020 Haziran ayında yaptığı açıklamada fiyatların yükselmesinden aldıkları momentum ile sene sonu kârlılığında düşüş olmayacağına dair güvence vermişti. COVID-19 hasarları beklenenin çok üstünde gerçekleşince kârlılığa gölge düşürdü.

Bütün büyük şirketler sermaye piyasalarında olduklarından, bütün hissedarlarını bilgilendirmek amaçlı, her çeyrekte hissedarlarına ve yatırımcılara yönelik açıklamalar yaparlar. Finansal durumlarını açıkladıkları ve ne kadar kuvvetli olduklarını ilan ederler. Sadece yatırımcılar değil, rating şirketleri için de bu bilgilendirmeler çok önemlidir. COVID-19 sebebiyle bile olsa, her sene büyüyen başarılarını açıklayan şirketler, 2020 sonu itibarıyla beklenen sonuçları sergileyemediler. Piyasaların, rating şirketlerinin ve müşterilerin tepkileri biraz daha uzun süren bir süreçte gerçekleşecektir. Merakla bekliyoruz.

COVID-19 sebebiyle sigorta şirketleri ne kadar büyük olurlarsa olsunlar, küçülmeleri ve kârlılıklarının düşmesinden, uzun vadede nasıl etkilenecekler? Ratingler değişecek mi? Müşterilerin tercihleri farklılaşacak mı? Bunların cevapları bir takım verilerle kolay ölçülemeyebilir ama benim öngörüm genel olarak bir değişim olacağı yönünde. Bu değişime Zurich gibi şirketler ayak uydurabilecek mi? Sorumun cevabını ancak uzun vadede izleyip görebileceğiz.

COVID-19'un Hannover Re'ye faturası 1,44 milyar dolar

Almanya merkezli Hannover Re, COVID-19 salgını kaynaklı 2020 yıl sonu zararını açıkladı. Şirket, devam eden COVID-19 pandemisinden kaynaklanan hayat ve hayat dışı branşlarda 1,2 milyar euro (1,44 milyar dolar) tazminat ödemesi yaptı. Şirket yöneticileri basın toplantısında yaptığı açıklamalarda zor geçen bir 2020 yılına ve COVID-19 kaynaklı tazminat ödemelerine rağmen grup net gelirinin 883 milyon euro olarak kaydedildiğini aktardılar.
Hannover Re, 2020'nin 4. çeyreğinde hayat branşında özellikle ABD'deki faaliyetlerinden kaynaklanan ve pandeminin bir sonucu olarak 100 milyon euro (120 milyon dolar) tutarında muallak zarar bütçesi ayırdığı duyuruldu. Şirketin toplam zararının %79'unun hayat dışı, %21'inin ise hayat tarafından geldiği aktarıldı.



MEHMET MURATOĞLU
mehmet@etkinyonetim.com

COVID-19... Kurumsal İtibar(sızlığa) etkisi!....

ÖNCE, *kurumsal itibar kavramını sonra da COVID-19'un etkisini değerlendirelim.*
İşletmeler, bazı alışkanlıklardan uzaklaşmak durumundadırlar. Nedir bunlar? Tamamını anlatmak yerine konumuz ile ilgili olanı üzerinden gidelim. İşletmelerin içinde bulunduğu çevre şartlarına uygun olarak faaliyet göstermeleri kabul gören en basit yöntemlerden birisidir. Ancak, koşulların kendi ekosistemlerine uygun olarak yarattığı etkileri tersine çevirmek ve onlarla ilgili beklenmedik kararlar almak, çoğu kez işletmeler için negatif etki yaratmıştır. Şu anda içinde bulunduğumuz pandemi ortamında COVID-19 etkisi de işletmeler için bir sınav niteliği taşımaktadır. En önemlisi de işletmelerin koşullara bağlı olarak oluşan bu ortamı nasıl kullandığıdır. Buna bağlı olarak da, kurumun itibarını nasıl etkileyebileceğidir.

Kurumsal itibar, bir işletmenin taşıdığı kendisine has unsurların, paydaşlar tarafından, yani kararlardan etkilenen faaliyet gruplarınca değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan ve işletmeler için değer yaratan bir kavramdır. Özenle çalışılarak elde edilen bir itibar, işletmenin sürdürülebilir bir performans göstermesine, finansal bağımsızlığına, uzun süreli yaşam evresine ve sürdürülebilir kârlılığına yakından etki etmektedir. Aynı zamanda firmanın çekiciliği ile beraber kalıcı saygınlığının da bir göstergesidir.
İtibarın bir işletmeye ne gibi avantajlar getirdiğini değerlendirdiğimizde, şunları söylemek mümkündür.
Elde edilen itibarın çekiciliğinin ve devamının pekiştirilmesindeki en önemli rol, paydaşlarıyla oluşturulan iletişimin ne kadar iyi yönetilip yönetilemediğidir. Etkin bir iletişim yöntemi, işletmenin bulunduğu koşullarda faaliyetlerini daha da büyüterek yürütmesi ve rekabet avantajına dayalı farkındalık yaratmasını çok daha kolaylaştırmaktadır.
Bir diğer avantajda ortaya konan gerçeklikle, algı arasındaki farkın minimize edilmesidir. İşletme ile özdeşleşen güven, saygınlık ve statü kavramlarının gerçeğe ne kadar yakın olduğu algısının tüm paydaşlar tarafından olumlu olarak paylaşılması, işletmenin hem çekiciliğine, hem de sürdürülebilirliğine değer katacaktır. Bu gerçekçiliğin oluşması sonucunda, işletmeye olan inancın pekişmesi ve kimlik kazandırılması sonucu ortaya çıkacaktır.
Böylesine güçlü değerlere sahip olan işletmeler, kaynaklarını geliştirme potansiyeline sahip olacaktır. Bunların içinde en önemlisi, iyi ve uygun yeteneklerin şirket bünyesinde havuza eklenmesi, yetiştirilmesi, geliştirilmesi ve bağlılıklarının artırılmasıyla şirket bünyesinde tutulmasıdır.
Şirketlerin itibar ölçümlerinde dikkate alınan boyutları değerlendirdiğimizde önemsenecek konu başlıklarını aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz.

- Değişime hızla uyum sağlayan, müşteri ihtiyacına uygun yenilikçi yaklaşım,
- Çalışan gelişimine özen gösteren ve fırsat eşitliğine önem veren yönetim iklimi,
- Liderlik yapma biçimleri ve lider-üye ilişkilerinin organizasyonu,
- Etik davranan, şeffaf ve adil yönetime sahip şirketler,
- Toplum için fayda yaratan ve pozitif etkiye sahip şirketler,
- Üretim ve hizmet etme modelleri ve sürdürülebilir pazar hakimiyeti,
- Güçlü finansal beklentilerle gelişim gösteren şirketler, itibarın kazanılmasında öne çıkan bu konular, maalesef pandemi etkisiyle ihmal edilmektedir. Hatta, bugünlerde ortamın yarattığı belirsizlikle, elde edilen kurumsal itibarın gittikçe kaybolmaya başladığı bir dönemi yaşamaktayız. Sezgisel yaklaşımın kaybolduğu, planlamanın sadece günü yaşamak üzere yapıldığına şahit olmaktayız. Finansal dengeler adına, kurtulmak istenilen şirket içi faaliyetler için pandemi ortamının bir fırsat olduğu düşüncesiyle kaybolan yetenekli insan gücü kaynağının en çok de kurum itibar (sızlığı)na etkisini görmekteyiz bugünlerde...

Etimolojik kökeni Yunanca 'krisis' kelimesine dayandırılan kriz, özellikle yoğun olarak tıpta kullanılmaktadır. Genellikle de, aniden ortaya çıkan bir hastalık belirtisi ya da çok ilerlemesi anlamlarında kullanılmaktadır. Sosyal bilimler alanında ise "aniden meydana gelen kötüye gidiş yönündeki gelişme", "büyük bir sıkıntı" anlamında kullanılmaktadır. Şimdi sormamız gereken soru şu!...
İtibarımızın kaybolmasına neden olacak hangi "kriz" evresindeyiz?

Teknoloji haberlerimiz, kardeş yayınımız LOG dergisinden alınmaktadır.

NASA, Perseverance isimli uzay aracını Mars üzerine indirdi

Amerikan Uzay ve Havacılık Dairesi NASA, uzun zamandır yolda olan Perseverance uzay aracını Mars üzerine indirdi. NASA Perseverance, Mars yolculuğuna Florida'da yer alan Cape Canaveral üssünden kalkan United Launch Alliance imzalı Atlas V roket ile 2020 Temmuz ayı içerisinde başlamıştı. Araç başarılı şekilde Mars üzerine inişini gerçekleştirdi ve ilk fotoğrafı gönderdi. Bünyesinde 23 adet yüksek çözünürlüklü kamera ve özel yüzey delici aletler taşıyan uzay aracı, kızıl gezegenin geçmişinde hayat olup olmadığı belirlemeye çalışacak. Burada "canlı organizmalar" için deliller bulmayı hedefleyen bilim insanları, Perseverance ile yüzeyin üzerini değil derinliklerini incelemek istiyor. Şu an canlıların yaşamasına uygun olmayan ancak milyonlarca yıl önce bazı canlılara ev sahipliği yapmış olma ihtimali çok yüksek olan kızıl gezegen, aktarıldığı kadarıyla 3,5 milyon yıl önce yüzeyinde akarsular barındırıyordu.



Rekabet Kurulu WhatsApp için kararını açıkladı

WhatsApp'ın yeni gizlilik politikası nedeniyle Rekabet Kurulu Facebook ve WhatsApp hakkında resmen soruşturma başlattı. Rekabet Kurulu'ndan yapılan açıklamada, WhatsApp kullanıcılarına getirilen veri paylaşma zorunluluğu hakkında Facebook Inc., Facebook Ireland Ltd., WhatsApp Inc. ve WhatsApp LLC hakkında 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 6. maddesinin ihlal edip edilmediğinin tespiti amacıyla resmen soruşturma açıldığı bildirilmişti. Bu konuda karar verildi. Rekabet Kurulu, Facebook'un Türkiye'de, WhatsApp kullanıcılarının verilerinin 8 Şubat 2021 tarihinden itibaren başka hizmetler için kullanılmasına yönelik getirdiği koşulları durdurması ve bu koşulları kabul eden veya kabul etmeyen tüm kullanıcılara Facebook'un veri paylaşımını içeren yeni koşulları durdurduğunu anılan tarihe kadar bildirmesi şeklinde geçici tedbir alınmasına karar verdi. WhatsApp, yeni dönemi 8 Şubat'tan 15 Mayıs'a ertelemişti. Düzenlenen rapora ve incelenen dosya kapsamına göre, 4054 sayılı Kanun'un 9. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca kararın tebliğinden itibaren 60 gün içinde Ankara İdare Mahkemelerinde oybirliği ile karar verildiği duyuruldu.



iPhone 13 kamera performansı ile çıtayı yükseltti

Konuyla ilgili açıklanan bilgilere göre iPhone 13 kamera performansıyla çıtayı bir adım daha yukarı taşıyacak. Max Weinbach ve Jon Prosser, iPhone 13'te astrofotografi moduyla gelecek. Google'ın Pixel telefonlarında da kullandığı bu mod kullanıcıların yıldızları ve gökyüzü daha net çekmesine imkan tanıyor. Yeni modellere gelmesi beklenen özelliğin kullanıcıların telefonlarını gökyüzüne çevirdiklerinde otomatik olarak devreye gireceği ifade ediliyor. Kullanıcılara daha uzun pozlama süresi sunan bu özelliğin yapay zekadan destek alacağı söyleniyor. Samsung telefonlarda kullanılan portre video özelliğinin yeni iPhone modellerine de geleceği söylentiler arasında.





96 km/s hıza çıkabilen güçlü elektrikli scooter: Wolf Warrior

Wolf Warrior elektrikli scooter modelinin arkasında Voro Motors yer alıyor. Firmanın kendi geliştirdiği iki adet 1.500W VM motor üzerine kurulan ürün, bu sayede toplam 3.000W güç sunuyor ve burada ihtiyaç halinde maksimum 6.000W seviyesine çıkış yapılabiliyor. Bu güç sayesinde Wolf Warrior maksimum 96 km/s hıza çıkabiliyor. Bu hız bir scooter için çok yüksek ve fazlasıyla da tehlikeli görünüyor. 80 km/s hıza 4,8 saniyede çıkabildiği aktarılan alüminyum gövdeli scooter, gövdesinde ufak bir pil taşımıyor. Modelin merkezinde 72V 28Ah 2.000 Wh pil paketi yer alıyor ve bu pil tek şarjla 80 km menzil getiriyor. Bünyesinde her türlü arazi koşuluna uygun lastikler (asfalt lastik opsiyonu da var) yer alan model, hidrolik süspansiyon sistemine sahip ve ön ile arkasında hidrolik disk frenler taşıyor. Modelin üzerinde birçok LED aydınlatma olduğunu da belirtilen özellikler arasında yerini alıyor.



2021 Renault Captur R.S. Line piyasadaki yerini aldı

Yeni yılla birlikte listeye eklenen 2021 Renault Captur R.S. Line için Fransa merkezli olarak satış süreci de başlatıldı. Artık ikinci jenerasyonuyla yollardaki macerasına devam eden Captur için bir süredir beklenen hamle geldi. Clio'dan da tanıtımla birlikte listelere eklenmesi üzerinden tanışık oluğumuz R.S. Line donanım paketi, 2021 model yılıyla birlikte artık Captur için de tercih edilebilir olacak. Tasarım ve donanım bazındaki farklılıkların konumlandırılacağı 2021 Renault Captur R.S. Line, kaputun altındaki motorunda ise herhangi bir değişim barındırmayacak. Captur R.S. Line'ın motor seçenekleri ise 140 PS benzinli ve 160 PS'lik şarj edilebilir hibrit üzerinden şekillenecek. Aracın başlangıç fiyatı Fransa'da 28 bin 400 euro olarak açıklandı.

Amazfit resmi olarak Türkiye'de



Akıllı saat, bileklik teknolojilerindeki uzmanlığıyla tanınan ve TWS spor kulaklıkları, akıllı koşu bantları, akıllı vücut yağ ölçümü, spor malzemeleri de dahil olmak üzere spor ve sağlıkla ilgili yenilikçi donanımlar üreten Amazfit, Türkiye pazarında resmi olarak yer alıyor. Yapılan resmi açıklamaya göre marka, 2020'nin ilk yarısında sağlık alanında fark yaratan teknolojilere sahip akıllı saatleriyle İtalya, İspanya, Hindistan başta olmak üzere çok sayıda bölgede yetişkin saat pazarının en büyük payına sahip. Firmanın Türkiye'deki liderliğini akıllı telefon ve tüketici elektroniği sektörünün deneyimli ismi Murat Sungur Özkan yürütüyor. Özkan, konu hakkında şunları söyledi: "2015'te kurulan Amazfit, geliştirdiği sıra dışı teknolojiler ve yüksek hassasiyetli veri analizi ile uzmanlık alanı olan kişisel sağlık yönetimini ön plana çıkarıyor. Detaylı sağlık takibi, kan ve oksijen satürasyonu ölçümü yapan ve sağlık teknolojisinde en doğru veriyi sunan akıllı saat markası olarak Türkiye'de akıllı saat kullanıcılarına daha önce karşılaşmadıkları bir deneyim sunacağız."

Chrome için test edilen kullanışlı sekme özelliği

Google Chrome için yapılan testin merkezinde açılan sekmeler arasında fare tekerleği ile gezmek yer alıyor. Bu özellik aktif edildiği zaman açık sekmeler sıkıştırılmayacak ve üstlerinde fare tekerleği ya da trackpad ile gezilebilecek. İsteyenler sekmelerin yanında eklenecek sağ/sol ok butonlarıyla da bu açık sekmeler arasında gezebilecek. Çok fazla sekme ile çalışanlar için kullanışlı görünen özellik dışında yakında sekmelerin üst kısımda kapladığı boyut da ayarlanabilecek. Firma burada kişilere birden fazla seçenek sunacak.

En iyi fotoğraflarınızı seçen uygulama: Canon Photo Culling

Canon Photo Culling, temel olarak telefonunuzda yer alan fotoğrafları yapay zeka kullanarak inceliyor ve en iyilerini seçerek karşınıza getirebiliyor. Telefonu ile çok fazla fotoğraf çekenler için oldukça kullanışlı olan ve kişilere ciddi zaman kazandırdığı aktarılan uygulama, değerlendirme sürecide fotoğraftaki kişilerin gözlerinin kapalı olup olmamasına, fotoğrafin kesinliğine ve kumlamaya bakıyor. Duyguları da değerlendiren Photo Culling, karar verme aşamasında özelleştirme seçenekleri de sunuyor. Benzer fotoğrafları da tespit ederek bir araya getiren ve böylece arşiv yönetimini çok kolaylaştıran uygulama, özellikle Instagram fenomenlerinin hoşuna gidecek izlenimi oluşturuyor. Android için ne zaman çıkacağı ise henüz bilinmiyor.





FAZIL KARAMAN
f.karaman@fkymm.com

2020 yılına ilişkin ücret gelirlerinin yıllık beyanname ile beyanı:

7 ARALIK 2019 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 7194 sayılı Kanunla Gelir Vergisi Kanununun ücret gelirlerinin vergilendirilmesine yönelik hükümlerinde bazı değişiklikler yapılmıştır. Sonrasında, 27 Mayıs 2020 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 311 Seri No'lu Gelir Vergisi Kanunu Genel Tebliğinde ise söz konusu değişikliklere ilişkin açıklamalar yer almaktadır. Yazımızda, ücret gelirlerinin vergilendirilmesine yönelik bu değişiklikler ele alınmıştır.

Gelir vergisi tarifesinde belli tutarı aşan gelir dilimine uygulanacak en yüksek vergi oranı %35 iken üstüne %40 oranı da eklenmiştir. Ücret gelirleri dışındaki gelirlere 2019 yılından itibaren bu yeni tarife uygulanmış, ücret gelirlerine ise 2020 yılından itibaren yeni vergi tarifesi uygulanmaya başlanmıştır. 2020 yılında ücret gelirlerinin 600.000 TL'nin üstündeki kısmına %40 oranıyla gelir vergisi hesaplanarak tevkifat yapılmıştır.

Diğer taraftan 7145 sayılı Kanun, ücretlerin yıllık gelir vergisi beyannamesiyle beyan edilmesine yönelik Gelir Vergisi Kanunu hükümlerinde de 2020 yılı ücret gelirlerinden itibaren uygulanmak üzere değişiklikler yapmıştır.

7145 sayılı Kanun değişikliği öncesinde; yıl için sadece tek işverenden alınan ve tevkif suretiyle vergilenen ücretler tutarına bakılmaksızın yıllık beyanname ile beyan edilmiyordu. Ayrıca, yıl içinde birden fazla işverenden alınan tevkif suretiyle vergilenmiş ücretlerde; birden sonraki işverenlerden alınan ücretlerin toplamı ücret gelir vergisi tarifesi ikinci dilimi sınırını aşmayan ücretlerin de yıllık gelir vergisi ile beyan edilmesi söz konusu değildi.

7145 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle 2020 ve sonrası yıllar ücret gelirleri için bu hüküm değiştirilmiştir. Buna göre; yıl içinde tek işverenden tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret alınmış olsa bile bu ücretin yıllık toplamı ücret gelirleri vergi tarifesi dördüncü dilim sınırını (2020 yılı için 600.000 TL) aşıyorsa ücret gelirinin ayrıca yıllık gelir vergisi beyannamesi ile beyan edilmesi zorunlu hale gelmiştir. Diğer taraftan, birden fazla işverenden ücret alanlarda ise mevcut düzenleme korunmuş ilave olarak getirilen hükümle; birinci işverenden alınan ücretler dahil toplam ücret gelirleri 600.000 TL'yi aşıyorsa bu ücret gelirlerinin de (tamamının) yıllık beyanname ile beyanı zorunlu tutulmuştur.

Dolayısıyla; 2020 yılında tek işverenden ücret alıp, bu ücret gelirinin toplamı 600.000 TL'yi aşan ücretliler, söz konusu gelirlerini 2021 yılı Mart ayında yıllık gelir vergisi beyannamesi ile beyan edeceklerdir. Keza, 2020 yılında iş değiştirme vs. nedenlerle yada aynı anda birden fazla işverenden ücret geliri elde edenlerin bu ücretlerinin toplamı 600.000 TL'yi aşıyorsa, birinci işverenden alınan da dahil ücret gelirlerinin hepsinin yıllık beyanname ile beyan edilmesi zorunludur.

2020 yılında iş değiştirme vs nedenlerle yada aynı anda birden fazla işverenden ücret geliri elde edenlerin bu ücretlerinin toplamı 600.000 TL'yi aşmamakla birlikte, birden sonraki işverenden aldıkları ücretlerin toplamı 49.000 TL'yi aşıyorsa, bu ücret gelirlerinin (birinci işverenden alınan dahil) tamamı yıllık gelir vergisi beyannamesi ile beyan edilmelidir.

Yukarıda sayılanlara girmeyen ve tevkifat suretiyle vergilendirilmiş ücret gelirlerinin yıllık beyanname ile beyanı söz konusu değildir. Tevkifat suretiyle vergilendirilmemiş ücret gelirleri ise (GVK Madde: 64. kapsamındaki diğer ücretler hariç) bu tutarlara bakılmaksızın yıllık beyanname ile beyan edilmek zorundadır.

Mükellefin başkaca beyana tabi gelirleri (örneğin; kira gelirleri) varsa yıllık beyannameye bunların da dahil edileceği tabiidir. Ücret gelirleri üzerinden yıllık beyannamede hesaplanan vergiden yıl içinde tevkifat suretiyle ödenen vergi mahsup edilecektir. Ücret gelirlerinin yıllık beyanname ile beyan edilmesi sırasında; tevkifat sırasında dikkate alınması mümkün olmayan eğitim, sağlık harcamaları gibi har vergi matrahı tespitinde yapılabilmesi imkanı bulunmaktadır. (Gelir Vergisi Kanunu Madde:89)



TİMUÇİN ALPAY

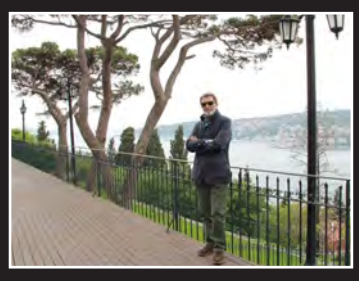
Yazarımız Timuçin Alpay 1 Mart 2021 tarihinde vefat etmiştir. Tüm yakınlarına ve sevenlerine başsağlığı dileriz. Mekanı cennet olsun.

SAYGIYLA, SEVGİYLE, TEBESSÜMLE UĞURLADIK...











Birbirinden heyecanlı sanal yolculuklara çıkmak için karekodları telefonunuzdan okutabilirsiniz



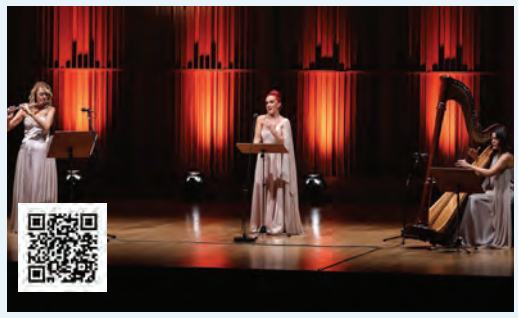
TİYATROYU EVİNİZE GETİREN PLATFORM AÇILDI

Tiyatro dünyası, oyunlarını dijital platformdan izleyicilere ulaştırmak için bir araya gelerek güç birliği yaptı. Birçok farklı tiyatro grubunun oyunları 31 Aralık yılbaşında yayın hayatına başlayan Tiyatronet.com'dan 25 liralık bilet karşılığında artık dünyanın her yerinden izlenebiliyor.



SERGİ SÖYLEŞİLERİ

Hrant Dink Vakfı öncülüğünde, Türkiye Tiyatro Vakfı ve Yapı Kredi Kültür Sanat Yayıncılık iş birliğiyle hazırlanan ve Yapı Kredi Kültür Sanat'ta süren "Kulis: Bir Tiyatro Belleği, Hagop Ayvaz" sergisi, ömrünü tiyatroya vakfetmiş Hagop Ayvaz'ın çok kıymetli arşivini izleyiciyle paylaşıyor.



TRIO PATARA KONSERİ

İş Sanat'ın klasik müzik konserleri Trio Patara ile devam ediyor. Lelya Bayramoğulları, Aslıhan Güngör ve Nurdan Küçükekmekçi'nin 2020'de kurduğu topluluk Gabriel Fauré'den Âşık Veysel'e uzanan çok özel bir repertuvarla sanatseverlerin karşısına çıkıyor. Konseri QR kodu okutarak ücretsiz dinleyebilirsiniz.



NİHAYET MAKAMI

İşgal altındaki İstanbul'da, bir zamanların şöhretli şairesi Şehvar Hanım'ın yalnız hayatı, bir ziyaretle değişir. Eski hizmetçisi Sabriye onu yoklamaya gelmiştir, üstelik yanında anılar, hikayeler, insanlar, şiirler, şarkılar, en çok da şarkılar vardır. Nihayet Makamı tiyatro oyununu karekodu okutarak izleyebilirsiniz.



TROM

"Sahnede ve hayatta kendi olma"yı kendine mesele edinen bir oyuncu Roland Topor'un "Masanın Altında" adlı oyun metnini tek başına anlatmaya karar verir. Oyuncu, "Masanın Altında" oyununun baş karakteri bilmediği bir ülkenin bir şehrine göç eden Dragomir'i kendine benzetmektedir.



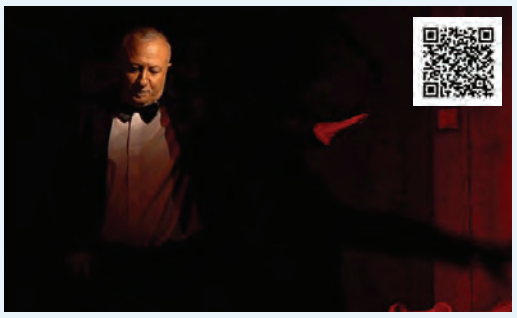
ŞATONUN ALTINDA

"Fiziksel Tiyatro Araştırmaları, Fiziksel Tiyatro ve Komedi Okulu bünyesinde bir araya geldi. Clown, fiziksel hikâye anlatıcılığı, maske oyunculuğu, bufon, grotesk oyunculuk gibi farklı stilleri harmanlayan bir deneme olarak "Şatonun Altında" oyunu ortaya çıktı.



NEREYE GİTTİ BÜTÜN ÇİÇEKLER?

Bir psikolog, kadın mültecilerin travmalarını onarmaya çalışırken bir yazar da bu hikayeleri dünyaya duyurmak istiyor. Kadınlar kendi hikayelerini anlattıkça, bir yandan savaşın ve mülteci olmanın korkusu ve çaresizliğine tanık olurken diğer yandan da kadınların kendi aralarındaki ilişkilerin nasıl güçlendiğini göreceğiz.



BİR OFİS GECESİ RÜYASI

Sunuma bir gün kala işi bırakan kreatif grup yüzünden katıldığı davetten apar topar çıkıp ofise gelen Elvan reklama müzik bulmaya çalışır. Seçtiği bir klasik eseri dinlerken ofisi bir sürü hayaletle dolar. Klasik müziğin ve operanın bestecileri bir anda sahnededir artık. Maestro sadece orkestrayı değil karmaşayı da yönetmektedir.



BEKLENMEYEN MİSAFİR

'Beklenmeyen Misafir' esrarengiz gibi görünmese de aslında esrarengiz bir cinayet öyküsü olarak tanımlanabilir. Güney Galler'de yoğun siste bir adam yolunu kaybeder ve arabası bir çukura yuvarlanır. Yardım aramak için girdiği evde, kocasını öldürdüğünü iddia eden, elinde silah bulunan bir kadınla karşılaşır.



TANIŞTIRAYIM SERİSİ: KEMAN

İş Sanat, gençlere yönelik yeni bir video serisi başlattı. Senfoni orkestrasının enstrümanlarını, genç müzisyenlerin anlattığı "Tanıştırayım" serisinin ilk aşaması, 12 videodan oluşuyor. Yönetmenliğini Caner Kaya'nın yaptığı, "Tanıştırayım" videoları İş Sanat'ın genç izleyicilerini müzik ve enstrümanlarla yakınlaştırmayı amaçlıyor.



PAKET SERVİS

Hayatta var olmaya çalışan, ev arkadaşı 2 genç kız, başlarına gelen talihsiz olaylardan sonra erkeklerin kendilerini kandırdıklarını düşünürler. Erkek dünyasında kadın olarak yaşamanın güçlüklerini konuşurken bu duruma karşı koymaya karar verirler. Bu güçlüklere karşı koyma isteği kısa sürede erkeklerden intikam alma fikrine dönüşür ve harekete geçerler.



SIT DOWN SHOW BAŞLIYOR

Şair, mizah yazarı ve komedyen Ömer Bugay uzun bir aradan sonra "Ömer Bugay'la Sit down Show" isimli Youtube kanalıyla dönüş yaptı. Hababam Sınıfı, Çöpçüler Kralı, Kapıcılar Kralı gibi efsane filmlerin senaristi ve aynı zamanda Türk televizyonlarının en uzun soluklu yapımlarından Bizimkiler dizisinin yaratıcısı Umur Bugay'ın oğlu olan Ömer Bugay, Sit down Show'un ilk bölümünde Zafer Algöz'ü ağırladı.

FARUK ÖMRÜUZAK
fomruuzak@yahoo.co.uk



Değişim rüzgârı 2

ZAMAN hızla geçiyor.

"Değişmeyen tek şey değişimin kendisidir" demiş bir düşünür. Hızla geçen zamanın beraberinde getirdiği değişime ayak uydurmak mümkün mü?

Geçsin günler, haftalar, aylar, mevsimler, yıllar
Zaman sanki bir rüzgâr ve bir su gibi aksın
Sen gözlerimde bir renk kulaklarımda bir ses
Ve içimde bir nefes olarak kalacaksın

diyerek; hiç olmazsa sevgilisini değişmeyen bir renk, bir ses ve bir nefes olarak içinde saklamak isteyen Behiç Koryürek'in güftesini, Erol Sayan yine böyle notaya çevirmiş ve ortaya ölümsüz bir eser çıkmış. Şiirlere, bestelere konu edildiğine göre galiba sevgiliye duyulan aşk dışında her şey değişiyor.

Bu değişime ayak uydurmak benim yaşımdakiler için çok da kolay olmuyor. Hepimiz farklı nesillerin çocuklarıyız. Tabii, 'çocuk' derken, kendimi de bu kapsam içine sokarak ironi yaptığımı belirtmeme gerek yok. Sosyologlar, yaptıkları araştırmalar sonunda, yirminci yüzyıldan itibaren dünyaya gelenleri X, Y, Z kuşakları olarak adlandırmışlar. Bu ayırım, 1965 yılından başlayıp günümüze kadar geçen dönemde doğanları temsil etmek üzere yapılmış. Peki, daha öncesi yok mu? Tabii ki var. Bu dönem; 'Sessiz Kuşak' ve 'Baby Boomer-Bebek Patlaması Kuşağı' olarak ikiye ayrılıyor.

1927-1945 döneminde doğanlara "Sessiz Kuşak" diyoruz. Toplumsal olaylara karşı sessiz kalmaları öğütlenen, bu yüzden de "Sessiz Kuşak" olarak adlandırılan bu nesil, en çok zorluklar yaşayan, cefakar, sebatkar ve sabırlı bir nesil. Dedelerimizden ve ninelerimizden oluşan bu nesil bizim Cumhuriyetimizin kuşağıdır. Maalesef, sayıları ve toplam nüfus içindeki oranları giderek azalıyor.

Bu neslin ortak özellikleri; uyumlu, kanaatkar ve otoriteye saygılı olmalarıdır. Mevcut düzeni değiştirmek veya karşı çıkmak yerine sessiz kalmayı tercih etmişlerdir. İkinci Dünya Savaşı ve Büyük Buhran'ı görmüşlerdir. Savaş ve yokluk görmelerinden dolayı; başarı, güç, daha iyi bir gelecek gibi hırsları vardır. Diğer nesillere nazaran daha ciddi ve kadercidirler. Teknolojik gelişmelerin sanayi sektöründe yarattığı değişimlere ayak uydurmuşlardır. En genç yaşta ebeveyn olan kuşak, bu kuşaktır.

1946-1964 yılları arasında doğanlar ise 'Baby Boomer' yani 'Bebek Patlaması Kuşağı' olarak adlandırılıyor. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra dünya nüfusundaki azalmayı kapatmak için olmalı, tüm dünyada bebek doğum oranlarında büyük bir patlama yaşandı. En az 3 olsun, 3 de yetmez 5 olsun kampanyasının ilk ürünü olan bu nesile "Bebek Patlaması Kuşağı" denmesinin sebebi de bu olmalı. Ben de bu kuşağın ürünüyüm. Bu nesil, gençler durumdan çok memnun olmasa da, hala hayatın birçok alanında söz sahibi durumda ve hala direniyor. Gittikçe yaşlandığımız için gençlerle aramızdaki çatışma da artıyor. Özelliklerimiz ise şöyle;

Teknolojinin çok yavaş yaygınlaştığı bir dönemde büyüdüğümüz için, teknolojiye uyum sağlayamıyoruz. Çalışmak için doğmuşuz, iş sadakatimiz yüksektir. Kampanyaya rağmen, bir önceki kuşağa göre doğum oranımız daha az. Önceki nesillere göre çok daha rahat ortamda büyüdüğümüz için, dünyayı değiştirme ve toplumsal gelişmelerde daha fazla söz hakkına sahip olmuşuz.

Bizden sonra gelen kuşak; X Kuşağı. Bu kuşak ve bundan sonra gelen kuşaklarla aramızda sıkı bir birbirimizi anlayamamak gibi ciddi bir sorun var. Galiba bu durumdan biz daha fazla sorumluyuz. Değişime bir türlü ayak uyduramıyoruz. Hala direniyoruz ama biliyoruz ki COVID-19'un en sevdiği kuşak biziz.

Sayfa bitti ama yazı bitmedi. Sonraki yazım yine bu kuşak farklılıkları ile ilgili olacak.



ALİ ERÜL
alierul@gmail.com

Mutluluk ilişkileri yönetimi

FİLOZOF ve felsefe hocası Prof. Dr. İonna Kuçuradi'nin 12 Şubat 2021 tarihli Cumhuriyet'e yayımlanan röportajında "Yaşanan / duyulan bir şeydir mutluluk. Bu böyle ise bu olumsuzluklar içinde de 'mutlu' olunabilir" şeklinde bir ifadesi var.
Ne kadar da yaptığımız işe dokunan bir ifade. Sunduğumuz hizmet tamamen olumsuzluklar odaklı. Tabii olumsuzluk olmasın ama olacaksa da biz o günler için varız değil mi? Dolayısı ile, Sn. Kuçuradi'nin ifadesinden hareketle, müşteri ile ilk temas anından hasar ödeme sürecinin tamamlanması ve/veya poliçe yenileme anına kadar yaptığımız şey aslında mutluluk ilişkileri yönetimi, hatta sadece mutluluk yönetimi.
Pazarlama, Satış, Ürün Yönetimi, Risk Analizi ve Yönetimi, Hasar Yönetimi, bakım ve iyileştirme süreçleri vs... Hepsi normal giden bir yaşamda veya olumsuzlukların yaşandığı anlarda dahi müşterinin mutlu olması odaklı ve amaçlı süreçler aslında. Sanıyorum mesleği icra eden yeni kuşakların en birincil hedefi de bu olmalı.

ANIMSAMA TEPESİ
İngilizcesi "Reminiscence Bump" ve psikolojide otobiyografik hafıza konusu içinde kullanılırmış bu terim. Durham Üniversitesi'nden Kelly Jakubowski'nin 11 Şubat 2021 tarihinde "The Conversation" web sitesinde yayımlanan makalesinde neden gençlik yıllarımızdaki müziğe takıntılı olduğumuz sorgulanıyor ve ben de Queen sevgimin nedenini keşfetmiş oluyorum. Efendim Jakubowski ve birkaç meslektaşının yaptığı araştırmaya göre çoğumuz ergenlik dönemimizdeki ve o dönemde yaşadığımız mutlu olaylar ile paralellik kurduğumuz müzik eserleri konusunda yaşam boyu sürecek bir birliktelik oluşturuyormuşuz. Kalabalık bir denek grubu ile yapılan araştırmaya göre bireylerin çoğunluğunun en sevdiği müzik eserleri 10 ile 30 yaş arasındaki dinledikleri oluyormuş ve en belirgin yaş da 14 yaşmış. Hoş benim Queen'ci olmam Bohemian Rhapsody ile olmuştu ve sene 1975-1976 idi. Ama 14 yaşında olduğum 1978'de de We Will Rock You ile sallamışlardı dünya müzik listelerini.

PAMUK ELLER
12 Şubat 2021 tarihli Oksijen gazetesinde yayımlanan bir habere göre kendi ülkeleri dışında çalışan kişilerin ülkelerindeki yakınlarına veya banka hesaplarına yolladıkları paranın miktarı 2019 yılı itibarıyla 714 milyar dolar. Kaynak da Göçmen Politikaları Enstitüsü. Habere göre bu rakam dünyadaki toplam yabancı sermaye yatırımlarından yüksek ve hemen hemen Türkiye'nin milli gelirine eşit. Habere göre sadece 9 milyon Filipinlinin ülkelerine yılda gönderdiği para 30 milyar dolar. Bu da neredeyse Türkiye'nin yıllık turizm geliri.
Öte yandan Avrupa'da yaklaşık 4 milyon göçmen işçisi bulunan Türkiye'nin bu başlık altındaki gelir kalemi sadece 1,5 milyar dolar. Haberde bu rakamın geçmişte daha yüksek olduğu ama üçüncü kuşağa ulaşan göçmenlerin artık yatırımlarını bulundukları ülkelerde yapmayı yeğlediği söyleniyor.
Hani döviz gereksinimi filan... Yorumsuz aktarıyorum haberi.

YOK BÖYLE BİR YER
Thomas Moore ünlü Ütopya eserinde insanların sahip oldukları ile birbirinden ayrılmadığı, tüm kaynakların herkesçe eşit kullanıldığı, kimsenin aç ve açıkta olmadığı, düşünce ve vicdan özgürlüğünün sonsuz kullanıldığı bir ülke tarif eder.
Günümüzde böyle bir ülkenin olamayacağını anlamak için çok fazla bilmeye, araştırmaya filan gerek yok. Kaldı ki en eşit olunması gereken şu aşı konusunda bile dağıtımın ne kadar adaletsiz yapıldığını, kimi ülkelerin nüfusunun birkaç katı aşı alabilirken kimilerinin tek bir aşıya bile ulaşamadığını üzülerek gördük.
Eski Yunan'da 'Eu" ön eki iyi bir hali tanımlamak için kullanılıyor. 'Ou' ön eki ise olmayan, yok gibi bir anlam katıyor sonrasındaki kelimeye.
Bizim Ütopya'nın orjinali Outopia. Topia yer anlamında bir kelime. Outopia da olmayan yer, yok öyle bir yer anlamına geliyor.
Kısacası dostlar, eğer aranızda sonsuz eşitlik ve özgürlük arayışında olanlarınız varsa bilin ki yok aslında böyle bir yer ve bulamayacaksınız.
Bu defa da böyle potpori yapayım dedim.
Görüşmek üzere,



Joker

KÜNYE
Yönetmen: Todd Phillips
Senaryo: Todd Phillips, Scott Silver
Oyuncular: Joaquin Phoenix, Robert De Niro, Zazie Beetz, Glenn Fleshler, Brett Cullen, Bill Camp
Türü: Dram, Gerilim
Platform: BluTV

Gotham City'de yaşayan başarısız komedyen Arthur Fleck, babasız büyümüş bir palyaçodur. Arthur'un en yakın arkadaşı olan annesi onu Happy adıyla çağırır. Ancak bu ismin ona yüklediği misyon, Arthur'un toplumdan dışlanmasına ve zorbalığa uğramasına engel olamaz. Arthur, bir süre sonra kendisini Gotham'da suç ve kaosun içinde bulur. Zamanla, dışlanmışlığın vermiş olduğu hayal kırıklığıyla da alter egosu Joker'e dönüşür.



FİLM/KOMEDİ

10 Bin Adım

İki eski sevgili Ezgi ve Memet, sağlık örgütlerinin uzun ve sağlıklı bir yaşam için her gün 10 bin adım atma önerisine uymaya ve birlikte yürümeye karar verirler. Her seferinde yürüyüş kararı sınanan, bütün küçük hesapları patlayan, hiçbir kestirme yolu kısa olmayan, birbirine katlanamayan iki insan yine de her gün adımsayarı çalıştırıp yürümeye başlar. Filmi Gain uygulamasından izleyebilirsiniz.



FİLM/MACERA

Dünyadan Haberler

Paulette Jiles'in romanında uyarlanan News of the World, Amerikan İç Savaşı'nın ardından kimsesiz kalan bir kızı, yaşayan son akrabalarının yanına götürmeye çalışan bir adamın hikayesini konu ediyor. Kaptan Jefferson Kyle Kidd, üç savaş gören ve bunların ikisinde savaşan bir adamdır. Kidd, yolculuk sırasında hem zorlu doğa şartları hem de peşlerine düşen haydutlara karşı zorlu bir mücadeleye girişir. Film Netlix'te.



DİZİ/AKSİYON

Jack Ryan

Wall Street'te bir Rus milyarder için mali danışmanlık yapan Jack Ryan, kendini bir anda teröristlerin hazırladığı bir planın içinde bulur. Şimdi yapması gerekense ülkesinin ekonomisini çökertecek olan bu komployu durdurmaktır. Başrolünü John Krasinski'nin üstlendiği iki sezonluk aksiyon temalı diziyi AmazonPrime platformu üzerinden izleyebilirsiniz.



Tribes of Europa

KÜNYE
Yönetmen: Philip Koch
Senaryo: Senaryo Ekibi
Oyuncular: Henriette Confurius, Oliver Masucci, Emilio Sakraya, Melika Foroutan, Klaus Tange
Türü: Bilim Kurgu
Platform: Netflix

Tribes Of Europa, gizemli bir felaketin ardından minik parçalara bölünen Avrupa'da geçiyor ve kıyamet sonrası atmosferde sağ kalmaya çalışan üç kardeşin hikayesini konu ediyor.
Philip Koch'un yarattığı ve yönetmen koltuğunda oturduğu dizinin senaryosunu Koch, Jana Burbach ve Benjamin Seiler birlikte kaleme alıyor. Bilim kurgu ve dram türündeki bir sezonluk dizi Netflix'te.



BELGESEL

Çalınmış Hayatlar

Özgecan, Münevver, Sierra ve daha niceleri... Hayalleri, umutları olan, ölümleriyle bile tüm topluma alınması gereken dersler sunan kahramanlar. Çalınmış Hayatlar'da toplum vicdanında yara açan olaylar tüm gerçekliğiyle ekrana geliyor. Gerçek görüntüler, tanıklar ve dramanın iç içe geçtiği anlatımıyla, bildikleriniz veya hiç duymadıklarınız dökü-drama olan "Çalınmış Hayatlar"da. Belgesel BluTV'de.



FİLM/GİZEM

Düşman

Bir üniversitede tarih dersleri veren Adam Bell, rutinler üzerine kurulu renksiz bir hayat sürer. Kiraladığı bir filmde, tıpatıp ona benzeyen bir oyuncunun rol aldığını fark eder ve bu gizemli adamla yaşadığı karşılaşma her şeyi değiştirir. Gizem teması üzerine çekilen Kanada ve İspanya ortak yapımı filmin yönetmen koltuğunda Denis Villeneuve oturuyor. Filmi, Mubi dijital platformundan izliyebilirsiniz.



BELGESEL

Ahmet Mümtaz Taylan'la İstanbul Hesabı

Kısıtlı bütçe ile İstanbul'u dolu dolu yaşamak, gezmek, uygun bütçe ile lezzetli şeyler yiyip içmek mümkün mü? Ünlü oyuncu Ahmet Mümtaz Taylan, az bir bütçeyle hem İstanbul'un farklı bölgelerinin ünlü yemeklerini tadıyor, aynı zamanda yerel halk ve oranın kültürü ve tarihi üzerinede eğlenceli sohbetler gerçekleştiriyor. Keyifli belgeseli Gain uygulaması üzerinden izleyebilirsiniz.

SEMA TÜFEKÇİLER
sematufekciler@gmail.com



Yetkiye tepki

ÇOĞUNLUKLA bir tüketici şikayetinde duyduğumuz en klasik cevap "Efendim ben yetkili değilim, size yardımcı olamayacağım." İşte benim tam olarak dokunmak istediğim nokta buradan başlıyor! Müşteri & tüketici herhangi bir hizmet veya malı satın alırken ve aldıktan sonra, bu cepheden ürün ve hizmet ile ilgili sorulabilecek her türlü soru/sorun /şikayet için muhatap olan kişinin eğitilmesi bana göre o markanın en önemli görevlerinden bir tanesidir. Oysa işveren genellikle neredeyse şirketteki en tecrübesiz kişileri bu işler için görevlendirmektedir. Elbette bu muhatap kişilerin her şeyi bilir ve cevaplayabilir pozisyonda olması mümkün olamaz, ama en azından en kısa süre içerisinde cevabı ve çözümü kimden alabileceğini bilmeli ve sorunu bir başka pozisyona ciro etmeden çözebilir durumda olması ve müşteriye tek elden hizmeti sunabilmesi zaruridir. Tüketici genellikle bu tip durumlarda "bana müdürünü bağla" serzenişi ile aslında bu kişilerin çok da yetkin olamadığını yüksek sesle markaya bağırmaktadır. Hastane resepsiyonunda oturan ve müşteri ilişkilerini yönetmesi beklenen kişinin genellikle içeride hasta ve doktor arasında neler yaşandığının çok da farkında değildir. En azından hasta yakınları resepsiyondan almış oldukları cevaplardan genellikle çok da memnun ve tatmin olamazlar. Yetki ancak kullanıldığı zaman yetkidir, aksi halde bana göre balon bir sorumluluktur, hem de her an patlamaya hazır olan bir balon. Diğer yandan, tüketici ile muhatap olan bu kişilerin de hayatı kolay değil, her gün yüzlerce farklı konu ve bunlara verilmesi gereken farklı cevaplar. Bu yetkisizliğe tepkisiz kalmak neredeyse mümkün olamıyor çoğu zaman, ve yetkiye tepkiyi, kamu kurumlarında, sigorta şirketlerinde, bankalarda, hastanelerde ve bir dizi farklı diğer organizasyonlarda her daim rastlıyoruz. Sektöre ilk girdiğim yıllarda, Merhum Adnan Döler (çok değerli bir acentemiz idi, ruhu şad olsun) tüm müşterilerini neredeyse plakaları dahil ismen tanır, hasar dosya numaralarını bilir ve hasar dosyalarının son statüsünü ezbere söylerdi. 30 yıl öncesinin tek başına, makine öğrenmesi ve yapay zekası idi, hatta IOT'siydi (nesnelerin interneti) idi, zira sigortalısının tahsilat durumunu, doğum gününü ve hatta ailesinin sağlık durumu hakkında dahi bilgiye çok entegre bir şekilde hakim idi. Günümüzde buna ne yazık ki imkan yok, veri her yerde ve çok büyük ve sigorta sektörü veri açısından en zengin sektör olmasına rağmen halen tam olarak yapısal değil ve KVKK artık verinin korunması hakkında çok önemli bir gündem konusu.
Uzun lafın kısası, dijitalleşmeyi sadece online satış platformları olarak gören bizlere en net bilgi: "Bilgi teknolojilerinin yoğun kullanımı ile iş süreçlerinin ve bilgilerin hızlı, para ve zaman tasarrufu sağlayarak dijital (elektronik) ortama taşınması dijital dönüşüm olarak adlandırılır. Dönüşüm, dijitalleşen dünyanın hızını ve kolaylığını iş hayatımızı taşımaya yardımcı olur. Alışverişin şeklinin e-ticarete kaydığı günümüzde, güvenlikten ödeme sistemlerine her yerde dijital dönüşüm etkisini gösterir durumdadır. Alışılagelmiş dosyalama, evrak, kâğıt gibi belgeleme ve saklama yöntemleri değişirken, maliyet avantajı ve zaman kazandıran dijital dönüşümü seçen şirketler ise rekabette bir adım öne geçiyor." Hadi tüm süreçlerimizi dijitalleştirmeye; hasar süreçlerini, eksper atamalarını, ilk rezervin belirlenmesini, tekliflerin geliş gidişlerini, ekibinize verdiğiniz görevlerin takibini, riskinizin uzaktan görülebilmesini, düzenli ödemelerinizi, müşteri hizmetlerinizi daha bir dolu rutinlerinizi dijitalleştirin. Sigorta sektöründe müşteri ile ilk ilişki başlatma anının tamamen uçtan uca dijitalleşmesi sektörde operasyonel maliyetleri düşürecek, müşteriler nezdinde de zamandan tasarrufu beraberinde getirecektir. Ayrıca, bireylerin sigortacılık sistemine erişimini ve tabana yayılmasını genişletici bir katkı sağlayacaktır. Müşteri olma süreçleri dijitalleştikçe; bireyler nezdinde sigortacılık sistemi çok daha kolay ulaşılabilir olacak; sigorta ile olan ilişkileri çok daha hızlı gelişecek. Bu gelişim, ülke ekonomisi açısından kaynakların ve kullanımların kaydileştirilmesi adına da büyük bir katkı sağlayacaktır. Bu sayede acentelerimiz daha az operasyon ile, bu işlerle zaman kaybetmek yerine, yeni müşteri kazanmak ve gelirlerini artırmak için bol zamana sahip olabileceklerdir. Dijital dönüşüm, tüm kurumların içinden geçmesi gereken zorunlu bir süreç, özellikle de bugünlerde. Her ne kadar tamamen süreç ve yapı değişimi gibi gözükse de aslında kurumlarda statükoyu değiştirme, algıyı ve geçmişin bugüne izini değiştirmek, deney bazlı hareket etme ve hatayı kabullenme gibi bir kültürel değişimi de gerektiren bir süreç. Gün bugündür, dönüşmezsek ucubeleşiriz, gündem dışı kalırız, karşımıza değil, yanımıza alarak dijitalleşme ile dost olalım.

Okan Utkueri
okanutkueri@gmail.com



Sigortacılığın geleceğine "Yapay Zeka" yön verecek

"Sektörün geleceğine yön verecek bir teknolojik gelişim yarışı başlamış durumda" diyen TRAI kurucusu Halil Aksu, önümüzdeki yıllarda yapay zeka alanındaki başarılı uygulamaları görmenin heyecan verici olacağını ifade ediyor.

Ülkemizde yapay zeka alanında yaptığı çalışmalar ve faaliyetlerle öne çıkan platformların başında Türkiye Yapay Zeka İnisiyatifi (TRAI) geliyor. Bu oluşum bünyesinde 2021 yılındaki önemli adımlardan birisi de, sektörel çalışma gruplarının kurulması oldu.
Bu kapsamda oluşan, "Sigorta ve Yapay Zeka Uygulamaları" başlıklı çalışma grubuna liderlik etme görevini üstlendim. İlk toplantımızı 10 Şubat tarihinde düzenledik. Geniş bir katılımla gerçekleşen, tüm paydaş gruplarından temsilcilerin yer aldığı bu ilk toplantı çok ümit ve heyecan verici bir başlangıç oldu.
Bu vesileyle, TRAI kurucusu Halil Aksu ile hem TRAI bünyesindeki faaliyetler hem de sigorta sektörüne yönelik planlar üzerine keyifli bir sohbet gerçekleştirdik.


Halil Aksu

TRAI yapısını, kuruluş hikayesini ve yola çıkış amaçlarınızı kısaca paylaşır mısın?
1997 yılında IBM Deep Blue satrançtaki büyük usta Gary Kasparov'u yenmesiyle birlikte yapay zeka ile yakından ilgilenmeye başladım. IBM Watson yapay zekanın Jeopardy galibiyeti, yakın geçmişte de Google DeepMind şirketinin AlphaGo ile Lee Sedol'u yenmesi, artık yapay zeka çağına girdiğimizi net bir şekilde gözler önüne sermişti. Ocak 2017'de ABD'de çok önemli bir toplantı düzenlendi. Bizim de bir şeyler yapmamız gerekiyordu. Ülkemizde heyecanı yükseltmek, farkındalığı artırmak ve ekosistemi geliştirmek gerekiyordu. Biz de ülkemizdeki konuyla ilgili liderleri bir araya getirdik ve Mayıs 2017 itibarıyla Türkiye Yapay Zeka İnisiyatifi'ni (TRAI) bu amaçlar doğrultusunda kurduk. O günden bu yana durmak bilmeksizin çalışıyoruz, her gün etkimizi artırıyor ve erişimimizi genişletiyoruz.

Sigorta sektörünü yakından tanıyorsun. Bu alana yönelik uygulamalar konusundaki düşüncelerin ve öngörülerin nasıl?
Sigortacılık tümüyle matematiğe dayalı, aynı zamanda muazzam veri hacmine sahip bir sektör. Ayrıca pek çok süreçte müthiş iyileştirme ihtiyacı bulunmakta. Yani yapay zeka ile verimliliği artırmak, müşteri deneyimini geliştirmek, riskleri daha iyi yönetmek için pek çok gerekli koşul mevcut. Ülkemizdeki büyük ölçekli elementer ve hayat / emeklilik sigorta şirketlerinde yapay zekaya çok büyük bir ilgi ve çok hızlı gelişen başarılı projeler görüyoruz. Sektörün geleceğine yön verecek bir teknolojik gelişim yarışı başlamış durumda. Önümüzdeki yıllarda yapay zeka alandaki başarılı uygulamaları görmek çok heyecan verici olacak.

2021 yılında TRAI'daki önemli yeniliklerden birisi de, sektör bazında çalışma gruplarının oluşturulması. Bu konudaki beklentileriniz ve hedefleriniz neler?
Türkiye Yapay Zeka İnisiyatifi'nin temel amaçları, "yapay zeka farkındalığını artırmak" ve "yapay zeka ekosistemi geliştirmek" olduğu için, sigortacılık sektörüne daha fazla değer katmak istiyoruz. Bunun için sektörü düzenli bir şekilde bir araya getirmek, dertleri ve fırsatları konuşmak, yapay zekanın daha çok kullanılması, girişimcilere fırsat verilmesi, nitekim tüketicilere ve topluma daha çok değer yaratılmasına katkıda bulunmak istiyoruz.
Sigorta şirketlerinin deneyimlerini birbirleriyle paylaşması, girişimcilerin başarı hikayelerinin tanıtılması, akademisyenlerin çalışmalarının kamuoyuna duyurulması ve teşvik edilmesi herkesin yararına olacaktır. Bağımsız ve tarafsız bir inisiyatif olarak, bu konuda paydaşları bir araya getirmek, fikir alışverişini sağlamak, bizim görevimiz. Bizim çatımız bu çalışmalar için en uygun ortam olacaktır.

"Sigortacılık ve Yapay Zeka Çalışma Grubu" ilk toplantısını 10 Şubat tarihinde gerçekleştirdi. İlk toplantıdan izlenimler, öne çıkan notlar ve görüşler nasıl?
Okan Utkueri'nin liderliği ve daveti olduğunda, sektörün tüm paydaşlarının ilgiyle yaklaştığını gördük. Tek kelimeyle "harika" bir toplantı oldu. Kamusal temsilciler, sektörün liderleri, önde gelen girişimciler, teknoloji yöneticileri ve yatırımcılar, akademisyenler ve konuyla ilgili önemli paydaşlar, yapay zeka ekseninde buluşmuş, sektörün gündemini istişare etmiş oldu.
En önemli çalışma hedeflerimizden birisi sektördeki "iyi uygulamaları" ortaya çıkarmak, sektördeki yapay zeka "kullanım alanlarını" tespit ve dokümante etmek, girişimcilerin envanterini oluşturmak, gibi çalışmalar yürüteceğiz. Ayrıca "açık veri", "bulut kullanımı", "yapay zeka etiği" gibi zor konularla ilgili kılavuzlar hazırlamak, farkındalığı artırmak üzerine çalışacağız.

Ayrıca, Digitopia çatısı altında, dijital olgunluk ölçümlemesi üzerine çalıştığınızı biliyorum. Bu konudan da kısaca bahsetmek ister misin?
Özellikle COVID ile birlikte dijitalleşmenin önemi çok daha arttı, dönüşüm hızlandı. Öte yandan, yöneticilerimizin kafası hala çok karışık. Acaba dönüşüm yolculuğun neresindeyiz? Acaba ne kadar ve hangi alanlara yatırım yapılmalı? Vizyon ve hedefler ne olmalı? Ve bu yolda ilerliyor muyuz?
Bu sorulara yanıt olabilmesi için, Dijital Olgunluk Endeksi (DMI) metodolojsinii geliştirdik. 3-4 haftalık bir çalışma sonucunda, bir şirketin "Dijital Karnesini" çıkarıyoruz. Yöneticileri için bir karar destek aracı sunuyoruz. Üstteki soruların tümüne çok detaylı ve bilimsel yanıtlar veriyoruz. Müşteri deneyiminden operasyonel mükemmelliğe, teknoloji altyapısından inovasyon yetkinliklerine kadar, insan ve kültür boyutundan dijital liderlik ve yönetişim boyutuna kadar çok kapsamlı bir değerlendirme yapıyoruz. Son 2 yıl içinde yüzden fazla şirket ölçme şansımız oldu.

Peki sigorta sektörüne yönelik bir ölçümleme yapma fırsatınız oldu mu?
Sigortacılık sektöründe yaptığımız çalışmalar itibarıyla, sektörün dijital olgunluk ortalaması 2,9 olarak tespit ettik, 5'lik skalada, 1 başlangıç seviyesi, 5 tam manasıyla dijital seviyedir. Yani sigortacılık sektöründe daha gidilecek epeyce yol olduğunu görüyoruz.
Sigorta şirketlerimize bu ölçümlemenin çok değerli ve çok kritik olduğunu ifade etmek isteriz. Bir yandan nerede olduğunu bilmek, çok önemli. Diğer yandan hedefleri belirlemek ve bir yol haritası oluşturmak çok kıymetli. Ayrıca rakiplerle ve hatta başka sektör şirketleri ile karşılaştırmak da oldukça yararlı. Bu alandaki tecrübelerimizi sigorta şirketlerimiz ile paylaşmak istiyoruz. Bu hizmetimizi burada duyurma fırsatı verdiğiniz için de çok teşekkür ederiz.

Teknoloji okur yazarlığı

“Bir Konu — Bir Konuk”



Bilgisayar Görüsü
(Computer Vision)

Mustafa Çakır
Archmir -
Kurucu Ortak

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte, insanların makinelere anlık anlam ve aksiyon üretme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda dışarıdan, makineler yardımıyla elde edilen sinyaller dijitalleştirilerek belirli veri tipleri ve veri yapıları oluşturulmuştur. Bu yapılardan biri de dijital görüntü adını verdiğimiz formattır.

İngilizcede “Computer Vision” olarak ifade edilen bilgisayarlı görü teknolojileri, bu dijital görüntüleri sayısallaştırarak bilgisayar tarafından belirli anlamlar üretip, belirli kararlar alma amacı taşır.

TARİHSEL GELİŞİM

Bu bağlamda, bilgisayar görüsü alanındaki çalışmalar ilk defa 1950’lerde başladı. Ticari olarak ise, ilk defa matbaa ve el yazısı arasındaki farkı anlayan bir uygulamada kullanıldı. Fakat asıl gelişme, bilgisayarların işlem kapasitesinin artmasıyla beraber, büyük veri kümelerinin hızlıca işlenip sayısal anlamların ve bu anlamlara bağlı istenilen kararların hızlıca alınabilmesiyle sağlandı.

Yine bu kapsamda, derin öğrenme ve görüntü işleme teknolojilerinin de hızlıca gelişmesiyle beraber, büyük veri kümelerinin (dijital görüntülerin) hibrit bir yapıda kullanılmasıyla bilgisayar görüsü uygulamaları gelişti.

Her gün yaklaşık 3 milyar görüntü kullanıcılar tarafından global pazarda üretilmektedir. Yine bu bağlamda bu hibrit yapılara olan ihtiyaç günden güne artmaktadır. 2022’de bu alandaki uygulamaların pazar payının 48 milyar dolara ulaşması bekleniyor.

KULLANIM ALANLARI

Computer vision teknolojilerinin asıl geliştirilme amacı, devletlerin savunma sistemleri ve sanayinin stratejik bilgi etme süreçleriyle başlamıştır. Bu bağlamda doğal afet analizlerinin yapılmasından, sağlık alanında tümörlü hücrenin tespit edilmesine kadar geniş bir kullanım alanı vardır.

Özellikle günümüzde sanayileşmede (Endüstri v4.0) ve sağlık alanında, yapay zeka ve görüntü işleme uygulamaları ile birlikte çalışan hibrit yapılar ciddi bir rol oynamaktadır.

SİGORTACILIK ALANINDAKİ UYGULAMALAR

Sigorta sektöründe suistimal ve kaçakların tespit edilmesi uzun bir sürece yayıldığı için, bu süreçlerin dijitalleşmesi adına görüntülerin elde edilip işlenmesi ve anlık kararların hızlı bir şekilde alınması ciddi bir önem arz etmektedir. Özellikle bilinçli insan hatasının önüne geçmek için sigortacılıkla geliştirilecek olan birçok uygulama, yapay zeka, görüntü işleme ve bilgisayar görüsü teknolojilerinin yardımıyla oluşan hibrit çözümler düşünülmeden kullanılamaz.

Süreçleri uçtan uca dijitalleştirmek adına, bu görüntülerin hızlıca işlenip, insanın vermesi gereken kararların, hızlı ve doğru olarak bilgisayar tarafından alınması amaçlanmaktadır. Yine bu bağlamda, birçok ihtimali hesaplamak ve hatanın önüne geçmek için bu yapılar sigorta sektöründe özellikle oto kaza hasar süreçlerinin dijitalleştirilmesi gibi birçok alanda kullanılmaktadır.

Okuma tavsiyeleri

https://machinelearningmastery.com/what-is-computer-vision/
https://ocw.mit.edu/courses/electrical-engineering-and-computer-science/6-801-machine-vision-fall-2004/
http://cs231n.stanford.edu
https://reine-ran.medium.com/the-5-latest-computer-vision-research-papers-and-projects-24b60e8b449e
https://www.google.com.tr/amp/s/www.topbots.com/top-ai-vision-research-papers-2019/%3famp

INSURTECH GİRİŞİMLER GELİŞEREK DEĞİŞİYOR, YATIRIMLAR REKOR KIRIYOR:

Yeni parola “YIKIM” yerine “İŞBİRLİĞİ”

Dünyada iş yapış modellerinin değişmesiyle beraber girişim ve yeni teknolojilere ilgi hızla artıyor. 2020 yılında insurtech girişimlere yapılan toplam yatırım 7.1 milyar doları geçti. Ekosistemin geldiği noktada artık yıkıcılık değil, işbirliği ön plana çıkıyor.

Geçtiğimiz yıl pandeminin getirdiği değişimler nedeniyle insurtech girişimler belki de şu ana kadarki en farklı yıllarını yaşadılar. Koşullar nedeniyle dijitale atlayışın bir zorunluluk halini alması ve tüm şirketlerin “bir sonraki adımı atan” olmak için yarışa tutuşması, dijital geleceğe ve dolayısıyla insurtech ekosistemine bakışı da dönüştürmüş gözüküyor.

CB Insights ve WTW tarafından geçtiğimiz ay yayınlanan rapora göre, 2020 yılında insurtechler 377 yatırım turu 7.1 milyar dolar fon toplayarak rekora imza attı. Önceki yılla karşılaştırıldığında yatırım hacminin %12, işlem hacminin ise %20 arttığı görülüyor. 2020 yılındaki artışın büyük bir kısmının son çeyrekte gerçekleşmesi de dikkat çekiyor. Bu dönemde insurtechler için 103 yatırım turu gerçekleşirken, 2.1 milyar dolar yatırım söz konusu. Detaylara inildiği zaman, hayat dışındaki girişimlerin hayat ve sağlık tarafındaki insurtech girişimlerinden daha fazla yatırım topladığı görülüyor.

BÜYÜK VE KÜÇÜK GİRİŞİMLER

Diğer taraftan, yolculuğunun başında olan insurtech girişimleri ve olgunlaşmış insurtechler arasındaki farkın da açıldığı görülüyor. Hippo, Unqork, Waterdrop, Oscar Health, Bind Benefits ve Newfront Insurance gibi olgunlaşmış girişimler 100 milyon doların üzerinde “mega-round” olarak isimlendirilen yatırım turlarından geçtiler. Bu turlarda toplam 1.1 milyar doların üzerinde fon toplandı. Rapora göre erken dönem girişimlerle yapılan yatırımlar düşerken, orta ve büyük boyutlu yatırımların sayıları yükseliyor. 2020’nin son çeyreğinde gelen rakamlar, büyük ve küçük boyutlu girişimler arasında bir yatırım boşluğu oluştuğuna işaret ediyor.

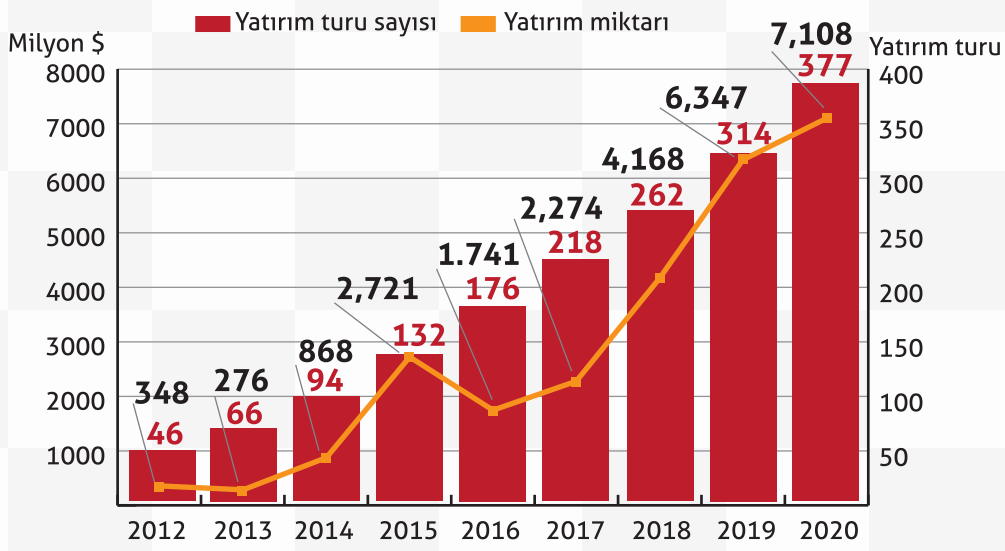
TERİMLERİ FAZLA MI SEVDİK?

Yapılan araştırmada ilginç bir sorunun cevabı da aranıyor: Acaba yeni nesil teknoloji ve kavramlara gereğinden fazla mı anlam yüklendi? Blockchain’in sektörde şu ana kadar neleri değiştirdiği ve yapay zekanın sigorta ve reasürans değer zincirinde ne derece bir fark oluşturduğunu kesin bir şekilde söylemek güç. Çoğu durumda, etki sınırlı bir düzeyde ve bağımsız bir şekilde gerçekleşiyor. Araştırmada; belirli teknolojilerin, terimlerin ve uygulamaların olması gerekenin çok üzerinde değerlendirilmesinin sonucunda, insurtech girişimlerden beklentinin arttığına, ancak bu durumun karşılık bulamadığına dikkat çekiliyor. Beklentinin bu kadar büyük olması ise yatırımcıların daha fazla kaynak aktarmasına yol açıyor. Ancak, yatırımcı bulmuş sayılı girişimin dahi geleneksel başarı kriterlerine ulaşmakta güçlük çektiğini görüyoruz.

YIKICI DEVRİM YERİNE EVRİM

Aslında, girişimler tarafında yerine getirilemeyen her beklenti diğer girişimler için yol gösterici oluyor. Geçtiğimiz 3-4 yıl içerisinde yapılan hataların tekrarlanmadığını görmek mümkün. Çoğu girişim, iş partnerlerine ve paydaşlarına değer oluşturmayı başlıca hedefleri olarak kabul etmiş durumda. Pek çok insurtech’in de, sektörü hatalı bulmak ya da “yıkıma” (distruption) açık bulmak yerine, beraber çalışarak ve ortaklıklar kurarak mevcut sistem içerisinde sağlıklı ilişkiler kurduğu görülüyor. Girişimlere ürettikleri teknolojiyle değil, başkaları için çözdükleri problemlerle gönül bağı kurmaları gerektiği söylenen raporda, beklentilerinde iş hayatının gerçekleriyle paralel olması gerektiği söyleniyor.

YILLIK INSURTECH FONLAMA TRENDLERİ, 2012-2020



BEREKET SİGORTA

BİR “BİP” UZAĞINIZDA!



*Hizmetten faydalanmak için IOS veya Android yazılıma sahip akıllı cihazlarınız üzerinden BIP uygulamasını indirip Bereket Sigorta kanalını takip edebilirsiniz.

bip | BEREKET SİGORTA