

GARANTİ EMEKLİLİK ve HAYAT A.Ş. KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU 2019

1. Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanı

Garanti Emeklilik, Hazine Müsteşarlığı tarafından yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine bağlıdır ve bu ilkelerin hayata geçirilmesine azami özen gösterir. Garanti Emeklilik, faaliyet raporu ve internet sitesini bu uyum çerçevesinde güncelleyip paydaşlarının hizmetine sunmaktadır.

2019 yılı faaliyet döneminde, Hazine Müsteşarlığı tarafından yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri Genelgesi kapsamında alınan kararlar, belirlenen politikalar ve yapılan çalışmalar maddeler halinde aşağıda sunulmuştur.

- Sermaye Piyasası Kurulu'nun yetkilendirmiş olduğu kurumlardan biri olan Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından Şirketimizin "Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyumuna" ilişkin olarak gerçekleştirilen değerlendirme çalışması sonucunda şirketimizin derecelendirme notu 9.65 olarak belirlenmiştir. Sigorta ve bireysel emeklilik şirketleri içerisinde kurumsal yönetim uyum derecelendirme notu alan ilk kurum olan Şirketimiz aynı zamanda sektöründe ve halka açık olmayan şirketler içerisinde de en yüksek nota sahip kuruluş konumundadır.
- Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum faaliyetlerinin değerlendirilmesi amacıyla Kurumsal Yönetim Komitesi, tüm üyelerinin katılımı ile, 2019 yılı içerisinde bir toplantı gerçekleştirmiştir.
- Şirketimiz Üst Yönetimi tarafından hazırlanan "Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. Finansal ve Operasyonel Plana Bağlı 2020 Yılı Bütçesi" Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.
- Kurumsal Yönetim İlkeleri Genelgesine uygun olarak, 31.03.2019, 30.06.2019, 30.09.2019 ve 31.12.2019 tarihli mali tablolar ile söz konusu mali tablolara ilişkin bağımsız denetim raporları Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak kamuya açıklanmıştır.

2. Amacımız & Değerlerimiz

Amacımız

Geleceğin "iyi ki"leri için çalışırız.

Değerlerimiz

Müşterilerimiz Önceliğimizdir

- Müşterilerimizi anlarız
- Dürüst ve sorumlu davranırız
- Çözüm üretiriz

Büyük Düşünürüz

- İlham veririz
- Yenilikçiyiz
- Beklentileri aşarız

Tek Bir Ekibiz

- İşimize y¼rekte bağlıyız
- Omuz omuza çalışırız
- Bu şirket bizim

3. Genel Bilgi

Garanti Emeklilik ve Hayat Anonim şirketi, 24 Temmuz 1992 tarihinde, "AGF Garanti Hayat Sigorta Anonim şirketi" adıyla kurulmuştur. 18 Mayıs 1999 tarihinde, şirket'in unvanı "Garanti Hayat Sigorta Anonim şirketi" olarak değiştirilmiştir.

şirketimiz tarafından, 14 Kasım 2002 tarihinde, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun geçici birinci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca hayat sigortası şirketinden emeklilik şirketine d¼nüş¼m için başvuruda bulunulmuştur. 18 Aralık 2002 tarihli T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı ("Hazine Müsteşarlığı") onayıyla bu başvuru kabul edilmiştir.

şirketimizin unvanı, 15 Ocak 2003 tarihli Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nde yayımlandığı biçimiyle önce "Garanti Emeklilik Anonim şirketi" daha sonra 25 Mart 2003'te yayımlandığı biçimiyle "Garanti Emeklilik ve Hayat Anonim şirketi" olarak değiştirilmiştir. şirketimiz tarafından, 28 Haziran 2003 tarihinde alınan Yönetim Kurulu kararına ve Sermaye Piyasası Kurulu'ndan alınan izne istinaden emeklilik yatırım fonları kurulmuştur.

Bug¼n, Garanti Emeklilik ve Hayat, hem emeklilik hem hayat branşlarında farklı müşteri gruplarına uygun ürünler sağlayan ve banka sigortacılığını ustalikle uygulayan önc¼ bir şirket konumundadır. Banka sigortacılığında gösterdiği başarı, diğer sekt¼r şirketlerine örnek teşkil etmektedir. şirket'in dinamik, evik ve kararlı yapısı hem sekt¼rel hem ekonomik değişikliklere kolay adapte olmasını sağlamaktadır. Ayrıca, şirket, yenilikçi yapısıyla içinde bulunduğu her iki sekt¼re de yeni uygulamalar ve yeni ürünler katmayı kendine görev edinmiştir.

ORTAKLIK YAPIMIZ

Ortaklarımız	Nispi Payı (%)	Mutlak Payı (TL)
T. GARANTİ BANKASI AŐ.	84,91	42.456.629
ACHMEA	15,00	7.500.000
DİğER	0,09	43.371
TOPLAM	100	50.000.000

*şirket paylarından herhangi birine tanınmış imtiyaz yoktur.

4. Yönetim Kurulu

Recep BAŞTUğ

Yönetim Kurulu Başkanı

ukurova Üniversitesi Ekonomi Bölümü mezunu olan Recep Baştuğ, kariyerine 1989 yılında Garanti Bankası Teftiş Kurulu'nda başladı. 1995-1999 Kurumsal şube Müdür¼, 1999-2004 Ticari Bölge Müdür¼, 2004-2012 yılları arasında da Ticari Bankacılık Pazarlama Müdürl¼ę¼ Koordinat¼r¼ olarak görev yapan Baştuğ, 2013-2018 yılları arasında ise Ticari Bankacılık ve Tüketici Finansmanından sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yaptı. Kısa bir müddet özel bir firmada Yönetim

Kurulu Başkan yardımcılığı yaptıktan sonra, 1 Eylül 2019 itibarıyla Garanti BBVA Genel Müdürlüğü görevine ve Yönetim Kurulu üyeliğine atandı. Recep Baştuğ, aynı zamanda Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı olarak görevini sürdürmektedir.

Didem Başer

Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı

Boğaziçi Üniversitesi İnşaat Mühendisliği Bölümü mezunu olan ve University of California Berkeley Üniversitesi Mühendislik Fakültesi'nden yüksek lisansı olan Didem Dinçer Başer, iş yaşamına 1995 yılında başlamıştır. Garanti Bankası'na katılmadan önce 7 sene çalıştığı global yönetim danışmanlığı şirketi McKinsey & Company'de en son Associate Partner olarak görev yapmıştır. 2005 yılından bu yana Garanti Bankası'nda çalışan Başer, ilk olarak 7 sene bankanın Bireysel Bankacılık işkolundan sorumlu Koordinatör olarak görev almıştır. 2012 tarihinden itibaren ise bugünkü görevini sürdürmektedir. Bankacılık ve işletmecilik dallarında iş tecrübesi 23 yıl olan Başer, Dijital Bankacılık'dan sorumlu Genel Müdür Yardımcısı'dır.

Javier Bernal Dionis

Yönetim Kurulu Üyesi

Barcelona Üniversitesi Hukuk Fakültesi mezunu olan Javier Bernal Dionis, MBA derecesini Navarra Üniversitesi IESE Business School'dan almış ve EADA Üniversitesi Muhasebe programını tamamlamıştır. Barna Consulting Group'ta ortak olarak görev yaptıktan sonra, Promarsa'da (New York, ABD) Genel Müdür olarak çalışmış ve 1996 yılında BBVA'ya katılmıştır. 1999 yılına kadar, BBVA Bireysel Bankacılık Segment Yöneticisi olarak çalışmıştır. 2000-2003 yıllarında BBVA bünyesi dışında bir internet portalının kuruculuğunu yapmıştır. 2004 yılından bugüne kadar BBVA bünyesinde farklı alanlarda görev yapmış: 2004- 2005 yılları arasında Genel Müdür'e bağlı İnovasyon ve İş Geliştirme Direktörü olarak, 2006-2010 İspanya & Portekiz Bölgesi İş Geliştirme Direktörü ve BBVA İcra Kurulu Üyesi olarak, 2011-2014 Küresel Bireysel & Ticari Bankacılık grubu altında Ticari & Bireysel Bankacılık Direktörü olarak ve 2014-2015 yılları arasında BBVA ve Garanti arasında Kurumsal Uyumlandırma Direktörü olarak görev yapmıştır. 27 Temmuz 2015 tarihinden itibaren Garanti Bankası Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yapan Javier Bernal, BBVA-Garanti koordinasyonundan sorumludur.

Maria de la Paloma Piñeras Hernandez

Yönetim Kurulu Üyesi

1984-1990 yıllarında, Pontificias de Comillas Üniversitesi'nde hukuk ve ekonomi eğitimi almıştır. 1993-1994 yıllarında, EFFAS sertifika programına katılarak, Avrupa Mali Araştırmacı sertifikasını almıştır. 1990 yılında BBVA Grubu'na katılan Maria de la Paloma Piñeras Hernandez, farklı pozisyonlarda, "Portföy Yönetimi" alanında profesyonel iş yaşantısını sürdürmüştür. 10 yıl süre ile Yatırım Yönetimi'nde Fon Yöneticisi olarak görev almıştır. Daha sonra, İnovasyon ve Ürün Geliştirme departmanının başına geçmiştir. Eylül 2009'da, BBVA Portföy Yönetimi SGIIC'nin CEO'su olarak atanarak İspanya ile Portekiz'de Bireysel Emeklilik ve Yatırım Fonları'nın yönetiminden sorumlu hale gelmiştir. Ocak 2012'den beri, BBVA'nin Global Portföy Yönetimi'nin başında yer almaktadır.

Mahmut Akten

Yönetim Kurulu Üyesi

Boğaziçi Üniversitesi Elektrik-Elektronik Mühendisliği Bölümü lisans, Carnegie Mellon Üniversitesi İşletme bölümü yüksek lisans bölümünden mezun olan Mahmut Akten, 1999 yılında ABD'de iş yaşamına başlamıştır. Global bir inşaat şirketinin Finans ve Hazine bölümlerinde çeşitli pozisyonlarda görev aldıktan sonra, 2006 yılında global bir danışmanlık şirketine katılmıştır. 2006-2012 yılları arasında Boston ve İstanbul ofislerinde ve en son Yardımcı Ortak pozisyonunda görevini sürdürdükten sonra, 1 Temmuz 2012 tarihinde Bireysel Kitle Bankacılığından Sorumlu Birim Müdürü olarak Garanti Bankası bünyesine girmiştir. 1 Ocak 2017 itibarıyla Bireysel Bankacılık'tan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak atanan Akten, aynı zamanda Garanti Bilişim Teknolojisi ve

Ticaret A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yapmaktadır. Bankacılık ve işletmecilik dallarında iş tecrübesi 20 yıl olan Akten, Bireysel Bankacılık Pazarlama, Bireysel Kitle Bankacılığı Pazarlama ve Özel Bankacılık Pazarlama alanlarından sorumludur

Johannes Antonius Nijssen

Yönetim Kurulu Üyesi

Erasmus Üniversitesi Rotterdam İş Ekonometrisi Bölümü'nden mezun olan Johannes Antonius Nijssen, iş yaşamına 1978 yılında Nationale Nederlanden'de başlamış ve şirket bünyesinde çeşitli kademelerde çalışmıştır. 1992 yılında NN Life Company'nin Genel Müdürü olarak görev almıştır. NMB, Postbank'la birleştikten sonra NN, ING adını almış ve Nijssen, ING Nederland ve ING Europe'ta İcra Kurulu Üyesi olarak atanmıştır. ING Group'ta Emeklilik Global Başkanı ve Central Europe Insurance'ın CEO'su olarak hizmet verdikten sonra Netspar'a (ThinkTank NETWORK Studies Pensions) ortak olmuştur.

M.Cüneyt Sezgin

Yönetim Kurulu Üyesi

Orta Doğu Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü, Western Michigan University İş İdaresi (MBA) ve İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi (doktora programı) mezunu olan M. Cüneyt Sezgin, çeşitli özel sektör bankalarında yöneticilik yapmıştır. Global Association of Risk Professionals Ülke Direktörü olan Sezgin, Garanti Bank Romanya, Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. ve Garanti Yatırım Menkul Kıymetler A.Ş. şirketlerinde de Yönetim Kurulu üyesi görevini yürütmektedir.

Cemal Onaran

Yönetim Kurulu Üyesi

Orta Doğu Teknik Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü mezunu olan Cemal Onaran, 1990 yılında Garanti Bankası'nın Teftiş Kurulu'nda müfettiş yardımcısı olarak göreve başladı. 2000-2007 yılları arasında Garanti Bankası'nın İstanbul'daki çeşitli bölge müdürlüklerinde Bölge Müdürü olarak görev aldı. Garanti Bankası'nın mortgage kredileri konusunda faaliyet gösteren iştiraki Garanti Mortgage'ın kurulmasıyla 2007 yılının Ekim ayında şirkete Genel Müdür olarak atandı. Ağustos 2012 itibarıyla Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş'de Genel Müdür olarak görevine atandı. Onaran 1 Ocak 2017 itibarıyla Garanti Bankası Kobi Bankacılığı Genel Müdür Yardımcılığı görevine atanmıştır. Bankacılık ve işletmecilik dallarında iş tecrübesi 29 yıl olan Onaran, Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş'de Yönetim Kurulu Üyesi'dir.

Burak Ali Göçer

Yönetim Kurulu Üyesi/Genel Müdür

Orta Doğu Teknik Üniversitesi İnşaat Mühendisliği Bölümü lisans, San Diego Üniversitesi Finans Bölümü yüksek lisans mezunu olan Göçer, iş yaşamına 1995 yılında Interbank'ta başlamış ve ardından Bayındırbank'ta görev yapmıştır. 1999 yılında Garanti Bankası'nda Dijital Bankacılık Birimi'nde Yönetmen olarak çalışmaya başlayan Göçer, 2002 yılında Şubesiz Bankacılık Birim Müdürü olarak atanmıştır. 2004-2007 yılları arasında profesyonel kariyerine kısa bir ara vererek çeşitli online hizmet servisleri kurmuştur. Garanti Bankası'nın mortgage kredileri konusunda faaliyet gösteren iştiraki Garanti Mortgage'ın kurulmasıyla 2007 yılının Ekim ayında şirkete Satış ve Pazarlamadan sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak atanmıştır. 2010 yılında Garanti Bankası'na Bireysel Bankacılık 'tan sorumlu Direktör olarak atanan Göçer, 1 Ocak 2017 tarihinden itibaren Garanti Emeklilik Genel Müdürlüğü görevini sürdürmektedir

5. Kurumsal Yönetim Komitesi

Şirketimiz yönetim kurulu, yöneticileri, ortakları ve diğer menfaat sahiplerinin gerek şirketimiz gerekse birbirleri ile olan ilişkiler dizinini belirleme amacı taşıyan kurumsal yönetim ilkeleri ile Hazine Müsteşarlığı tarafından 27.04.2011 tarihinde yayımlanan 2011/8 sayılı Sigorta Şirketi ve Reasürans Şirketi İle Emeklilik Şirketlerinde Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Genelge'ye uyumun

izlenmesi için, Yönetim Kurulu tarafından alınan bir karar ile Kurumsal Yönetim Komitesi oluşturulmuştur. Komitenin görevi, ilkelere uyum sağlanması için gerekli çalışmaları yürütmek, Yönetim Kurulu'na bu amaçla önerilerde bulunmak ve şirketimizin ilkelere uyumunu izlemektir. Komite 2019 yılında tüm üyelerin katılımıyla 1 kez toplanmıştır.

Kurumsal Yönetim Komitesine Yönetim Kurulu üyelerinden M. Cüneyt SEZGİN başkanlık eder. Yönetim Kurulu Üyesi Cemal ONARAN Kurumsal Yönetim Komitesi'nin diğer üyesidir.

6. Kurumsal Yönetim İlkeleri

Şirketimiz Yönetim Kurulu, yöneticileri, ortakları ve diğer menfaat sahiplerinin gerek Şirketimiz gerekse birbirleri ile olan ilişkiler dizinin belirleyen kurumsal yönetim ilkeleri aşağıdaki şekildedir.

6.1. Garanti Emeklilik, Faaliyetlerini Eşitlik, Şeffaflık, Hesap Verilebilirlik ve Sorumluluk İlkeleri Çerçevesinde Yürütür

Garanti Emeklilik için;

- Eşitlik, Şirket yönetiminin tüm faaliyetlerinde, gerek pay sahiplerine gerekse menfaat sahiplerine kendi aralarında eşit davranması ve olası çıkar çatışmalarının önüne geçmesini,
- Şeffaflık, ticari sır niteliğindeki ve henüz kamuya açıklanmamış bilgiler hariç olmak üzere, Şirket ile ilgili finansal ve finansal olmayan bilgilerin, zamanında, doğru, eksiksiz, anlaşılabilir, yorumlanabilir, düşük maliyetle ve kolay erişilebilir bir şekilde kamuya duyurulmasını,
- Hesap verebilirlik, Yönetim Kurulu üyelerinin esas itibarıyla anonim şirket tüzel kişiliğine ve pay sahiplerine karşı olan hesap verme zorunluluğunu,
- Sorumluluk, Şirket yönetiminin anonim şirket adına yaptığı tüm faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye ve şirket içi düzenlemelere uygunluğunu ve bunun denetlenmesini

ifade eder.

6.2. Garanti Emeklilik, Pay Sahipliği Haklarının Kullanılmasında Mevzuattan, Esas Sözleşmeden ve Diğer Şirket İçi Düzenlemelerden Doğan Hakların Kullanılmasını Sağlayacak Önlemler Alır

Tüm pay sahiplerine ilke olarak eşit muamele edilir.

Şirketimizin, Yönetim Kurulu kararı ile yürürlüğe giren bir bilgilendirme politikası bulunmakta ve kamu bilgilendirmeleri bu politika kapsamında yapılır. Bilgi alma ve inceleme hakkının kullanımında, pay sahipleri arasında ayırım yapılmaz. Pay sahiplerinin haklarının kullanımını etkileyebilecek her türlü bilgi güncel olarak elektronik ortamda pay sahiplerinin kullanımına sunulur. Genel kurul toplantılarından önce pay sahiplerinin genel kurula katılımını sağlayacak her türlü tedbir zamanında alınır ve genel kurul gündemi hakkında eksiksiz, tereddüt yaratmayacak ve pay sahiplerine gerekli hazırlık yapma imkânı verecek şekilde bilgi verilir. Genel kurul toplantısında, gündemde yer alan konular tarafsız ve ayrıntılı bir şekilde, açık ve anlaşılabilir bir yöntemle aktarılır; pay sahiplerine eşit şartlar altında düşüncelerini açıklama ve soru sorma imkânı verilir ve sağlıklı bir tartışma ortamı yaratılır. 2018 yılı faaliyetlerinin görüşüldüğü genel kurul 29.03.2019 tarihinde yapılmış, pay sahiplerinin tamamı vekaleten temsil edilmişlerdir. Azlık haklarına sahip paydaş bulunmamaktadır.

Gerek ana sözleşmede gerekse iç prosedürlerde oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı uygulamalar bulunmamaktadır. Her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlanmasına özen gösterilmektedir.

Pay sahiplerinin oy hakkı ana sözleşmenin 19. Maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; pay sahipleri her pay için bir oy hakkına sahiptirler. Oy hakkında imtiyaz yoktur. Oy kullanma prosedürü toplantıdan önce ve toplantı başlangıcında pay sahiplerine duyurulmaktadır.

Pay sahiplerinin dönem içerisinde özel denetçi talebi olmamıştır.

Azınlık haklarının kullanılmasında azami özen gösterilmektedir.

Şirketin kâr dağıtım uygulamaları ana sözleşmenin 22. Maddesinde düzenlenmiştir. Yasal mevzuat ve ana sözleşmeye uygun olarak hazırlanmış kar dağıtım politikası kurumsal internet sitemizde kamuya duyurulmaktadır. Kâr dağıtımında pay sahiplerinin menfaatleri ile şirket menfaati arasında tutarlık olmasına özen gösterilir. Genel kurul toplantısında kar dağıtım usullerine ilişkin hususlar pay sahiplerinin bilgisine sunulmakta, faaliyet raporunda yer verilmekte ve bilgilendirme politikası çerçevesinde kamuya açıklanmaktadır. Şirket, 2018 yılında kâr dağıtımını yapmayıp kârını yedeklere aktarmıştır. 21.01.2019 Tarihli Yönetim Kurulu ve 29.03.2019 tarihinde yapılan Genel Kurul Kararı ile 2018 yılı karı olan 453.556.792.-TL olağanüstü yedeklere alınmıştır.

6.3. Garanti Emeklilik, İş ve İşlemlerini Şeffaf Bir Biçimde Yürütür

Finansal durum ve faaliyet sonuçlarına etki edebilecek kamuya açıklanacak bilgiler, zamanında, doğru, eksiksiz, anlaşılabilir, güncel ve kolay erişilebilir biçimde kamunun kullanımına sunulur. Bu bilgilere yıllık faaliyet raporları ve sürekli güncellenen www.garantiemeklilik.com.tr sitesinden ulaşılabilmektedir.

Kamunun aydınlatılmasında, Şirketimize ait internet sitesi aktif olarak kullanılır.

Şirketimiz internet sitesinde; 28/10/2007 tarihli ve 26684 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sigorta Sözleşmelerinde Bilgilendirmeye İlişkin Yönetmeliğin "İnternet Sitesi Kurma Zorunluluğu" başlıklı 13 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının (a) bendinde yer alan bilgilere ek olarak;

- Türkçe ve İngilizce olarak Şirketimize ait kurumsal bilgiler,
- Ticaret sicili bilgileri,
- Ana sözleşmesi,
- Ortaklık yapısı,
- Yönetim Kurulu üyeleri ve yönetim kurulu bünyesinde oluşturulan komiteler ile ilgili bilgiler,
- Faaliyet raporları,
- Bağımsız denetim raporları ile dipnotları da içerek şekilde cari yıl ve son beş yıla ait mali tablolar,
- Kurumsal yönetim ilkeleri ve kurumsal yönetim ilkelerine uyum raporu,
- Bilgilendirme politikası,
- Kar dağıtım politikası,
- Genel kurullar,
- Ana ortaklar hakkında bilgiler,
- Kurumsal sosyal sorumluluk,
- Amacımız & Değerlerimiz
- Emeklilik yatırım fonlarına ait bilgiler

yer alır.

Kamunun aydınlatılması ile ilgili olarak Yönetim Kurulu tarafından bilgilendirme politikasını gösterir ilkeler hazırlanarak genel kurula sunulmuş ve kamuya açıklanmıştır. Aynı şekilde, şirketimizin etik kuralları bilgilendirme politikası çerçevesinde kamuya açıklanmıştır.

Genel Kurul nezdinde karara bağlanan kâr payı dağıtım usulleri, faaliyet raporunda yer almakta ve bilgilendirme politikası çerçevesinde kamuya açıklanmaktadır.

Faaliyet raporunun, kamuoyunun Şirketimiz faaliyetleri hakkında her türlü bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda hazırlanmasına özen gösterilmektedir.

Şirket İnternet Sitesi ve İçeriği

Şirketimizin internet sitesinde (www.garantiemeklilik.com.tr) şirketimiz hakkında genel bilgilerle birlikte, vizyon ve misyonumuz, faaliyet raporları ve finansal tablolar da yer almaktadır. Söz konusu bilgilerin yanı sıra bireysel emeklilik, hayat ve işsizlik sigortası ürünlerine ilişkin açıklama ve bilgiler de internet sitemizde bulunmaktadır. İnternet sitemizde ayrıca, fon getirilerimize ilişkin bilgilendirme, Garanti Emeklilik YAŞA hakkında bilgi, "hızlı dekont", "mutlu emeklilik hesaplama" ile şirketimizin düzenlediği kampanya ve şirketimiz hakkındaki yeni gelişmelerin paylaşıldığı bir bölüm de yer almaktadır. İnternet sitemiz kapsamında yer alan internet şubesinde müşterilerimizin kullanımına sunulmaktadır. İnternet sitemizden online başvuru alınmasına ilişkin altyapı da bulunmaktadır.

6.4. Garanti Emeklilik, Menfaat Sahiplerinin Haklarını Birbirinden Bağımsız Olarak Korur

Menfaat sahipleri arasında çıkar çatışmaları ortaya çıktığında veya bir menfaat sahibinin birden fazla çıkar grubuna dâhil olması durumunda, sahip olunan hakların korunması açısından mümkün olduğunca dengeli bir politika izlenmeye çalışılmaktadır.

Ürün ve hizmet sunumunda müşteri memnuniyetini sağlayıcı her türlü tedbir alınmaktadır. Ticari sır kapsamında, müşteri ve tedarikçiler ile ilgili bilgilerin gizliliğine özen gösterilmektedir. Şirketimiz ile müşteriler ve tedarikçiler arasında haksız menfaatten uzak iyi ilişkiler kurulması ve taraflar arasında yapılan anlaşma koşullarına uyum sağlanması için gerekli her türlü önlem alınmaktadır.

İşe alım uygulamaları ve kariyer planlamaları yapılırken, eşit koşullardaki kişilere eşit fırsat sağlanması ilkesi benimsenmiştir. Yönetici görev değişikliklerinin şirket yönetiminde aksaklığa sebep olabileceği öngörülen durumlar ve pozisyonlar için yeni görevlendirilecek yöneticilerin belirlenmesi hususunda halefiyet planlaması ve personel yedeklemesi oluşturulmuştur.

Katılımcı bir yönetim ortamının oluşturulmasını teminen, finansal imkânlar, ücret, kariyer, eğitim, sağlık gibi konularda çalışanlara yönelik bilgilendirme toplantıları yapılarak görüş alışverişinde bulunulur. Çalışanlar ile ilgili olarak alınan kararlar veya çalışanları ilgilendiren gelişmeler çalışanlara veya temsilcilerine bildirilmektedir.

Çalışanların görev tanımları ve dağılımı yöneticiler tarafından belirlenmiş ve çalışanlara duyurulmuştur.

Çalışanlar için güvenli çalışma ortam ve koşulları sağlanmış ve bu ortam ve koşulların sürekli olarak iyileştirilmesine özen gösterilmektedir. Çalışanların şirket içi fiziksel, ruhsal ve duygusal kötü muamelelere karşı korunması için önlemler alınmıştır.

Sosyal sorumluluklara karşı duyarlı olunur; çevreye, tüketiciye, kamu sağlığına ilişkin düzenlemeler ile etik kurallara uyulur ve bu konulardaki Şirket faaliyetleri kamuya açıklanır.

Etik ve Doğruluk İlkeleri

Şirketimiz Etik ve Doğruluk İlkeleri, iç duyuru yayımlanarak çalışanlarımız ile paylaşılmıştır. Ayrıca Şirket bünyesine yeni katılan tüm yeni çalışanlara oryantasyon programı içerisinde Etik ve Doğruluk İlkeleri ile ilgili bilgilendirme yapılır.

Etik ve Doğruluk İlkeleri; müşterilerimize karşı sorumluluklarımız, birbirimize karşı sorumluluklarımız, işe karşı sorumluluklarımız, topluma karşı sorumluluklarımız ve uygulama ana başlıklarını kapsar.

Etik ve doğruluk ilkelerimiz ile vazgeçilmez değerlerimiz, doğruluk, eşitlik, güvenilirlik, saydamlık, açık iletişim, dürüstlük ve ahlaklı davranma, kanunları titizlikle ve taviz vermeden uygulama ilkelerinden oluşur.

Müşteri Memnuniyeti

Şirketimiz, tüm menfaat sahiplerini gözeterek, ürün ve hizmet kalitesini geliştirip iç ve dış müşteri beklentilerini karşılamayı amaçlamaktadır. Bunu gerçekleştirmek için bütün sistemlerini sürekli gelişime yönelik olarak tasarlamaya önem vermektedir.

Müşterilerimizin, bilgi taleplerinin karşılanmasının yanı sıra, önerilerinin değerlendirilmesi ve şikâyetlerinin çözülmesine odaklı olarak çalışan Mutlu Emeklilik Hattı tüm müşterilere hizmet vermektedir. Müşterilerimiz internet sayfamızdan veya 444 0 336 numaralı telefondan taleplerini, şikâyetlerini ve yönetime ilişkin görüş ve önerilerini her zaman iletme imkânına sahiptir.

Çalışanların yönetime katılımını sağlamak için çeşitli toplantılar düzenlenmekte ve karşılıklı fikir alışverişleri sağlanmaktadır. Ayrıca çalışanların yönetime katılımını teşvik etmek amacıyla öneri sistemi geliştirilmiştir. Çalışanlar her konuda iyileştirme ve geliştirmeye yönelik önerilerini sistem aracılığıyla paylaşabilmekte ve uygun bulunan öneriler uygulamaya alınıp ödüllendirilmektedir.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

Garanti BBVA Emeklilik'in sürdürülebilirlik anlayışının temelini oluşturan en önemli değerler; topluma ve çevreye kattığı değeri sürekli ve belirgin şekilde artırmak, verimliliğe odaklanmak, riskleri önceden tespit etmek, uzun soluklu projeler üretmek ve kalıcı değerler yaratmaktır. Bugünün ihtiyaçlarını gelecek nesillerin ihtiyaçlarını tehlikeye atmadan temin etmek amacıyla "sürdürülebilirlik" konusunda önemli adımlar atmakta, sorumlu ve sürdürülebilir kalkınmanın desteklenmesi için çalışmalar yürütmektedir.

Garanti BBVA Emeklilik, kurulduğu günden bu yana iş süreçlerinin merkezinde konumlandığı Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne tam uyum anlayışı ile çevresel, ekonomik ve sosyal sürdürülebilirliğin sağlanmasının ülkemizin geleceğine atılacak bir imza anlamı taşıdığına inanarak; bu yöndeki her türlü sürdürülebilirlik inisiyatifini desteklemektedir. Topluma ve çevreye olan sorumluluk bilinciyle doğal kaynakları en verimli şekilde kullanmak için çalışmalarını sürdürmekte ve bulunduğu tüm konumlarda enerji ve su kullanımının azaltılması, atıkların çevreye zarar vermeden bertaraf edilmesi için süreçlerini sürekli iyileştirmektedir.

WWF Yeşil Ofis Programı

Garanti BBVA Emeklilik, 2017 yılında sürdürülebilirlik faaliyetlerini bir adım daha ileriye taşıyarak, ofis binalarındaki enerji verimliliğini sağlamak amacıyla çalışmalarının arasına eklediği "WWF Yeşil Ofis Programı"nı (Green Office) başarıyla tamamlayarak Genel Müdürlük binalarında "WWF Yeşil Ofis" sertifikasını almaya hak kazanmıştır. Geri dönüşüm konusunda çalışan farkındalığını artırmak, enerji tasarrufu sağlamak ve ekolojik ayak izini azaltmayı hedefleyen Garanti BBVA Emeklilik, 2019 yılında da bu alandaki faaliyetlerini devam ettirmiştir.

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK

Tüm faaliyetlerinde sosyal sorumluluk bilinciyle hareket eden ve bunu yönetim anlayışının vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul eden Garanti BBVA Emeklilik, 2019 yılında da doğal hayatın korunması, iklim değişikliği, çocuk eğitimi ve sağlığı konularında birçok projeye destek olmuştur.

Destek Verilen Diğer Projeler

UNICEF Türkiye Milli Komitesi'nin Türkiye'deki ve dünyadaki çocukların gelişme, sağlık ve eğitim hizmetlerine ulaşma ve yaşlılarıyla eşit haklara kavuşmaları için yaptığı çalışmalara destek veren Garanti BBVA Emeklilik, "UNICEF Gümüş Kanat" sahibidir. Çocukların temel ihtiyaçlarını gidermelerini sağlamanın yanı sıra çocuklar açısından kalıcı değişiklik yaratan uzun soluklu çalışmaların gerçekleştirilmesine de katkıda bulunmaktadır.

Garanti BBVA Emeklilik, Türkiye Omurilik Felçlileri Derneği (TOFD) ile yürüttüğü "Mavi Kapak" projesi kapsamında, Genel Müdürlük ve Güneşli binalarında bulunan plastik kapak toplama kutularına atılan kapakların geri dönüştürülmesiyle, ihtiyaç sahibi engelli vatandaşlara tekerlekli sandalye ve yara minderleri alınmasına katkıda bulunmaktadır.

6.5. Garanti Emeklilik Yönetim Kurulu ve Yöneticileri, Faaliyetlerini Adil, Şeffaf, Hesap Verebilir ve Sorumlu Bir Şekilde Yürütür

Garanti Emeklilik Yönetim Kurulu 9 üyeden oluşmaktadır. Genel Müdür dışındaki diğer 8 üyenin tamamı icracı olmayan üyelerdir. Yönetim kurulu 2019 yılında 29 toplantı yapmıştır. Yönetim kurulu bünyesinde; Kurumsal Yönetim Komitesi, Denetim Komitesi ve Ücretlendirme Komitesi oluşturulmuştur. Komitelerin çalışma esasları oluşturulmuştur. Kurumsal yönetim komitesini görevi, ilkelere uyum sağlanması için gerekli çalışmaları yürütmek, yönetim kuruluna bu amaçla önerilerde bulunmak ve şirketin ilkelere uyumunu izlemektir. Kurumsal Yönetim Komitesi, konuya ilişkin değerlendirmelerini içeren bir rapor hazırlayarak her yılın Mart ayında şirket yönetim kuruluna sunmakta ve bir örneğini Hazine Müsteşarlığına göndermektedir.

Yönetim Kurulu nezdinde Riskin Erken Saptanması Komitesi oluşturulmamış olmakla birlikte, İç Kontrol ve Risk Yönetimi Müdürlüğü tarafından Şirketin maruz kaldığı operasyonel ve finansal risklerin tespiti, ölçümü ve izlemesi yapılmaktadır. Risk Yönetimi kapsamında gerçekleştirilen çalışmalar, kontroller, sonuçlar ve alınacak aksiyonlar düzenli aralıklara Üst Yönetim ile Denetim Komitesine raporlanmaktadır.

Yönetim Kurulu, Şirket politika ve stratejisini, bu politika ve stratejilere ulaşmak için izlenecek yolları, bu politika ve stratejilere ilişkin gelişmeleri, gözetim ve değerlendirmede izlenecek süreçleri belirlemektedir. Yönetim Kurulu, sürekli ve etkin bir şekilde, Şirketin hedeflerine ulaşma derecesini, faaliyetlerini ve geçmiş performansını gözden geçirmekte, gerektiği durumda gecikmeden ve sorun ortaya çıkmadan önce önlem almaktadır.

Yönetim Kurulu, Şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu gözetmektedir.

Yönetim Kurulu; periyodik mali tabloların mevcut mevzuat ve uluslararası muhasebe standartlarına uygun olarak hazırlanmasından, sunulmasından ve gerçeğe uygunluğu ile doğruluğundan sorumludur. Yönetim Kurulu, periyodik mali tablolar ve yıllık faaliyet raporunun kabulüne dair ayrı bir karar almaktadır.

Yöneticiler Şirket işlerinin; misyon, vizyon, hedefler, stratejiler ve politikalar çerçevesinde yürütülmesini sağlar, Yönetim Kurulu'nun her yıl onayladığı finansal ve operasyonel planlara uygun olarak hareket etmekte, görevlerini yerine getirirken mevzuata, esas sözleşmeye, şirket içi düzenlemelere ve politikalara uymaktadır.

Yöneticiler, Şirket hakkındaki gizli ve kamuya açık olmayan bilgiyi kendileri veya başkaları lehine kullanmamakta, Şirket hakkında yalan, yanlış, yanıltıcı, mesnetsiz bilgi vermemek, haber yaymamak ve yorum yapmamak hususunda özenli hareket etmektedir.

6.6. Garanti Emeklilik Ücret Politikasının Belirlenmesinde Etik İlkeleri, İç Dengeleri ve Stratejik Hedefleri Göz Önünde Bulundurulur

Yönetim kurulu üyelerine, üst düzey yönetime ve diğer personele verilecek ücretlere ilişkin genel politika yönetim kurulu tarafından belirlenmiş ve kamuya açıklanmıştır.

Yöneticiler ve çalışanlara verilecek ücret ve diğer menfaatlerin belirlenmesinde kişilerin nitelikleri, şirketin başarısına yaptıkları katkı ve gösterdikleri performans da göz önünde bulundurulmaktadır.

Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanmıştır.

7. İnsan Kaynakları

İnsan Kaynakları, işkollarının stratejik ortağı olarak şirket stratejilerinin hayata geçmesinde etkin rol oynar.

Uyguladığı işe alım prosedürleri ile doğru işe doğru kişiyi yerleştirmekten, şirkete yeni başlayan kişinin oryantasyonu ile kurum kültürünü almasından, teknik ve kişisel gelişim programları ile çalışanlarının gelişiminden, motivasyon uygulamaları ile kuruma bağlılığının artırılmasından sorumludur.

Kariyer Yönetimi

Yetkinlik ve performans değerlendirmeleri sonucunda, çalışanlar kendi kariyer hedeflerini yöneticileri ile birlikte kendileri tanımlar, planlar ve yönetirler.

Kariyer Haritaları

Bir üst göreve geçebilmek için görev tanımının gerektirdiği bilgi ve deneyim gibi özelliklere sahip olmak gereklidir. Ancak, en önemli ölçüt performans düzeyidir. Garanti emeklilikte kariyer yalnız şirket içinde değildir. Garanti Bankası ile gerçekleşen sinerjiyle Banka ve diğer iştirakler arasında geçiş mümkündür.

Kariyer olanaklarını vurgulamak, kariyer planlaması kapsamında yükselme, yatay geçiş ve görevler arası geçiş kriterlerini standart hale getirmek ve çalışanlarımıza kariyer danışmanlığı yapmak için "Kariyer Haritaları El Kitabı" oluşturulmuştur.

Kariyer Haritaları El Kitabı ile aramıza yeni katılan çalışanımız, şirkete başladığı ilk günden itibaren geçireceği evreleri, amaçladığı kariyer basamakları için neleri yapması gerektiğini bilir. Tüm süreçler, atamalar, terfiler, Garanti Bankası ile yaratılan sinerji ile karşılıklı geçişler şeffaf ve standart olarak paylaşılmaktadır.

Kariyer Fırsatları Programı

Çalışanlar kendilerini bir st pozisyona aday gösterebilirler. Kariyer Fırsatları Programı ile çalışanlar kendi kariyerlerine yön verme şansına sahip olurlar. Kariyer Fırsatları programında açık pozisyonlar tüm şirkete intranet aracılığıyla duyurulur. Önceden duyurulmuş konularda tüm başvuranlara standart sınav ve yetkinlik bazlı mülakatlar yapılır. Sınav ve mülakatlarda başarılı olmalarına rağmen, olumlu aday sayısının açık pozisyon sayısından fazla olmasından dolayı yerleştirilemeyen çalışanlar, ileriye dönük ihtiyaçlar için değerlendirilmek üzere havuza alınırlar.

Değerlendirme ve Geliştirme Merkezi

Değerlendirme ve Geliştirme Merkezi uygulamasında yönetici adaylarımızın güçlü yönlerini, gelişim alanlarını ve potansiyel alanlarını yetkinlikler bazında değerlendirerek ortaya çıkarmak ve onları yöneticiliğe hazırlamak amaçlanmıştır. Değerlendirme sonunda, bir değerlendirici tarafından güçlü yönleri, gelişim alanları ve potansiyel yönleri hakkında adaylara geri bildirim verilir. Değerlendirme sürecinden geçen her aday gelişim alanları doğrultusunda eğitim programlarına alınır.

Yetkinlik ve Hedef Bazlı Performans Yönetimi Sistemi

şirket hedef ve stratejilerinin bireysel performansla bütünleştiği açık performans değerlendirmesi, somut ve ölçülebilir hedeflere dayalıdır. Dönem başında belirlenen şirket hedefleri doğrultusunda çalışanlar yöneticileri ile birlikte kendi görevlerine göre hedefler belirler. Bu hedefler yıl içinde takip edilir, gerekli değişiklikler, yönlendirmeler yapılır. Dönem sonunda gerekleştirilenlerle karşılaştırılarak performans düzeyleri belirlenir. Tüm değerlendirmeler on-line olarak sistem üzerinden gerçekleştirilir.

Başarı dllendirme Programları

Çalışanlarımızın performansı ve emeğinin takdir edilmesi gerektiği inancıyla, başarının somut ve daha kapsamlı kriterlerle değerlendirecek bir "Başarı Programı" geliştirilmiştir. Üstün performans göstererek katma değer yaratan veya iş ve kişisel hedeflerini gerçekleştirmek konusunda özveride bulunan ve başkalarına örnek teşkil eden alışanlar "Başarı Programı" ile ödüllendirilir. Başarılar kurumsal belleğe kaydedilerek çalışanlarla paylaşılır, ödül alan çalışanlar intranette tanıtılır.