

Dünyanın derdi yasalar,
bizimki ise doğal afetler

BES'te kredi imkanı
çıkışları önler mi?

Mevduattan fazla
kazandıran acenteler!

Expat'lara
özel:
Executive
Summary

Sigortacılıkta

Kariyer

Fırsatları

- > Sektörün yeni İK profili ve kariyer imkanları
- > Hangi şirket sizi arıyor?
- > İK yöneticilerinden gençlere tavsiyeler

"Üç kanaldan büyüyeceğiz"
Cemal Kişmir, BNP Paribas
Cardif Türkiye CEO'su

5😊😊.😊😊😊

Mutluluk ulaştığımız yüz binlerde değil, yüzlerde!

Garanti Emeklilik ailesi olarak genişlemeye hızla devam ediyoruz. Yakın zamanda ailemiz, 500.000 katılımcıya ulaştı. Ama bizim için bu sayıdan daha önemli bir şey var; o da, katılımcılarımızın yüzlerindeki geleceğe umutla bakan gülümsemeleri... Emeklilik hayallerini gerçekleştirmek için bizi tercih eden tüm katılımcılarımıza teşekkür ediyoruz.



CEPTEN
PARA GÖNDER

TIK
PİYE!!

TÜM
OPERATÖRLERDEN



Eğer bir Akbank'lysanız, cep telefonunuzdan, istediğiniz
kişinin cep telefonuna, hesabına ve kredi kartına para
göndermek sizin için çok kolay!

Para Gönder yazın, 4428'e gönderin,
Para Gönder uygulaması cebinizde olsun.

Para Gönder uygulamasına kullanılabilecek için Akbank müşteri ve SMS Subesit
Üyesi olmanız gerekmektedir. Akbank Şifre Telefonu kayıtlı olan müşterilerimiz,
uygulama ile para gönderebilmektedir. Uygulama, sadece desteklenen telefon
modellerinde kullanılabilir. Detaylı bilgi için www.akbank.com.tr'u ziyaret edebilirsiniz.

Android Market



Get it at
BlackBerry App World

Download on the
App Store | OVI

444 26 26
www.akbank.com

AKBANK

sizin için



EDİTÖR

Fatura bürokrasisi...

Son günlerde sigortacılar ile Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) arasında bir mevzu var. Sigortacılar, SGK ile uzlaşma arıyor. Konu benzer bir gider meselesi. Malum, SGK Torba Yasa ile birlikte trafik sigortası primlerinden belli oranda bir pay istiyordu. Yüzde 15 hatta 20'ler konuşuluyordu. Bazı şirketler bu beklentiler doğrultusunda bilançolarında karşılık bile ayırdılar. Edindiğimiz bilgilere göre bu oran yüzde 8 olarak belirlendi. Bunun sigortacılar faturası ilk aşamada 200 milyon liranın üzerinde.

Bilindiği gibi trafik sigortası, araçların, üçüncü şahıslara verecekleri zararlar karşı zorunlu olarak yapılıyor. Bir kaza sırasında maddi hasarların yanı sıra başta sağlık giderleri olmak üzere sakatlık ve vefat tazminatı, trafik sigortası çerçevesinde sigorta şirketi tarafından ödeniyor. Kazaya sebebiyet veren kişi yüzde 100 kusurluysa sigortadan hiçbir şekilde yararlanamıyordu. Trafik sigortasının genel kuralları böyle belirlenmiş. Yani kazalarda yaralanan kişiler tedavi masrafları hastane tarafından talep edildiğinde sigorta şirketi tarafından karşılanıyordu. Peki SGK, durup dururken neden böyle bir talepte bulundu?

Sayıştay'ın yaptığı SGK denetiminde hastanedeki memurların, sigorta şirketlerinden fatura talebinde bulunmadıkları ortaya çıkınca ortalık karıştı. Denetçiler rapor yazdı, olay memura zimmet soruşturmasına kadar gitti. Şirketlerin 'talep edin ödeyelim' çağrısı ise 'evrak eksikliği'nden sonuçlanmadı. Şirketler haksız kazanç sağlamakla eleştirildi. Oysa ö dönemlerde primler Hazine tarafından belirleniyordu ve o branş da karlı değildi. Bu tartışmalar sürerken soruna köklü çözüm getirildi. Şimdi SGK, sigortayı satan şirketlerin topladıkları primlerden yüzde 8'e oranında pay alıp sağlık giderlerini buradan karşılayacak. Bir anlamda SGK, sigorta şirketlerinden alacağı payla kendine bir fon kuracak ve bu fondan da trafikte kurallara uymayıp kusurlu davranan kişilerin tedavi masraflarını da ödeyecek. Hastane memurları konuyu bilmediği için şirketlerden tedavi masraflarını talep etmedi diye bunun faturasının şirketlere çıkarıldı.

Tüketicinin yaptırdığı sigortanın kapsamını bilmesi kadar oradaki memurun da mevzuatı bilmesi gerekmez mi? Memur bunu talep etmiyorsa bunun sorumlusu sigorta şirketleri olabilir mi? Tartışmalar sürerken fatura bilinçli tüketiciye çıkacak. Örneğin trafik kazasında yaralanan bir kişiye protez takılması gerekirken, SGK bunun için sınırlı ödeme yaparsa aradaki farkı kim karşılayacak? Tabi ki vatandaş... Bir de bunu uluslararası boyutu var. Bu da ayrı bir konu...

Önümüzdeki ay görüşmek üzere....

Akıllı Yaşayın, Akıllı Yaşanın

Barış Bekar

akilliyaşam@finansgundem.com

Söyleşi

BNP Paribas Cardif, üç şirketle üç kanaldan büyüyecek

BNP Paribas Cardif Türkiye CEO'su Cemal Kışmır, Türkiye pazarında üç şirket ile üç farklı dağıtım kanalını kullanarak yüzde 5 pazar payına ulaşacaklarını söylüyor.



26

"Hep liderliği hedefleriz"

Deniz Emeklilik'i satın alarak Türkiye pazarına giren MetLife Uluslararası Başkan'ı William J. Toppeta bu hamlenin tüm detaylarını anlattı...

57

"Hayatımı garantiye almayı seviyorum"

Televizyon ekranlarından Karakol dizisinin asabi polisi olarak bilinen Tuğrul Tülek ile sanat ve sigorta üzerine bir söyleşi.

41

Sigorta ile pazar payını artırdı

Çağrı Elektrik Yönetim Kurulu Başkanı Zeki Akbıyık, sigortanın agresif büyüme stratejilerini beslediğini söylüyor.

60

Künye

İmtiyaz Sahibi ve Sorumlu Müdür
BF Gündem Medya Ltd. Şti. adına

Kayhan Öztürk
kozurturk@finansgundem.com

Genel Yayın Yönetmeni
Barış Bekar
akilliyaşam@finansgundem.com

Yazı İşleri Müdürü
Emel Coşkun
ecoskun@finansgundem.com

Grafik Tasarım
Gökhan Taşyakın
g.tasyakan@gmail.com

Editörler
Berrin Vildan Uyanık
buyanik@finansgundem.com
Aysun Göksu
agoksu@finansgundem.com

Burak Taşçı
btasci@finansgundem.com

Katkıda Bulunanlar
Takeshi Fukumoto
Eletheria Pappa

Reklam Rezervasyon
Seda Uygun
suygun@finansgundem.com

Yayınçı Şirket
BF Gündem Medya Ltd. Şti.
Kocatepe Mahallesi Recep Paşa Cad.
Alışan Apt. No: 11/9 Talimhane/ İstanbul
Tel: 0212.255.32.94-95
Fax: 0212.238.72.07

Baskı: Promat Basın Yayın San. Tic. A.Ş.
Sanayi Mah. 1673 sok. No: 34 Esenyurt
34510 Büyüçekmece/ İstanbul
Dağıtım: Yaysat A.Ş.

İndeks

Aegon Emeklilik ve Hayat, Ageas / Bart de Smet, Aksigorta / Uğur Gülen, Allianz Hayat ve Emeklilik / Ömür Şengün, Anadolu Hayat Emeklilik / Mete Uğurlu / M. Uğur Erkan / Ufuk Seydi İşli, Aviva / Andrew Moss, Axa Hayat ve Emeklilik, Axa Sigorta / Esra Güller, AvivaSA Emeklilik ve Hayat / Yonca Taşçı, BNP Paribas Cardif Türkiye / Cemal Kışmır, Chartis Sigorta, Çağrı Elektrik / Zeki Akbıyık, Dubai Group Sigorta / Mehmet Aydoğdu, ERGO Sigorta / Sanem Çingay Oğuz / Kaan Böke, HDI Sigorta / Ceyhan Hancıoğlu, Finans Emeklilik ve Hayat / Ajlan Sözütek, Garanti Emeklilik / K.Çağlayan Bakachan, Generali Sigorta / Mine Ayhan, Güneş Sigorta / Serhat Süreyya Çetin / Taner Şenseven, Grant Thornton Türkiye / Jale Akkaş, Halk Hayat ve Emeklilik, HRM Danışmanlık / Elif Ejdar Özel, Işık Sigorta / Recep Koçak / Mehmet Özyurt, İngiliz Sigortacılar Birliği, KRM Yönetim Danışmanlık / Dilek Yılmaz Tekirgöl, MetLife / William J. Toppeta, New Business Solutions / Saliha B. Gök, Prudential Financial, PwC Türkiye / Talar Gül, Ray Sigorta / Levent Şişmanoğlu, Türkiye Bankalar Birliği, Tuğrul Tülek, Türkiye Sigorta ve Reasürans Birliği, Vakıf Emeklilik / Ebru Dalkılıç İntepe, Yapı Kredi Emeklilik / Dr. Bülent Eriş, Yapı Kredi Sigorta / İlkey Özel, Zurich Sigorta / Özge Yılmazyavuz / Sepren Tansel.

Kapak	Sigortacılığın İK profili Çalışan profili hızla değişen sektörün yeni insan kaynakları politikaları ve kariyer imkanları... 29 Hangi şirket sizi arıyor? Sigorta sektöründe kariyer yapmak isteyen gençler için şirketlerin İK politikalarını araştırdık... 34		Haber Eğitimde sigorta zamanı Ayda 30 liraya vergi avantajıyla eğitim sigortaları 14 Life Style İtalyan şirketin tasarımcı genel müdürü Mine Ayhan: Generali Sigorta Genel Müdürü 64
Dünya Ekranı	Dünyanın 'muz kabuğu' yasaları, bizimki ise doğal afetler Sigortacılıkta Öngörülen Riskler Anketi sonuçları... 20 Sigorta polisi geliyor - Kötü sürprizlere karşı boşanma sigortası - İşanın sigortacılarla faturası 200 milyon sterlin - Ageas'tan geri alma operasyonu - Aviva, İngiltere'de bile kârda 22	  Mehmet Aydoğdu 18	Yazarlar Kayhan Öztürk - Sigorta Kulisi - Dubai duayenlerden vazgeçmiyor - Bankalar sigortacılarla veri paylaşacak mı? - Yüzde iki kazandıran acenteler - Sigorta sektörünün eski yöneticileri şimdi ne yapıyor? Ertuğrul Bul Sizin şirketinizin yönetim tarzı hangisi? Tuğba Saygın, Gedik Yatırım Sigortada hisse beklentileri... Alp Keler, Ak Portföy Genel Müdürü BES yatırımcıları İMKB-30'u takip ediyor mu? Mehmet Kalkavan, TSRSB Gen. Sek. Yard. Trafik kazalarında yaralanma halleri 18 28 44 59 62
BES Özel	BES'te kredi imkanı çıkışları önler mi? Bireysel emeklilik sistemine giren üç kişiden biri çıkıyor. BES'te kredi imkanı çıkışlara çözüm olur mu? 55		Executive Summary The Sector's HR Profile Dubai does not give up doyens Will banks share the data? It's time to insure education 50 Her ay 6 Vitrin 49 Merak ettikleriniz 66 Gündemdeki kitaplar
BES Haber	Allianz, ihtiyaçları birleştiriyor Allianz Emeklilik bireylerin yaşam evrelerinin farklı dönemlerinde karşılaştılabileceği her türlü riskleri ve ihtiyaçları kapsayan yeni ürünler çıkardı. 18		

Sektör enflasyonun üzerinde büyüdü

Ocak-Haziran 2011 döneminde sigorta şirketleri toplam 9 milyar TL prim üreterek, geçen yılın aynı dönemine oranla yüzde 24.45 büyüdü. Enflasyondan arındırıldığında sigortacılıktaki reel büyüme yüzde 18.21 düzeyinde gerçekleşti. Toplam prim üretiminin 1.6

büyüme yüzde 33 ile hayat sigortalarında oldu. Elementer branşlardaki reel büyüme ise yüzde 15'te kaldı. Sektörün lokomotifi olan kasko sigortalarında ilk yarıda 1.8 milyar (yüzde 23 artış), trafik sigortalarında ise 1.3 milyar TL (yüzde 14 artış) prim üretildi. Ancak kasko

öderken, henüz ödemesi gerçekleşmeyen hasar tutarı 601 milyon TL oldu. Şirketler, sağlık sigortalarında ilk 6 ayda 1.1 milyar (yüzde 20 artış), yangın sigortalarında ise 1.1 milyar TL prim üretti (yüzde 13 artış). Poliş satışındaki artışın prim üretiminin üzerinde olması, sektördeki rekabetin yoğunlaştığını ve sigorta fiyatlarının düştüğünü ortaya koydu. Sigorta şirketleri, 2010'un ilk yarısında 21.3 milyon poliçe satarak 7 milyar TL prim toplamıştı. 2011'in ilk yarısında 28 milyona yakın poliçeye karşılık 9 milyar TL'lik prim girdisi elde edilebildi.



milyar TL'si hayat sigortalarından kaynaklandı. Hayat dışı sigortalarda 7.4 milyar TL'lik prim üretildi. En yüksek reel

sigortalarında toplanan prim hasarları karşılamaya yetmedi. Aynı dönemde şirketler 1 milyar 258 milyon TL hasar

Ayda 5 liraya kapkaç sigortası

Işık Sigorta, ferdi kaza teminatı da içeren kapkaç sigortasıyla, sigortalıları çoklu koruma altına alıyor. Işık'ın bu yeni ürünü, sigortalıyı kapkaç, gasp, hırsızlık ve çalınma olaylarına karşı koruyor. Vefat, sürekli sakatlık, tedavi masrafları ve gündelik iş göremezlik



teminatlarıyla birlikte kredi kartları, anahtar kaybı, kimlik kaybı, giyim masrafları ve kozmetik malzemelerinin çalınması riskleri de teminat kapsamında. Asistans paketiyle zenginleştirilen kapkaç sigortasına 8 ay boyunca ayda 5 lira ödeyerek sahip olunabiliyor.

Tatil sigortası zorunlu oldu

Türkiye Sigorta ve Reasürans Birliği (TSRŞB), seyahat acentelerine zorunlu seyahat sigortası şartı getirildiğini duyurdu. Sattıkları paket turlarda tatilcilere verecekleri hizmeti güvence altına almalarını sağlamak amacıyla seyahat acentelerine sigorta yaptırma zorunluluğu getirildi. Zorunlu tatil sigortası, acentelerin iflasları da dahil olmak üzere herhangi bir nedenle yerine getiremedikleri hizmetlerinden doğacak sorumluluklarını garanti altına alacak. Seyahat acenteleri, paket tur sözleşmesi düzenlerken müşteriye, kaza ve hastalık halinde dönüş masraflarını, her türlü kazadan doğan zararını ve tedavi masraflarını poliçe limiti kadar karşıla-



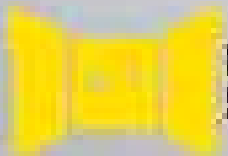
yacak şekilde sigorta ettirilebileceğini bildirmekle yükümlü olacaklar. Tüketici ise "Zorunlu Seyahat Sigortası" kapsamında kendisine sunulan hizmetler hakkında açıklayıcı bilgilere sahip

olabilecek. Acentelerin yerine getiremediği yükümlülüklerde müşteriler, sigorta kapsamındaki zararlarını doğrudan sigorta şirketinden talep edebilecekler.

**Ev sahibi
olmanın
kolayı var!**

Kolay SarıPanjur

**Özel faiz oranları ve uygun ödeme koşullarıyla
Kolay SarıPanjur ev sahibi olmanızı kolaylaştırıyor.**



**Kolay
SarıPanjur**



“Hayata devam” 1 milyon kişiye ulaştı

Aksigorta ve AKUT, “Hayata Devam Türkiye”nin ikinci yılında 1 milyon kişiyi doğal afetlere karşı eğitti. Aksigorta ve AKUT, Prof. Dr. Ahmet Mete Işıkar’a’nın desteğiyle yürüttüğü “Hayata Devam Türkiye” sosyal sorumluluk projesinin ikinci yıl sonuçlarını açıkladı. Metrocity AVM önünde yapılan toplantıya, Şişli Belediye Başkanı Mustafa Sarıgül, Aksigorta Genel Müdürü Uğur Gülen, AKUT Başkanı Nasuh Mahruki ve proje danışmanı Prof. Dr. Ahmet Mete Işıkar’a da katıldı. Toplantıda sosyal sorumluluk ve sigorta bilinci yaratma konusunda önemli adımlar atmanın huzurunu yaşadıklarını söyleyen Aksigorta Genel Müdürü Uğur Gülen, bu projeye iki yılda 20 il ve 100 ilçeyi dolaşarak 2 milyondan fazla kişiyi bilinçlendirmiş olmaktan mutluluk duyduklarını belirtti. İkinci yıl sonuçlarına göre, Aksigorta ve



AKUT profesyonellerinden oluşan ekiplerin yanı sıra Işıkar’a’nın da içinde yer aldığı konvoy, iki ay içerisinde toplam 15 bin kilometre yol kat ederek 10 il ve 50 ilçeyi ziyaret etti. Türkiye’nin ilk 3 boyutlu G-Force deprem simülatorü ve Afet Eğitim tırından oluşan konvoy; Çanakkale, Balıkesir, Manisa, Aydın, Denizli, Osmaniye, Elazığ, Tokat, Amasya ve Çorum ve

ilçelerinde “Afet ve afetlerden korunma - Sigorta bilincini artırma” seminerleri düzenledi. Uygulamalı eğitimlerle 350 bin yetişkine, 950 okulda da yaklaşık 220 bin öğrenciye ulaşıldı. 10 binin üzerinde fabrika çalışanı ve ailelerin yanı sıra ziyaret edilen camilerde de 45 bin kişiye eğitim verildi. Afetten korunma yollarını anlatan 500 bin kitapçık-broşür dağıtıldı.

ERGO 'dan kaskoda yeni indirim dönemi

ERGO Sigorta, yeni kasko tarifesıyla indirim yetkisini acentelerine devretti. ERGO acenteleri, uygun gördükleri müşteriler için bundan böyle indirim oranı araç bedelinin binde 3’üyle sınırlı olmak üzere

her poliçede yüzde 15’e kadar indirim yetkisini kullanabilecek.

ERGO Sigorta’nın yeni tarifesıyla sadık ve hasarsız müşteriler için hasarsızlık kademeleri genişletilmiş oldu.



Sanem Çingay Oğuz, ERGO Sigorta Bireysel Teknik GMY

Bu uygulamayla acentelere operasyonel rahatlık ve avantaj sunduklarını söyleyen ERGO Sigorta Bireysel Teknik Genel Müdür Yardımcısı Sanem Çingay Oğuz, yeni ürünün özelliklerini şöyle aktardı: “Yeni kasko ürünümüzün en önemli özelliği, kişiye özel denebilecek kadar gelişmiş bir fiyat altyapısına sahip olması. Yeni ürünümüzle sigortalılarımızın şanssızlık sonucu yaşadıkları tek bir hasarda tüm hasarsızlık indirimlerini kaybettikleri sistemi ortadan kaldırıyor ve kademeli olarak

hasarsızlık indirimlerinin düşmesini sağlıyoruz. Sadık ve hasarsız müşterilerimiz için çok özel hasarsızlık kademeleri oluşturduk. Yeni tarifeyle sigortalımız, anlaşmalı cam servislerinde tamir veya değişim işlemlerinde sınırsızlık hakkını koruyacak.” ERGO Sigorta’nın yeni tarifesıyla sigortalanan aracın teknik özellikleri -beygir gücü, yakıt tipi, sınıfı- da artık fiyatlandırmaya dahil ediliyor ve trafik yoğunluğu az olan il ve ilçelerde de indirim olanağı sağlanıyor.



Geleceğinizi şansa bırakmayın.

500.000 kişi gibi siz de Anadolu Hayat Emeklilik'e gelin.

Türkiye'nin en çok tercih edilen emeklilik şirketi, vergi avantajından zengin fon alternatiflerine, birbirinden kazançlı ürün ve özellikleriyle sizi bekliyor.
"Hemen gelin, geleceğinizi gerçekten güvence altına alın."



Türkiye İş Ziraat Kurumları



Soru gelecekte
Cevap:



ANADOLU HAYAT
EMEKLİLİK

AHE'den 35.5 milyon TL net kâr

Anadolu Hayat Emeklilik (AHE), 2011 yılının ilk altı ayında 35.5 milyon TL net kâr elde etti. AHE Genel Müdürü Mete Uğurlu, Haziran 2011 dönemi sonuçlarına ilişkin şu değerlendirmelerde bulundu: "Yılın ilk yarısında Türkiye sigorta sektörü büyümesini sürdürdü ve toplam prim üretimi yüzde 25'in, hayat sigortaları prim üretimi ise yüzde 39'un üzerinde arttı. Bireysel emeklilik sisteminde ise katılımcı sayısı artışında geride kalan sekiz yılın en başarılı ilk yarı sonucuna ulaşıldı. Anadolu Hayat Emeklilik, 2011 yılının ilk yarısı itibarıyla 35.5 milyon TL net dönem kârı elde etti. Aktif büyüklüğünü de geçen yılın sonuna göre yüzde 4 artışla 5 milyar 512 milyon TL seviyesine ulaştırmayı başardı. Kayıtlı sermaye tavanımızın 300 milyondan 450 milyon TL'ye, çıkarılmış sermayemizin de 250 milyondan 300 milyon TL'ye yükseltilmesine ilişkin yasal işlemler tamamlandı. Gelişim potansiyeli ve ülkemiz



ekonomisine yarattığı katma değer açısından önemi giderek artan bireysel emeklilik sistemindeki öncü konumumuz devam etti. Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından açıklanan verilere göre AHE'nin 549 bin 14 katılımcısına ait toplam fon büyüklüğü 2 milyar 909 milyon TL'ye ulaştı. Haziran ayı sonu itibarıyla katılımcı sayısındaki pazar payımızın yüzde 22, fon

büyüklüğündekininse yüzde 21.7 olduğu kaydedildi."

Mete Uğurlu, 185 milyon TL'lik hayat sigortaları toplam prim üretimi ve 2 milyar 31 milyon TL'lik sigortalılara ait finansal varlıklarla da sektör liderliğini koruyan AHE'nin önümüzdeki dönemde de istikrarlı ve dengeli büyümesini sürdüreceğini sözlerine ekledi.

Zurich Sigorta'ya yeni iletişim müdürü

Zurich Sigorta'nın Kurumsal İletişim Müdürlüğü'ne sektörün deneyimli isimlerinden Sepren Tansel atandı. Reklamcılık kökenli olan Tansel, daha önce Worx Yaratıcı İletişim'in kurucu ortakları arasında yer aldı, Bang & Olufsen'de pazarlama danışmanlığı, Sinerji Reklam ve Danışmanlık'ta ajans başkanlığı yaptı. Tansel son olarak Akbank Kurumsal İletişim Bölümü'nde Marka Varlıkları ve Tasarım Yöneticisi olarak çalışıyordu.



Bilkent Üniversitesi Görsel İletişim ve Grafik Tasarım Bölümü'nden birincilikle mezun olan Sepren Tansel, aynı üniversitede tamamladığı mastırının ardından ODTÜ Felsefe Bölümü'nden doktora yaptı.

ODTÜ'de araştırma görevlisi olarak sürdürdüğü akademik kariyerinin ardından, Saatchi & Saatchi'de sanat yönetmeni olarak reklamcılık sektörüne geçti. Ağustos ayında Zurich Sigorta'ya transfer olan Tansel, bir çocuk annesi.

Ray Sigorta 53 yaşında!



Ray Sigorta, kuruluşunun 53'üncü yılını kutladı. 53'üncü yıl şerefine yapılan kutlamada, her çalışanla birlikte güçlü bir aile olduklarını vurgulayan Ray Sigorta Genel Müdürü Levent Şişmanoğlu şunları söyledi: "Ray Sigorta, geride bıraktığı 53 yıl içerisinde çalışanlarıyla büyüdü, güçlendi. Bu başarılarımızdan güç alarak Ray Sigorta'yı sigortalılarımız, potansiyel müşterilerimiz ve sektör nezdinde tercih edilen, sektöre yön veren sigorta markası yapacağız."

Güvenli bir yaşam için...



‘Güvenli Yaşam’ın global adı **Liberty Sigorta** yanınızda!

Liberty Mutual Grup, kurulduğu 1912 yılından bu yana dünya çapında 5 kıtada, 26 ülkede, 45.000'den fazla çalışan ile “insanların daha güvenli ve daha emniyetli hayatlar yaşamasına yardım etmek” için hizmet vermektedir. Grubun Türkiye'deki şirketi Liberty Sigorta, bu misyon doğrultusunda bireysel otomobil, konut ve ferdi kaza sigortalarının yanı sıra nakliyat, mühendislik, tarım, işyeri ticari sigortaları ve oto dışı kaza sigortaları hizmetlerini sunmaktadır.



Liberty
Sigorta

AvivaSA golfü İstanbul'a taşıdı

Avrupa'nın global sigorta şirketlerinden Aviva'nın banka sigortacılığı alanında Fransa, İtalya, Rusya, İspanya ve Türkiye'de düzenlediği Golf Cup'ın İstanbul ayağı "AvivaSA Golf Kupası" yapıldı. Kemer Golf & Country Club'da AvivaSA-Akbank işbirliğiyle Akbank müşterileri için düzenlenen AvivaSA Golf Kupası, çekişmeli bir mücadeleye tanık oldu. AvivaSA Emeklilik ve Hayat GM Meral Erenden ve Akbank GM Vekili Hakan Binbaşgil'in evsahipliği yaptığı turnuvaya; AvivaSA Banka Sigortacılığı GMY Ali Önder

Lülü, AvivaSA Pazarlama ve Geliştirme GMY Emre Günerman, Akbank Bireysel Bankacılık GMY Galip Tözge, Akbank Private Banking GMY Saltık Galatalı ile iş dünyasının tanınmış isimleri ve cemiyet hayatından

Serra Tokar, Banu İpeker gibi ünlü simalar katıldı. Turnuvanın Berlin'deki finaline katılacak ve ülkemizi temsil edecek takımı-



AvivaSA ve Akbank yöneticileri birarada

mıza başarılar dileyen AvivaSA CEO'su Meral Erenden golf turnuvasına ilişkin olarak "Ortağımız Aviva ile birlikte AvivaSA olarak banka işbirliklerine çok değer veriyoruz. Bunun sonucu olarak da Akbank'ın

müşterilerine bir değer katmak istedik ve Aviva'nın uluslararası nitelik taşıyan golf turnuvasının bir ayağını da İstanbul'a taşıdık" diye konuştu. Akbank Genel Müdür Vekili Hakan Binbaşgil de prestijli bir organizasyona imza atmaktan mutluluk duyduğunu ifade etti. AvivaSA Golf Kupası'nı kazanan sekiz oyuncu, 29 Eylül-2 Ekim tarihleri arasında Berlin'de düzenlenecek "Aviva Golf Cup" finalinde Türkiye'yi temsil edecek. AvivaSA Golf Kupası'nda "Gross" birincisi Hüseyin Alp olurken, puan sıralamasına göre; Timuçin Başar, Özlenen Başoğlu, Ogün Çay, Ruhsar Gül Gürer, Cenk Ceyişakar, İsak Eskenazi ve Serra Tokar ilk sekiz arasına girdiler. 8 kişiden oluşan takımlar büyük finalde ülkelerini temsil edecekler.

HDI Sigorta yeniden yapılanıyor

Orhan Arıkcı'nın genel müdür olmasıyla birlikte HDI Sigorta'da yeniden yapılanma süreci devam sürüyor. Geçen ay bir yeni genel müdür yardımcısı atayan HDI Sigorta, 3 tane de yeni direktör atayarak yönetim kadrosunu güçlendirdi. HDI Sigorta Teknik & Hasardan sorumlu Genel Müdür Yardımcılığı'na Ceyhan Hancıoğlu atandı. İkinci kez HDI Sigorta'ya dönüş yapan

Hancıoğlu, 2009 yılında genel müdür yardımcısı olarak atanmıştı fakat dönemin genel müdürü Enis Talaşman ile anlaşmazlığa düşerek 9 ay sonra istifa etmek zorunda kalmıştı. Sigortacılık yaşamına 1990 yılında AGF Garanti Sigorta'da başlayan Hancıoğlu, son olarak 2010 yılından itibaren Strateji Sigorta ve Reasürans Brokerliği'nde İş Geliştirme Koordinatörlüğü görevini

yürüttü. HDI Sigorta Reklam ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü'ne ise Eylem Köse Aslan atandı. Sigorta sektörüne 1996 yılında AGF Garanti Sigorta'da İç Denetim Uzmanı olarak adım atan Aslan, en son Turkcell Global Bilgi'de İç İletişim Birim Yöneticisi olarak görev yapıyordu. HDI Sigorta Hukuk Direktörlüğü'ne ise Memet

Erdoğan getirildi. Sigortacılık yaşamına 2004 yılında İhlas Sigorta'da başlayan Erdoğan, 2009 yılında HDI Sigorta Hukuk Servisi Müdür Yardımcılığı'na atandı. HDI Sigorta Hukuk Müşavirliği ve Hukuk Müdürlüğü'ne ise Onur Genco Diz getirildi. 2009 yılında HDI Sigorta'da avukat olarak göreve başlayan Diz aynı zamanda SEGEM teknik personel eğitimcisi.



Ceyhan Hancıoğlu



Eylem Köse Aslan



Memet Erdoğan



Onur Genco Diz

Müşteri memnuniyetinin sırrı satış sonrası hizmettir!

ASSIST LINE, geniş ürün yelpazesi ile müşterilerinizin memnuniyeti için çalışır.

- Yol Yardım ✓
- Ev ve İşyeri Yardım ✓
- Konut Hasar Onarım ✓
- İşyeri Hasar Onarım ✓
- Seyahat Yardım ✓
- Sağlık Yardım ✓
- Evcil Hayvan Yardım ✓
- PC Yardım ✓
- Hukuki ve Mali Danışma Hizmetleri ✓
- Hasar Yönetimi ✓
- Call - Center Hizmetleri ✓
- Butik Hizmetler ✓



ASSIST LINE,
Türkiye genelinde
4500 hizmet
birimi ile
çalışmaktadır.

Cumhuriyet Caddesi 47/1 Çınar Apt. K: 2
ELMADAĞ / İSTANBUL
Tel: 0 212 334 20 00 Faks: 0 212 334 20 01
www.assistline.com.tr

ASSIST LINE

Türkiye'de hizmet vererek ISO 9001 kalite belgesi almaya hak kazanan ilk asistans şirketi.



Eğitimde sigorta zamanı

Yeni bir okul dönemi açılırken eğitim sigortaları da çoğu ailenin gündeminde. Ayda 30 lira gibi düşük primlerle sunulan eğitim sigortaları başta vergi olmak üzere pek çok avantajı da beraberinde getiriyor. İşte avantajlı eğitim sigortaları...

Aysun Göksu /
agoksu@finansgundem.com

Yeni bir eğitim/öğretim dönemine girerken eğitim sigortaları da pek çok ailenin gündeminde. Çocuklarının eğitimini risklere karşı güvenceye almak isteyen anne-babalar okul giderlerini ve dolayısıyla çocuklarının eğitimlerini teminat altına alan sigortalara yöneliyor. Eğitim sigortalarının sunduğu en önemli teminat elbette ebeveynlerin başına gelebilecek vefat, işsiz ya da sakat kalma gibi istenmeyen durumlarda çocukların eğitim masraflarını karşılaması. Tercihe göre üniversiteleri de kapsayabilen sigortalar, birikimli eğitim sigortası şeklinde çocuğun okurken maaş almasına da olanak sağlıyor. Çocuklara yönelik eğitim sigortaları başta vergi avantajı olmak üzere ailelere de bir takım avantajlar da sunuyor. Ücretli çalışanlar ya da vergi mükellefleri, ödedikleri

primleri aylık gelirlerin yüzde 5'ine kadar vergi matrahından düşebiliyorlar. Diğer yandan tüm eğitim sigortalarında primlerin yanı sıra enflasyondan korunmak için dolar ya da euro cinsinden belirlenebiliyor. Ödemeler aylık, yıllık, tek seferde ya da çocuğun eğitim süresine göre 10 yıla yayarak ödenebiliyor. Birikimli hayat sigortası özelliği olan poliçeler ise çocukların ileriki öğretimlerini garantiye alarak, maaş ödemeleri şeklinde çocuklara geri dönüyor. Tüm bu ödeme kolaylıkları ve vergi avantajlarına ek olarak eğitim sigortalarının en önemli özelliklerinden biri de primlerinin diğer sigorta ürünleriyle karşılaştırıldığında çok daha makul olması. Eğitim sigortası primleri hesaplanırken diğer risk sigorta ürünlerinden farklı olarak çocuğun eğitim süresinin tamamında oluşacak maliyet dikkate alınıyor.

Velinin yaşı gibi kriterler ile okulun ve geri kalan eğitimin devam etmesi için her dönemde karşılanması gereken masraflar göz önüne alınıyor. Örneğin 8 yılda 40 bin liralık teminat aylık 10 dolar primlerle alınabiliyor. Ya da 7 yıllık bir üniversite öğrencisi için her yıl 5 bin liralık teminatı tek primle 250 liraya almak mümkün. İşte sigorta şirketlerinin çocuklara özel hazırladıkları en popüler eğitim poliçeleri...

Aegon Emeklilik ve Hayat

Aegon Emeklilik ve Hayat'ın Eğitim İçin Hayat Sigortası, özel okullarda okuyan öğrenci ailelerine hitap eden birikimli bir hayat sigortası. İlköğretimde okurken ödenen aylık primler sayesinde çocukların üniversite masrafları karşılanabiliyor. En az 10 yıllık dönem için yapılan bu sigorta, velinin erken vefatı ya da malul kalması durumunda poliçe süresinden geriye kalan primleri de karşılıyor. 17 yaşında üniversiteye başlayan bir çocuğun 4 yıl

boyunca 5 bin dolar gelir elde etmesi için 11 yaşından itibaren ayda en az 150 dolar prim ödemek gerekiyor. Altıncı yılın sonunda prim ödemeye devam ederken geri ödemeler de başlıyor ve çocuklar 10 yıl boyunca maaş alıyor. Kar paylı bir sigorta ürünü olan Eğitim İçin Hayat Sigortası, gelir vergisi avantajı da sunuyor. Ayrıca primlerden masraf ya da komisyon kesintisi yapılmıyor. Ödemeler ABD doları cinsinden ve yıllık yüzde 2 gelir garantisi ile yapılıyor. Bu plan sadece üniversite değil ilköğretim, lise ya da tüm eğitim masraflarını tek bir paket ile güvence altına alabiliyor.

Allianz Hayat ve Emeklilik

Allianz, birikim teminatlı Büyüyen Çocuk ve risk teminatlı Best Life olmak üzere iki özel eğitim sigortası sunuyor. Büyüyen Çocuk Sigortası, sigorta ettiren ebeveynin vefatı halinde belirlenen eğitim süresi

içerisinde sigortalı çocuğa destek aylığı ödemesi, sigorta süresi sonunda ise kar paylı birikimler üzerinden toplu ödeme veya maaş seçeneği sunan uzun vadeli bir sigorta. Sigorta süresi en az 10 yıl olarak belirleniyor ve çocuk 25 yaşına gelene kadar sigortasına devam edebiliyor. Primler aylık minimum 75 lira olmak üzere, 3 aylık ve yıllık ödenebiliyor. Best Life ürünü ise ebeveynlerin vefatı ve daimi maluliyet teminatı ile poliçe süresi boyunca sigortalının başına gelebilecek risklere karşı maddi güvence sağlıyor. Sigorta süresi çocuğun geri kalan eğitim süresiyle, teminat tutarı ise yıllık eğitim masrafları dikkate alınarak hesaplanıyor. Örneğin 40 yaşında bir erkek sigortalı için 4 yıllık ve yıllık 15 bin lira teminatlı tek seferde ödenecek bir poliçenin toplam prim bedeli 610 lira hesaplanıyor. İki yılda ödenirse primler aylık 29 lira olarak hesaplanıyor.

Anadolu Hayat Emeklilik

Anadolu Hayat Emeklilik'in sunduğu risk teminatlı Eğitim Sigortası ile sigortalının vefatı halinde çocuğuna veya vasisine, sigortalının belirlediği tutarda ve sürede gelir ödemesi yapılıyor. Dövizde endeksli olan bu ürünün süresi bir yıl olmakla birlikte her yıl yenilenebiliyor. Ayrıca sadece anne-baba değil teyze, hala, amca, dayı gibi yakın akrabalar da eğitim gören çocuğu lehtar göstererek sigortalatırabiliyor. Ölüm halinde sigortalının önceden belirlediği 3 aylık ya da yıllık gelir tutarı, belirlenen gelir alma süresince çocuğa ödeniyor. Örneğin 35 yaşındaki bir velinin ayda sadece 10 dolar prim ödeyerek, vefatı durumunda ilkökulda okuyan çocuğuna 8 yıl boyunca her yıl 5 bin dolar ödenmesini sağlayabiliyor.

Axa Hayat ve Emeklilik

Axa'nın Çocuğum Eğitim Sigortası çocukların eğitim masraflarını beklenmeyen



Eğitime aralıksız devam

M. Uğur Erkan

Anadolu Hayat Emeklilik GMY

Anadolu Hayat Emeklilik olarak, eğitim gören tüm çocuklarımızın geleceğini garanti altına alıyoruz. Şirketimizin sunduğu Eğitim Sigortası ile çocuklar, ailesi yanında olmadığında da eğitime ara vermeden devam edebiliyor. Sigortalının vefatı halinde çocuğa veya vasisine, sigortalının belirlediği tutarda ve sürede gelir ödemesi yapan bu ürün, dövizde endeksli olması özelliği ile değerini koruması bakımından da avantajlı konumda bulunuyor. Üstelik sadece anne, baba kendi çocuklarını değil, teyze, hala, amca, dayı gibi yakınlar da eğitim gören çocuğu lehtar gösterip bu sigortayı yaptırabiliyor.



40 binden fazla çocuk güvencemizde

Recep Koçak

Işık Sigorta GM

Günümüz şartlarında sigorta bilincinin kazanılmasıyla beraber, bu ürünlere olan ilgi de her geçen gün artıyor. Şirketimiz tarafından bu güne kadar 40 bin 663 çocuk için Eğitim Güvence poliçesi tanzim edildi. Şirketimizin çıkarmış olduğu ürünlerin temel amacı, beklenmedik bir kaza sonucu sigortalının hayatını kaybetmesi veya kalıcı sakatlığa maruz kalması durumunda sigortalının çocuklarının eğitim masraflarını karşılayacak bir güvence oluşturmak ve ülkemizin geleceği olan çocuklarımıza kesintisiz bir eğitim sağlamaktır. Ürünlerimiz, çocuklarımızın eğitimine şirketimizin ne kadar duyarlı olduğunun da bir göstergesidir.



İlgi artıyor

Dr. Bülent Eriş

Yapı Kredi Emeklilik GMY

Sigorta konusundaki bilinçlenmenin artması ile birlikte çocuklara yönelik sigorta ürünlerine olan ilgi de arttı. Çocuğum Okusun Eğitim Güvencesi ürünümüz adından da anlaşılacağı gibi olası bir yaşam kaybı ya da daimi maluliyet ile sonuçlanan bir kazaya maruz kalınması durumunda belirlenen süre boyunca çocukların eğitim masraflarını karşılayan uzun süreli bir sigorta. Bu ürünümüzü çocuklarının ya da torunlarının eğitimlerini güvence altına almak isteyen herkese tavsiye ediyoruz. Üstelik seçilen teminat seçeneği hangisi olursa olsun, sigortalılarımız acil durumlarda kara ambulansı ve 24 saat tıbbi danışmanlık hizmetlerimizden ücretsiz yararlanabilirler.

durumlara karşı sigortalıyor. Ödenecek prim tutarı sigorta ettirenin yaşı, sigorta süresi yani eğitim yılı, yıllık eğitim gideri ile sabit ve azalan teminat tercihlerine göre hesaplanıyor. Ücretli çalışan ya da beyana tabi vergi mükellefi ebeveynler ödediği primleri vergi matrahından indirebiliyor. Azalan teminatlı poliçede yıllık eğitim gideri 5 bin dolar ve eğitim süresi 10 yıl olan bir çocuk için güvence tutarı birinci eğitim yılı için 50 bin dolar, ikinci eğitim yılı için 45 bin dolar, 10. eğitim yılı için 5 bin dolar olarak hesaplanıyor. Bu durumda 40 yaşında bir velinin ödeyeceği prim tutarı taksitle ödemede beş yıl boyunca her yıl 198 dolar, peşin ödemede sigorta başlangıcında 990 dolar oluyor.

AvivaSA

AvivaSA'nın sunduğu Sürekli Eğitim Sigortası'nda çocuğun eğitim süresine bağlı olarak poliçe süresi en az 5 en fazla 20 yıl olarak belirleyebiliyor. Sigorta, vefat ile kaza veya hastalık sonucu tam ve daimi maluliyet teminatı sunuyor.

Teminat tutarları isteğe göre ve dövize endeksli olarak belirlenebiliyor. Sigorta primi yaş, cinsiyet, seçilen teminat tutarının süresi ve ödeme şekline göre hesaplanıyor. Sigortalının yaşı ile sigorta süresinin toplamı sadece vefat teminatı seçildiğinde 80'i, vefat ve maluliyet ek teminatı birlikte seçildiğinde 65'i geçemiyor.

Chartis Sigorta

Chartis Sigorta'nın ferdi kaza sigortaları kapsamında sunduğu Eğitim Giderleri Sigortası, velinin kaza sonucu yaşam kaybı veya sürekli sakatlığı durumunda seçilen teminat oranında çocuğun eğitim giderlerini karşılıyor. En fazla 8 yıl olarak belirlenen bu sigortanın teminatı hesaplanırken çocuğun gideceği ya da devam etmekte olduğu okulun yıllık giderleri esas alınıyor ve dövize endeksli olarak hazırlanıyor. Tek prim ödemesiyle 8 yıla kadar güvence sunan bu sigortada primler 6 taksitle ödenebiliyor.

Halk Hayat ve Emeklilik

Halk Hayat ve Emeklilik

tarafından sunulan Eğitim Sigortası en az 2 en fazla 15 yıllığına yapılan risk teminatlı bir eğitim sigortası. Sigortalının vefatı ile devreye giren teminatlar sigorta süresi sonuna kadar belirlenen tutarlarda lehbara ödeniyor. Ücretliler ve serbest meslek sahipleri ödedikleri primleri elde edilen aylık gelirin yüzde 5'i kadar vergi matrahından düşebiliyorlar. Örnek vermek gerekirse 35 yaşında bir veli yıllık 10 bin lira teminatla çocuğunu 11 yıllık sigorta yaptırmak isterse yaklaşık 870 lira ödüyor.

Işık Sigorta

Işık Sigorta'nın Eğitim Güvence Sigortası risk teminatı içeren eğitim için tasarlanmış özel bir ürün. Bugüne kadar 40 binden fazla çocuğun yararlandığı Eğitim Güvence Sigortası, Tüfe artışı da eklenerek, sigortalının kaza sonucu vefatı veya daimi maluliyet durumunda belirlenen limitler dahilinde çocuğun eğitim masraflarını teminat altına alıyor. Örneğin yıllık 10 bin lira teminatlı ve anaokulundan lise sona kadar 13 yılı

kapsayan bir poliçenin primi 980 lira olarak hesaplanıyor. 7 yıllık bir üniversite öğrencisi için her yıl 5 bin liralık teminat 250 liraya satın alınabiliyor. Poliçeler sigortanın başladığı ilk yıl içinde 10 taksitle ödenebiliyor.

Yapı Kredi Emeklilik

Yapı Kredi Emeklilik tarafından sunulan Çocuğum Okusun Eğitim Güvencesi de risk primli uzun vadeli bir eğitim sigortası. Sigortalının olası bir yaşam kaybı ya da daimi maluliyeti durumunda belirlenen süre boyunca çocuklarının eğitim masraflarını karşılıyor. Ana teminatlar dışında tüm sigortalılara acil durumlarda kara ambulansı ve 24 saat tıbbi danışmanlık hizmetlerinden faydalanma olanağı da sunuluyor. Örneğin 10 yıl vadeli ve yıllık 10 bin dolar teminatlı bir sigorta için ilk yıl içinde 831 dolar prim ödemek gerekiyor. Vade 5 yıla düştüğü zaman prim de 241 dolara düşüyor. Tek bir prim ödemesiyle uzun vadeli teminat sunan bu planda sigorta süresi ilerledikçe teminat tutarı da azalıyor.

Ayda 29 liraya eğitim güvencesi

Sigorta şirketi	Sigorta Planı	Özellik	Örnek prim (tek seferlik)	Teminat süresi/tutarı
Aegon Emeklilik ve Hayat	Eğitim için Hayat Sigortası	Birikimli teminat	150 USD (aylık)	4 yıl / 5.000 USD
Allianz	Best Life	Risk teminatlı	29 TL (aylık) / 24 ay	4 yıl / 60.000 TL
Anadolu Hayat Emeklilik	Eğitim Sigortası	Risk teminatlı	10 USD (aylık)	8 yıl / 5.000 USD
Axa Hayat ve Emeklilik	Çocuğum Eğitim Sigortası	Risk teminatlı	990 USD (tek prim)	10 yıl / 5.000 USD*
Halk Hayat ve Emeklilik	Eğitim Sigortası	Risk teminatlı	870 TL (tek prim)	11 yıl / 10.000 TL
Işık Sigorta	Eğitim Güvence Sigortası	Risk teminatlı	285 TL (tek prim)	8 yıl / 4.500 TL
Yapı Kredi Emeklilik	Çocuğum Okusun Eğitim Güvencesi	Risk teminatlı	241 USD (tek prim)	5 yıl / 10.000 USD

*Azalan teminatlı



Türkiye'de Özel Hastaneciliğin ve Sağlık Sigortacılığının Geleceği:

Tamamlayıcı Sigorta

Sheraton Maslak, İstanbul 21 Ekim 2011, Cuma

www.tamamlayici-sigorta.com

08:30 Kayıt

09:00 Açılış Konuşmaları



Resat Bahat,

Başkan, Özel Hastaneler ve Sağlık Kuruluşları Derneği (OHSAD)



Mustafa Su,

Başkan, Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği (TSRŞB)



Ahmet Genç,

Genel Müdür, Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü



Hasan Çağıl,

Genel Müdür, Genel Sağlık Sigortası (GSS)

09:45 Kahve Arası

10:00 Sabah Oturumu



Türkiye'nin Sağlık Sigorta İhtiyaçları için Model Önerileri
Oğuz Engiz,
SGT Yönetim Kurulu Başkanı



Türkiye için Sürdürülebilir Bir Sağlık Sigorta Modeli

Erhan Tunçay,

Genel Sekreter, Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği



Özel hastanecilik Açısından Tamamlayıcı Sigortanın Gerekliliği
Uz.Dr.Sema Akgün,
Memorial Hastanesi Medikal Direktörü



Tamamlayıcı Sigortada Örnek Bir Uygulama

Serdar Gül,

Genel Müdür ve Yönetim Kurulu Üyesi, Mapfre Genel Sigorta ve Mapfre Genel Yaşam Sigorta

12:00 Öğle Yemeği Arası

13:00 Öğleden Sonra Oturumu-I



Türkiye için Tamamlayıcı Sigorta Model Önerileri
Haluk Özseri



Vakıf, Sandık, Birlikler ile Özerk Yapıdaki Kurum ve Kuruluşların Tamamlayıcı Sigortadan Beklentileri

Murat Kaya,

Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Uzmanı Konferans Koordinatörü

15:00 Kahve Arası

15:30 Öğleden Sonra Oturumu-II



Tamamlayıcı Sigortanın Teknik ve Hukuksal Boyutları

Noyan Doğan



Tamamlayıcı Sigortanın Tüketici Boyutu

Can Kantar

Sigortamedia Genel Yayın Yönetmeni



Tamamlayıcı Sigortanın IT Boyutu

Salih Güreş,

Genel Müdür, Tepe Teknoloji



Tamamlayıcı Sigortanın Hukuki Boyutu

Prof. Samim Ünan,

Sigorta Hukukçusu

Düzenleyen Kuruluşlar



Global Health Conferences

Destekleyen Ana Kuruluş



Destekleyen Kuruluşlar



Bilgi için: Kuleli Sokak 57/1 G.O.P. /ANKARA Tel: 0 312 446 91 14 Faks: 0 312 446 91 17 www.tamamlayici-sigorta.com

Akıllı Yaşam Ekim 2011 | 11



Dubai duayenlerden vazgeçmiyor

Geçen ay sigortacılar, sektörün duayenlerinden Çetin Alanya'nın 36'sı sigortacılık sektöründe olmak üzere 45 yıllık iş hayatını "Sektör dışındaki hayatı da kaçırmamak lazım" sözleriyle sonlandırmasını konuştu...

Bu ayrılıkla birlikte herkes Dubai Group Sigorta'nın ne olacağını konuşmaya başladı. Bazıları şirketin tasfiye olacağını bile dillendirdi. Sahi, Çetin Alanya'nın kendi deyimiyle kriz ortamında yurtdışından sermaye bularak, kendisinin de yılların birikimi ortaya koyarak kurucu ortak olduğu Dubai Group Sigorta'nın bundan sonraki durumu ne olacaktı? Gerçekten tasfiye süreci başlayacak mıydı? Şirketin ihtiyaç duyduğu sermaye Dubai'den gelecek miydi?

Bu sorulara yanıt vermeden önce şirketin yeni yönetim kurulu başkanından başlayalım. Dubai Grup Sigorta Yönetim Kurulu Başkanlığı'na sektörün bir başka duayen ismi Mehmet Aydoğdu getirildi. Bu atama sektörde "Dubai duayenlerden vazgeçmiyor" yorumlarına neden oldu. Malum, Aydoğdu da sektörünü duayen isimlerinden biri... 2007 yılından bu yana Groupama Sigorta'da yönetim kurulu üyesi olarak görev yapan Aydoğdu, daha önce de önemli bir kısmı genel müdürlük olmak üzere tam 41 yıl Güneş Sigorta'da çalışmıştı. Hatırlanacağı gibi Aydoğdu, Dubai Group Sigorta'nın kuruluş sürecinde de yönetim kurulu üyesi olmuş, daha sonra bu görevinden ayrılmıştı. Sektörün en eskilerinden olan Aydoğdu, 1946 Sivas Divriği doğumlu. İktisadi ve Ticari İlimler Yüksekokulu İşletmecilik mezun olduktan sonra 1966 yılında Güneş Sigorta'da çalışmaya başladı. Ardından sonra Willis Faber, Mercantile, Generali, Lloyd's gibi şirketlerde görev yaptı. 2007 yılında Güneş Sigorta'dan emekli oldu.



Başak Sigorta'nın Fransız Groupama tarafından satın alınmasıyla birlikte şirketin yönetim kurulu üyeliğine getirildi.

Evet, Mehmet Aydoğdu bundan böyle tecrübelerini Dubai Grup Sigorta için kullanacak. Peki bazılarının söylediği gibi Aydoğdu, tasfiye sürecini mi yönetecek yoksa şirketi bir adım daha ileriye götürmek için yeniden mi yapılandırılacak?

"Üç beş müşterisi bize gelir de biraz prim üretimimizi artırırız" diye bekleyenlere kötü haberi verelim. Şirketin tasfiyesi

gündemde değil. Hazine'nin belirlediği standartlar için gerekli olan 20 milyon liranın üzerindeki sermaye Dubai'den gelip şirketin kasasına girmiş durumda. Dubai Grup Sigorta'nın yeni dönemde biraz daha butik işlere yöneleceğini de belirtelim. Bu arada, yeni Genel Müdür Korhan Gürakan da Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Aydoğdu'nun yakından tanıdığı bir isim. Aydoğdu yıllarca Güneş Sigorta'da genel müdürken, Gürakan da yardımcısı olarak görev yapmıştı.

İşte Dubai'nin yeni genel müdürü



Çetin Alanya'nın ayrılmasıyla birlikte Dubai Group Sigorta'nın genel müdürlüğüne Korhan Gürakan getirildi. Dubai Group Sigorta'dan genel müdür yardımcısı olarak çalışan Gürakan, 1967 yılında Kocaeli'de doğdu. 1986 yılında Mimar Kemal Lisesini, 1990 yılında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye bölümünü bitirdi. 1993 yılında Güneş Sigorta Denetim Müdürü olarak göreve başladı. Güneş Sigorta'da 1996 yılında Bölge Müdürü ve 2004 yılında Genel Müdür Yardımcısı

olarak 2007 yılına kadar çalıştı. Korhan Gürakan 2008 yılında Dubai Group Sigorta'nın kurulması ile genel müdür yardımcılığı görevini üstlenmişti. 1 Eylül 2011 tarihi itibarı ile de Dubai Group Sigorta'nın yönetim kurulu üyesi ve genel müdürlük görevine atandı. İngilizce bilen Korhan Gürakan evli ve 1 çocuk babasıdır.

Bankalar sigortacılarla veri paylaşacak mı?

Bankalar kredi verdikleri şirketlerin kayıtlarını bireysel ve kurumsal olmak üzere Kredi Kayıt Bürosu aracılığıyla tutup bu verileri birbirleriyle paylaşıyor. Böylece şirketlerin kredibilitesini kayıt altına almış ve oluşturdukları veri havuzunu birlikte kullanmış oluyorlar. Bu veri havuzu bankalarla birlikte leasing ve faktoring şirketlerine de açık. Ancak sigortacılar için değil. Edindiğimiz bilgilere göre, bankaların bu veri havuzunun kurumsal tarafına sigortacılar da talip olmuş. Banka iştiraki olan sigorta şirketleri bir şekilde bu havuza ulaşabiliyor. Şimdi banka kanalıyla

çalışmayan ve kredi sigortası yapan şirketler de bu havuzdan yararlanmak istiyor. Çünkü bu havuz en çok onların işine yarayacak. Sigorta şirketlerinin veri havuzuna ulaşma taleplerini, sektörün çatı organı Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği (TSRSB) aracılığıyla Türkiye Bankalar Birliği'ne (TBB) ilettiği, halen konunun iki kurum arasında görüşüldüğü söyleniyor. Sigortacıların gözü kulağı TBB'nin vereceği kararda. Bakalım bankalar veri havuzundaki bilgileri sigorta şirketleriyle paylaşmaya yanaşacaklar mı?

Yüzde 2 kazandıran acenteler!

Bireysel emeklilik sisteminde ilginç bir döngü yaşanıyor. Herkesin bildiği ama fazla dillendirmediği bu kısır döngü bazı genel müdürleri rahatsız ederken, kısa sürede portföylerini büyümek isteyen bazı yöneticileri ise mutlu ediyor. İşte bu yöneticilerin bu tür gelişmelere çanak tutması da sektörünün gelişmesini önleyen etkenlerin başında gösteriliyor. Bazı şirket yöneticilerinin politikalarının BES'teki bu büyümeyi engellediği savunuluyor. Örneğin, bazı acentelerin ellerindeki BES portföyleriyle müşterilerine birikimlerinin yüzde 1'i kadar para kazandırmayı adet haline getirdiği söyleniyor. Ancak bu acenteler sadece müşterilerine kazandırmakla kalmıyor aynı zamanda

kendileri de her şirket değişiminde yüzde 1 kazanıyormuş. Peki bu acentelere ellerindeki portföyün yüzde 2'sini yani müşterilere ve acentelere verilen miktarı kim ödüyor? Tabii ki şirketler. Müşteri sayısını ve portföy büyüklüğünü kısa sürede büyümek isteyen bazı şirketlerin yöneticilerin acentelerin bu taleplerine olumlu yaklaştığı ve yüzde 2 komisyon ödemeyi kabul ettiği söyleniyor. Böylece bu acentelere dahil olan katılımcılar her şirket değişiminde portföylerinin yüzde 1'i kadar ekstra para kazanıyormuş. Bu uygulamanın sizce kimlere yararı olur? Sektöre mi, kısa sürede portföyünü büyüten şirket yöneticilerine mi? Yoksa acente ve katılımcıya mı?

Eskiler şimdi ne yapıyor?

Biraz da nostalji yapalım. Sektörün eski yöneticileri şimdi nerede, ne yapıyorlar? Bu soruya cevap ararken elbette 30 yıl geriye gitmeyeceğiz. Bizim hatırladığımız ve son yıllarda sektörde isim yapan yöneticilere bakalım. Bu kapsamda Anadolu Sigorta eski genel müdürü Mahir Bayburtoğlu, Başak Emeklilik (Groupama) eski genel müdürü Tevfik Cansız, Garanti Sigorta'nın efsane genel müdürü Hasan Güller ilk aklımıza gelen isimler... Madem efsane dedik, Hasan

Güller'den başlayalım. Garanti Sigorta eski genel müdürü Hasan Güller, çalıştığı dönemde şirketini prim üretimde 15'incilikten 8'inciliğe kadar çıkarmıştı. O dönemde sektörün başarılı yöneticilerinden biriydi. Bir gün apar topar istifa etmek zorunda kaldı. İstifası sektörde hep konuşuldu. Tam olarak ortaya çıkmasa da içerde genel müdürlük savaşlarının, dışarıda ise DASK ihalesine teklif vermesinin kariyerini bitirdiği söylendi. Ama bunlar hep dedikodu olarak ortalıkta kaldı... Peki Hasan Güller şimdi ne yapı-



yor? Edindiğimiz bilgilere göre Güller, Foça'da bir benzin istasyonu açmış. Böylece girişimciliğe başlamış. Sosyal bir

yönetici olan Güller'in aynı zamanda Foça Belediye Spor Asbaşkanı olarak görev yapıyormuş.

Dünyanın 'muz kabuğu', yasalar bizimki ise doğal afetler



Sigortacılıkta öngörülen ilk 10 risk

Türkiye	Dünya
1. Doğal afetler	Yasal düzenlemeler
2. Yasal düzenlemeler	Sermaye
3. Yatırım performansı	Makro-ekonomik trendler
4. Aktüeryal varsayımlar	Yatırım performansı
5. İklim değişikliği	Doğal afetler
6. Sermaye	Yetenek (Çalışan kalitesi)
7. Reasürans	Uzun vadeli yükümlülükler
8. İtibar	Kurumsal yönetim
9. Risk yönetimi	Dağıtım kanalları
10. Terörizm	Faiz oranları

Kaynak: Insurance Banana Skins, 2011

Sigortacılıkta Öngörülen Riskler Anketi'ne göre, Türk sigorta sektörü temsilcileri en büyük risk olarak doğal afetleri görüyor. Oysa dünya genelinde sigorta sektörü için yasal düzenlemelere uyum daha büyük bir risk...

PricewaterhouseCoopers (PwC) ve Finansal İnovasyon Etüt Merkezi (CSFI - Centre for the Study of Financial Innovation) işbirliğiyle hazırlanan Insurance Banana Skins 2011 (Sigortanın Muz Kabukları) araştırması, dünya çapında sigorta sektörü tarafından tanımlanan en acil riskleri ortaya koyuyor. 40 ülkeden 500 sigorta sektörü temsilcisi ve gözlemcisinin önümüzdeki 2-3 yıl için öngördüğü en önemli risklerin belirlenmesi için gerçekleştirilen Sigortacılıkta Öngörülen Riskler Anketi'ne bu yıl ilk defa Türkiye de katıldı. Mayıs'ta sonuçları açıklanan

araştırmada dünya genelinde sigorta sektörü için yasal düzenlemelere uyum en büyük risk olarak gösterilirken, Türkiye'de ilk sırayı doğal afetler alıyor...

Solvency II en büyük risk

Küresel sigorta sektörünün 2011 yılı başında karşılaştığı riskleri tanımlayan ankere göre sigortacılar, yasal düzenlemelere uyumu sektörün karşısındaki en büyük risk olarak tanımlıyorlar. Bu sonuç, sigorta sektörünün Avrupa'da yoğunlaşması ve ağırlıklı katılımcıların Solvency II düzenlemelerine hazırlıklarla boğuşan

Avrupalı sigortacıların oluşmasıyla açıklanıyor. Düzenlemelerin sigortacılara getireceği yükümlülüğün sektöre maliyetinin büyük olması ve bunun da kârlılığa odaklanan şirket yönetimlerinin ilgisini dağıtmasından endişe ediliyor. Sonuçları "Yeni düzenlemelerin bu konularda yardımcı mı yoksa zorlaştırıcı mı olduğu açık değil" şeklinde yorumlayan araştırmanın editörü David Lascelles'e göre, bu sonuçlar pek çok farklı yönden baskıya maruz kalan ve bunları atlatmak için becerili yönetime ihtiyaç duyan bir sektöre işaret ediyor.

Yine Solvency II ile bağlantılı olarak en büyük ikinci risk, yeni sermaye gereklilikleri olarak tanımlanıyor. Yasal düzenlemelerin getirdiği sermaye gerekliliklerinin büyüklüğünün sektöre destek olmaktan ziyade köstek olmasından korkuluyor. Makro ekonomik trendler ise sigortacıların risk sıralamasında üçüncü sırada geliyor. Dünya ekonomisindeki olası enflasyon ve ekonomik durgunluk sigortacılar tarafından büyük bir endişe kaynağı olarak görülüyor.

PwC ve CSFI tarafından 2009'da yapılan benzer araştırmada sigortacıların en büyük risk olarak gördüğü sektörün yatırım performansı bu yıl dördüncü sırada yer alıyor. Doğal felaketler de beşinci sırayı alıyor. Çoğu sigorta şirketinin ürünlerine fon yaratmak ve zayıf satışlarını telafi etmek için finans piyasalarından gelen gelire bağımlı olduğu biliniyor. Nitekim araştırmaya katılan sigortacılar, düşük faiz oranları ve belirsiz piyasa koşullarını elde edilen gelirlere önemli bir tehdit olarak görüyor. Yatırım performansını da sektörün önündeki riskler sıralamasında dördüncü sıraya yerleştiriyorlar.

Doğal felaketler yükselişte
Bu yıl doğal felaketlerin ilk kez en büyük 10 risk listesine beşinci sıradan girmesi, Avustralya'daki sel, Yeni Zelanda ve Japonya'daki deprem gibi büyük ölçekli felaketlerden dolayı normal bulunuyor.

Henüz bu felaketlerin sektöre etkisi tam olarak ölçülme de özellikle hayat dışı sigortacılar etkinin büyük boyutlu olmasından endişeleniyorlar.

Yine bu yıl ilk defa risk sıralamasına giren sektördeki 'yetenek' sorunu da araştırmada altıncı büyük risk olarak görülüyor. Bu risk sadece Solvency II düzenlemelerinin gerektirdiği yetenekli insan kaynağı açısından değil, dünya çapında sektörün kalifiye elemanları kendine çekebilme sıkıntısının bir yansıması olarak değerlendiriliyor. Benzer şekilde sektörün çoğu piyasada yaşadığı 'itibar', 'yönetim kalitesi' ve 'kurumsal yönetim' sorunları da sektör temsilcilerinin ilk 20 arasında sıraladıkları riskler arasında yer alıyor. 2009'a göre bu yıl büyük değişimlerin gözlemlendiği "muz kabukları" araştırmasında yasal düzenlemeler, doğal felaketler, kurumsal yönetim, siyasi risk ve dağıtım kanallarının risk sıralamasında en fazla yükselen kaygılar olduğu gözleniyor. Bu yıl 11'inci sıraya yükselen siyasi riskin özellikle Ortadoğu'daki halk ayaklanmaları ve Euro bölgesindeki yönetimlerin 'ihmalîrlik' tehdidinden kaynaklandığı yorumları yapılıyor.

Dijitalleşmeye bağlı olarak yaygınlaşan dağıtım kanalları da sigorta sektörünün endişelerinde üst sıralarda yer alıyor. Bu endişenin en büyük kaynağını ise dağıtım kanallarının yanlış kullanmanın yaratabileceği

büyük maliyetler oluşturuyor. Sigortacıların dikkatinin artan düzenlemelerle nasıl başa çıkacakları konusuna yoğunlaştığını söyleyen PwC'nin küresel sigorta lideri David Law'a göre bu durum, potansiyel olarak sektörün kilit kaynaklarını büyümeye odaklanmaktan uzaklaştırıyor. "Sigortacıların rekabet avantajı elde etmek için, düzenlemelerin getirdiği yükü bir 'kutuyu işaretleme' faaliyetinden çıkarıp, sigortacılık işinin içine dahil ederek değişen risk profilinin yönetiminde kullanması gerekiyor" diyor Law, bunun artan doğal afetler, düşük faiz oranları ve belirsiz dünya ekonomisinden kaynaklanan zorluklarla daha iyi mücadele etmek için gerektiği görüşünde.

Sektör risk yönetiminde

kendine güveniyor

Risk sıralamasında arka sıralara gerileyen endişelere baktığımızda, son araştırmada sigortacıların 2009 yılına göre özellikle finansal riski yönetme konusunda kendilerine çok daha fazla güvendiği anlaşıyor. Nitekim risk sıralamasında 2009'da altıncı sırada yer alan risk yönetimine dair endişelerin, bankacılara göre finansal riski çok daha iyi yöneten sigortacılar sayesinde bu yıl 16'ncı sıraya gerilediği görülüyor. Ancak "Tespit ettiğiniz risklerin idaresi konusunda kendi şirketiniz ve diğer şirketler sizce ne kadar hazırlıklı" sorusuna yaklaşık yüzde 90 oranında "orta" notu

veren katılımcıların pek de iyi hazırlanmadığı ortaya çıkıyor. Diğer yandan, sektörün finansal kriz sayesinde yapılandırılmış ürünlere bağımlılığının azalmasının bir yansıması olarak, karmaşık ürünlerin artık önemli bir risk olarak görüldüğü anlaşıyor. Beklentilerin aksine iklim değişikliği, terörizm ve çevre kirliliğinin risk sıralamasında son sıralarda yer alması ise sigortacıların bu riskleri ve poliçeleri yönetme kapasitesiyle açıklanıyor. Elbette sektör uzmanları aynı beceriyi yasal düzenlemeleri yönetme konusunda hissetmiyor.

Türkiye'nin muz kabuğu:

Doğal afetler

Özellikle Solvency II odaklı olarak artan düzenlemelerin etkisi ve maliyeti ile bunlardan

Araştırma nasıl yapıldı?

Banka, sigorta ve mikrofinans alanlarında hazırlanan "Banana Skins Surveys" araştırmasının sigorta ayağı, geçen mart ve nisan aylarında Türkiye dahil 40 ülkede 490 katılımcıyla gerçekleştirildi. Katılımcıların yüzde 28'ini hayat, yüzde 29'unu hayat dışı, yüzde 7'sini de reasürans temsilcileri oluşturdu. Ayrıca analistler, Londra piyasalarından uzmanlar, yasa yapıcılar ve broker'lar da araştırmaya katıldı. Katılımcıların yüzde 57'sini Avrupalı, yüzde 24'ünü Uzakdoğulu sigortacılar oluşturdu. Kuzey Amerika'nın payı ise yüzde 6 oldu. Türkiye, 26 kişiyle katılımcı sayısının çokluğu açısından ikinci ülke oldu... Araştırmanın katılımcıları sigorta sektörünün merkezi Londra'da yoğunlaşıyor.

kaynaklı sermaye ve uyum gereklilikleri konusundaki dünya genelindeki endişeye Türkiye’den araştırmaya yanıt veren sektör temsilcileri de katılıyor. Ancak Türkiye sigorta sektörünün en büyük riskler listesinde ilk sırayı doğal afetler alıyor. İkinci sırada yasal düzenlemeler var. Yatırım performansı riski ise üçüncü sırada geliyor. Yine aktüeryal risklerin Türkiye sigortacılık sektöründe üst sıralarda yer alması, Türk sigorta şirketlerinin karşılık tutma gerekliliğinin yönetimine ilişkin endişelerini yansıtıyor.

Türkiye’nin bu yıl ilk kez ve 26 üst düzey yöneticiyle araştırmaya katılmasının önemine işaret eden PwC Türkiye Denetim Hizmetleri Ortağı ve Sigortacılık Sektörü Lideri Talar Gül, sonuçları şöyle değerlendiriyor:

“Sermaye yönetimi ve buna ilişkin düzenlemeler ile yatırım performansına ilişkin risk algısı dünyada olduğu gibi Türkiye’de de ilk sıralarda yer alıyor. Bu kaygılara cevap verebilmek için sektörümüzün risk bazlı sermaye yönetimine, bununla ilgili gerekli sistem altyapısına ve yönetim ilkelerine yatırım yapacağını öngörmek gerekiyor. Söz konusu yatırımın da sadece ilgili yasal düzenlemelere uyumdan öte şirketler için rekabette çok önemli bir avantaj sağlayacağı kanaatindeyim.”

İklim değişiklikleri, terörizm gibi iş kabul riskiyle ilişkilendirilebilecek endişeler Türkiye’de diğer ülkelerin tamamından daha yüksek sıralarda yer alıyor. Gül, bu durumu sektörün Yeni Zelanda ve Japonya’da gerçekleşen olayların Türkiye’de risk algısını artırdığı şeklinde yorumluyor. Diğer yandan, dünyada sektörün itibarı, reasürans ve risk yönetimi alanlarıyla ilgili riskler üst sıralarda yer alırken; “yetenek riski” altında yer verilen yönetim kalitesi ve yetenekli personel bulma ve işte tutma konuları Türkiye’de o kadar endişe yaratmıyor.

Sigorta polisi geliyor!

İngiliz Sigortacılar Birliği’nin (ABI) açıklamasına göre, sigortalılar arasında yalan hasar beyanı hiç olmadığı kadar arttı. Haftada 2 bin 500’ün üzerinde ki yalan beyanın sektöre haftalık maliyeti ise 18 milyon sterlini buluyor. Uçan bir tuvalet kâğıdı tutucusu, olmayan bir kayıp nişan yüzüğü ya da duvarın altında kalarak yaralanma, ABI’nin 2010 yılı için açıkladığı rekor düzeye ulaşan sahte tazminat taleplerinden sadece birkaçı...

Bir sigorta dedektifi gibi çalışan ABI’nin verilerine göre sigortacılar, 2010 yılında 133 bin sahte tazminat talebini ortaya çıkardı. 2009 yılına oranla yüzde 9 artışı ifade eden bu rakam, haftada ortalama 2 bin 500 sahte hasar talebine denk geliyor. Bir yılda talep edilen bu tazminatların toplam tutarı ise 919 milyon sterlin. Bu da son 5 yılda sahte beyanlarda yüzde 100 artış olduğunu gösteriyor. ABI verilerine göre en yaygın sahtecilik, 66 bin taleple abartılı ev sigortalarında görüldü. Onu 40 bin sahte beyanla kasko sigortaları izledi. Sahte beyanlar, tüm hasar beyanlarının yüzde 5’ini oluşturuyor. ABI, sigorta sahteciliğinin yılda 2 milyar sterline mal olduğunu tahmin ediyor. Bunun da Britanya’daki her sigortalıya 44 sterlinlik ek bir yük getirdiği hesaplanıyor. ABI Sigorta ve Sağlık Birimi Müdürü Nick Starling, sigortacıların dürüst sigortalıları sahteciliğe karşı korumak için her zamankinden daha fazla çaba sarf ettiklerini vurguluyor. “Sahtecilikle uğraşanlar sürekli yeni yollar arıyor. Biz de çitımızı yükseltiyoruz” diyen Starling, 2010 yılı başında ulusal bir Sigorta Dolandırıcılığı Kaydı oluşturacaklarını haber veriyor. Bugüne kadar yapılan tüm sigorta dolandırıcılıklarını içermesi öngörülen bu veritabanının yanı sıra sigorta dolandırıcılıklarını araştırmak için özel bir polis birimi kurulması da planlanıyor.



İsyanın faturası 200 milyon sterlin



Sigortacılar, geçen ağustos ayının ilk haftasında Londra’da çıkan isyanın faturasını hesaplamaya çalışıyor. İngiliz Sigortacılar Birliği (ABI) isyanın sigorta şirketlerine faturasının 200 milyon sterlin yani 500 milyon lirayı aşabileceği tahmininde bulundu. Analistlere göre, geçen yıl aralık ayında

dondurucu soğukun yol açtığı hasarı karşılamak için 900 milyon sterlin ödeyen sigorta şirketleri bu hasarı da kolaylıkla karşılayabilirler. Diğer yandan sigortacılar, mülke verilen hasarların çok ötesine geçen işleri aksayan işletmelerin hasarlarını da ödemek zorundalar. Dolayısıyla isyandan en fazla etkilenen bölgelerdeki işyerleri ve hanelerin sigorta primlerinde artışla karşı karşıya kalması bekleniyor.

Kötü sürprizlere karşı boşanma sigortası



Sigortacılar için tüm riskler gibi boşanma da sigortalanabilir bir risk oluşturuyor. Hele de evliliklerin neredeyse yarısının hüsrarla sonuçlandığı Avrupa'da gözden kaçırılmayacak bir risk bu. Almanya, İspanya gibi bazı Avrupa ülkelerinde halihazırda uygulanan boşanma sigortası şimdi de Britanya'da (Birleşik Krallık) evli çiftlerin hizmetine sunuluyor.

Asıl işi hukuk danışmanlığı olan Almanya merkezli yasal masraf sigortacısı ARAG

Plc, Lansdown Insurance Brokers ve Mishcon de Reya tarafından geliştirilen "Protect Pre-Nup" (Evlilik Öncesi Koruma Anlaşması) adlı ürün, evlilik sözleşmesine mahkemede itiraz edilirse yasal masrafları karşılıyor. Britanya'da şimdilik türünün tek örneği.

The Economist'in geçen ağustos ayında yayımlanan bir haberine göre, bu zamana kadar yargıçların geleneksel olarak evlilik sonundaki koşullara odaklandığı İngiliz hukukunda çok az yasal zorlayıcılığı olan evlilik öncesi sözleşmelerin durumu emsal bir kararla bozuldu. Geçen yıl ekim ayında Yargıtay, bir Alman mirasçının eski kocasının mahkemeye itirazına karşı evlilik öncesi anlaşmayı onamasıyla durum değişti. Eski koca, anlaşmayı imzaladığında adaletsiz bir şekilde tek taraflı olduğunu fark etmediğini ileri sürmüştü. Ancak karar eski kocanın aleyhine sonuçlandı. İşte bu karar, Parlamento'daki yasal düzenlemelere destek olan Hukuk Komisyonu'nu evlilik öncesi anlaşmaların

yasal çerçevesine odaklanmasını sağladı. Komisyon henüz bu anlaşmaların hukuki bağlayıcılığı olduğu yönünde karar almasa da emsal karar sigortacıları harekete geçirdi.

Yeni oluşturulan sigorta ürünü Protect Pre-Nup'a göre evlilik anlaşmasına mahkemede itiraz edilirse tazminat devreye giriyor. Boşanma sigortası en yalın haliyle, evlilik öncesi anlaşmaya yapılan itirazın yasal maliyeti için bir tazminatı kapsıyor. Bugüne kadar Britanya'da sadece iki hukuk firması Mishcon de Reya ve Prolegal bu sözleşmeyi imzaladı. Oldukça geniş olan sigortanın kapsamı 50 bin sterlinden başlayıp 500 bin sterline kadar çıkabiliyor. Yıllık primler ise poliçenin kapsamına ve avukatların ücretine göre 500 sterlini buluyor. Evlilik öncesi poliçeler, müşterilere teminat sunmanın yanı sıra çözülen evlilikleri takip eden finansal çöküşü ihtiyatlı bir şekilde idare etmenin yolu olarak görülüyor.

Ageas'tan geri alma operasyonu

Belçikalı sigorta şirketi Ageas, piyasadan 250 milyon euro'luk hissesini geri alacağını açıkladı. Ağustos sonunda yapılan açıklamaya göre, hisse geri alma programı Şubat 2012'ye kadarki dönemi kapsıyor. Operasyon tamamlandığında şirket, mevcut koşulların sabit kalacağı varsayımı altında, örtülü sermayesinin 750 milyon euro'ya çıkmasını öngörüyor. Operasyonun, sigorta faaliyetlerinin Solvency pozisyonunu etkilemeyeceği açıklandı. Analistlere göre, Ageas grubunun bu kararının arkasında ilk yarı sonuçlarının nispeten olumlu olması yatıyor. Nitekim Ageas CEO'su Bart de Smet de

"Euro bölgesindeki ekonomik belirsizlikler göz önüne alınırsa bu zamanda böyle bir şey yapmak kesinlikle ihtiyatlı davranmaktır" şeklinde yeni kararı değerlendirdi. Ageas'ın geçen yılın ilk yarısına göre bu yılın ilk yarısında iyi bir performans yakaladığını söyleyen Bart de Smet, sonuçların Yunanistan tahvillerinden olumsuz etkilendiğini, ancak bunun elde edilen başarıyı eksiltmediğini vurguladı. Nitekim sigorta faaliyetlerinden 261 milyon euro kâr elde eden şirketin, Yunanistan'daki olumsuzluktan kaynaklı olarak net kârının yüzde 39 azalmayla 111 milyon euro'ya düştüğü, grubun tüm faaliyetlerinden ise 59



milyon euro zarar ettiği açıklandı. Öte yandan, Ageas'ın sermaye rasyosunun yasal düzenlemelerin getirdiği minimum gerekliliklerin üstünde olması ve Solvency stres testinden geçmesi olumlu haberler arasında değerlendirildi.

Patronların cüzdanına koruma



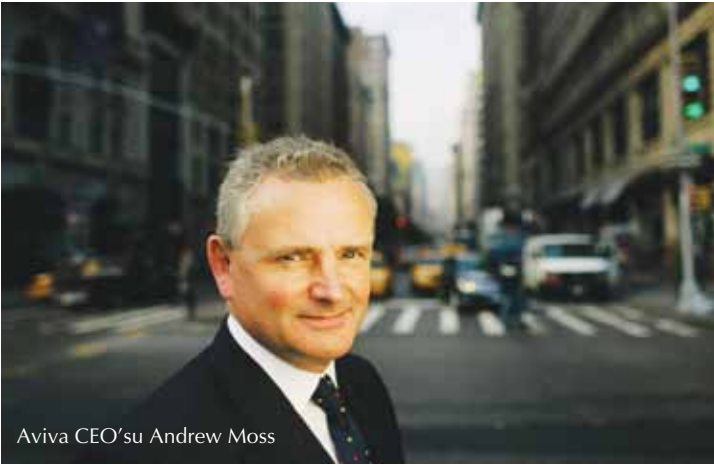
Finansal kurumların kapsamlı denetimi için çıkarılan Amerika'nın yeni yasası Dodd-Frank Anlaşması, Wall Street yöne-

ticileri arasında endişeye sebep olsa da sigortacıları sevindirdi çünkü yeni bir iş alanı yarattı. Federal Mevduat Sigorta Şirketi (Federal Deposit Insurance Corporation - FDIC), Dodd-Frank Anlaşması'na dayalı yeni kurallara son halini verirken, yeni düzenleme finansal şirketlerin başarısızlığından sorumlu tutulan yöneticilerden iki yıllık maaş ve bonuslarının geri alınmasına izin verecek.

Bu yeni yasanın getirdiği risk ise

yöneticilerin cüzdanlarını sigortalamak için sigorta şirketlerini harekete geçirdi. Küresel sigorta brokeri Marsh, piyasaya sundukları yeni ürünün hem FDIC'nin soruşturmasından kaynaklı yasal masrafları hem de yöneticilerin geri vermek zorunda kalacakları tazminatları karşılayacağını açıkladı. Marsh'ın açıklamalarına göre, şimdiden onlarca finans kurumu bu sigortayı kullanmaya başlasa da elbette yöneticiler piyasada isimlerinin telaffuz edilmesini istemiyorlar.

Aviva, İngiltere'de bile kârda



Aviva CEO'su Andrew Moss

İngiliz sigorta devi Aviva, bu yılın ilk yarısını mutlu kapadı. Aviva CEO'su Andrew Moss, "Bu bizim için başarılı bir yarıyıl oldu. Tüm hedeflerimizi tutturduk. Zorlu ekonomik koşullara rağmen Birleşik Krallık'ta bile faaliyet kârımız arttı. Avrupa'da ise yüzde 21 artış sağladık" dedi. Moss, son dönemdeki satışlardan sonra Aviva'nın Britanya pazarında tartışmasız lider olmak için çok daha "formda, güçlü ve iyi konumlanmış" olduğunu vurguladı. Moss'a göre, piyasalar değişkenliğini korusa da Aviva'nın güçlü bilançosu ve sermaye pozisyonu, büyüme planlarını ve kendilerine duydukları güveni destekliyor.

Aviva, ilk yarıda faaliyet kârını geçen yıla göre yüzde 5 artırarak 1 milyar 337 milyon sterline çıkardı, Avrupa'daki faaliyet kârı ise finansal zorluklara rağmen yüzde 21 artışla 525 milyon sterline ulaştı. Şirketin hisse başına faaliyet geliri ilk yarıda yüzde 29.1 arttı. İlk yarıda 800 milyon sterlin civarında net faaliyet sermayesi yaratan Aviva, 2011 için 1.5 milyar sterlin olan hedefini 1.8 milyar sterline yükseltti.

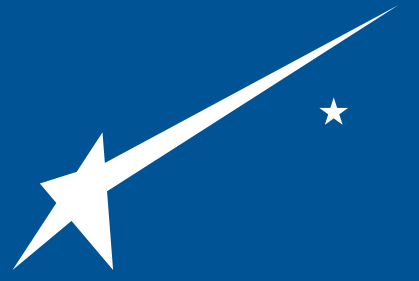
Çin'de 'hayat' var

Amerikan finansal gruplarından Prudential Financial, Çin'in yerli şirketlerinden Fosun Group ile bir hayat sigortası şirketi kurmak için düzenleyicilerden onay aldı. Böylece Prudential Financial, Çin'in 156 milyar dolarlık hayat sigortası pazarına adım atmış oldu. Onayın ardından Prudential Financial'ın önümüzdeki 12 ay içinde Şanghaylı Fosun Industrial Technology Development Co ile yüzde 50 paylı bir girişim kurması bekleniyor. Prudential Financial, yılın ilk yarısında özel bir sermaye fonuna Fosun tarafından yönetilmek üzere 500 milyon dolarlık yatırım yapacağını açıklamıştı. Bunun ABD'li bir sigorta

şirketi tarafından yapılan son 135 yılın en büyük yatırımı olarak telaffuz ediliyor.



Öte yandan, ABD'li Carlyle Group ile ortak girişimi bulunan Fosun'un faaliyet alanı ilaçtan perakende ve medyaya kadar çeşitli alanlara yayılmış durumda. Sigorta devlerinin iştahını kabartan Çin pazarına girmek yasal izinlerden dolayı pek kolay değil. Halen HSBC Holdings Plc, Axa SA ve Allianz'ın da aralarında bulunduğu 28 yabancı şirket Çin'in hızlı büyüyen ancak rekabetçi hayat sigortası pazarında faaliyet gösteriyor. Bu pazardan en büyük payı ise iki yerli şirket China Life ve Ping An alıyor.



Bank Asya'dan, yola çıkanlara yönünü gösteren KOBİ Bankacılığı: **Çobanyıldızı**

Türkiye çok büyük. Daha da büyüyecek.
"Ülkem büyüdükçe ben, ben büyüdükçe ülkem büyür"
diye yola çıkanların artık bir rehberi var.
Çobanyıldızı. Türkiye'nin yeni nesil KOBİ Bankacılığı.
Hedefinizi büyütme ve yeni başarılar yaşamak için...

BNP Paribas Cardif, üç kanaldan büyüyecek...

BNP Paribas Cardif Türkiye CEO'su Cemal Kışmır, Türkiye pazarında üç şirket ile üç farklı dağıtım kanalını kullanarak yüzde 5 pazar payına ulaşacaklarını söylüyor.

Barış Bekar / akililyasam@finansgundem.com

BNP Paribas Cardif, Türkiye'deki üç sigorta şirketini tek çatı altında topladı. Cardif Sigorta, Cardif Hayat ile Fortis Emeklilik ve Hayat şirketleri BNP Paribas Cardif Türkiye çatısı altına alındı. Fortis Emeklilik ve Hayat'ın adı değişti ve BNP Paribas Cardif Emeklilik oldu... Üç şirketin tek çatı altında yeniden yapılanma süreci tamamlandı. Çatı şirketin başına ise TEB'de (Türk Ekonomi Bankası) uzun yıllar bireysel bankacılıktan sorumlu genel müdür yardımcısı olarak görev yapan Cemal Kışmır getirildi. Akıllı Yaşam olarak BNP Paribas Cardif Türkiye CEO'su Cemal Kışmır'e hem bu şirketlerdeki yeniden yapılanmayı hem de BNP Paribas Cardif'in sigorta sektöründeki yeni hedeflerini sorduk...

Banka kökenli bir yönetici olarak finans çevrelerince tanınıyorsunuz. Sigortacılık ile bankacılık arasında ne gibi farklar var? Sigortacılık, teknik olarak bakıldığında sofistike ve

kapsamlı bir sektör. Çünkü satılan ürün aynı zamanda bir risk teşkil ediyor. Sigortacılıkta her ürün ayrı bir riski karşılıyor. Bu yüzden ürünlerin her şeyiyle ayrı ayrı hesaplanması gerekiyor. İşin tekniğini iyi bilmeniz lazım. Tabii asıl önemli olan dağıtım ağını en verimli şekilde yönetebilmek.

Bu göreve geldikten sonra ilk olarak ne yaptınız?

Daha önce üç ayrı şirket vardı. Bunlardan Cardif Hayat Sigorta, sadece hayat sigortası ürünleri satıyordu. Cardif Sigorta ise hayat dışı alanda faaliyet gösteriyordu. Aslında bu şirket, sadece mevzuat gereği finansal kayıp ve ferdi kaza sigortalarını sağlamak amacıyla faaliyette. BNP Paribas Cardif, bu iki şirketle Türkiye pazarına girmişti. Üçüncü şirkete bildiğiniz gibi Fortis Emeklilik ve Hayat'tı. Ekim 2010'da BNP Paribas Cardif, Fortis Emeklilik'i satın aldı ve böylece bireysel emeklilik sektörüne de girmiş oldu. İşte bu şirketleri tek çatı altında yeniden yapılandırdık.



Cemal Kışmır, BNP Paribas Cardif Türkiye CEO'su

Türkiye pazarına yönelik asıl hedefiniz nedir?

BNP Paribas Cardif Sigorta ve BNP Paribas Cardif Hayat Sigorta'nın amacı, bizim "koruma sigortaları" olarak tanımladığımız ürünlerle faaliyet göstermek. BNP Paribas Cardif Emeklilik olarak ta emeklilik sektöründe büyüme hedefliyoruz.

Koruma sigortaları tam olarak nedir?

Koruma sigortaları genel olarak üç başlık altında toplanıyor. Bunlardan biri kredi koruma sigortası. Bankaların vermiş olduğu kredilerle birlikte satılan ürünler. Bunlar aslında hayat sigortalarıyla teminatlandırılı-

yor. İkincisi gelir koruma sigortaları. Bunlara işsizlik sigortası da deniliyor. İşsiz kaldığınızda belirli bir dönem maaş ödemesi yapan sigorta ürünleri. Üçüncüsü ise ödemeleri koruyan ürünler. Faturalar, kredi kartları, kira gibi her ay düzenli yapılan ödemeler...

Sizin şirketlerde birikimli hayat sigortaları yok mu?

BNP Paribas Cardif Emeklilik tarafından yıllık, uzun süreli ve birikimli hayat sigortalarının da satışını yapıyoruz. Birikimli hayat henüz Türkiye'de çok büyük bir alan değil. Ama büyüme potansiyeli olan bir alan.

Bu üç şirket çok farklı kanallarla çalışıyor olmalı...

Üç şirketimiz farklı kanallarla çalışıyor. Bunlardan biri BNP Paribas Cardif'in Türkiye'ye gelmesiyle birlikte başlayan iş ortaklıkları dağıtım kanalı. Bu kurumsal bir kanal. Bu kanalla sigorta şirketlerine, bankalara ya da tüketici finansman şirketlerine ürün satışı yapıyoruz. Sonra da o şirketler,

Türkiye'ye özgü yeniden yapılandırıyoruz. Bu iş modelini işin kurumsal tarafı olarak görüyoruz. Örneğin, perakende sektörüne uygun ürünler de çıkaracağız. Sigorta ürünlerine ihtiyacı olan ve satılabileceğini düşündüğümüz her sektöre yönelik ürün çıkarabiliyoruz.

Diğer ülkelerde de bu ürünler satılıyor mu?

BNP Paribas Cardif 37 ülkede bu tür iş ortaklarıyla çalışıyor.



**BNP PARIBAS
CARDIF**

bizim verdiğimiz ürünleri kendi dağıtım kanallarına indirip kendi markalarıyla müşterilerine satıyorlar.

Türkiye'de kaç şirketle çalışıyorsunuz?

Halen "iş ortağı" olarak tanımladığımız 8 şirketle çalışıyoruz. Üçü tüketici finansman şirketi, 5'i de sigortacı...

Bu alandaki hedefiniz nedir?

Öncelikle pastayı büyütmek istiyoruz. İş ortaklarımızı büyütme ana hedefimiz. Bu alan sadece finansal oyuncularla büyümeyecek. Finans dışı sektörlerde de bu ürünleri vermek istiyoruz.

İş ortaklarınıza sadece global ürünleri mi veriyorsunuz?

Bunlar global ürünler. Ama biz o ürünleri lokalleştiriyoruz. Belirli istatistiklere göre

İkinci kanal da TEB galiba...

Evet, TEB ile çalışıyoruz. TEB'in şubelerinde gerek emeklilik gerekse sattığımız diğer ürünleri pazarlıyoruz. Hayat, koruma ve emeklilik ürünlerinin satışı var. TEB'in sistemine entegre olabilmek için bankanın bütün bölge müdürlüklerinin olduğu yerlerde bölge müdürlüğü kurduk. Tüm TEB şubelerinde

manımız üç şubeden sorumlu. Sigorta sektöründe bir bankanın dağıtım kanalının kullanılması çok önemli. Biz de bunun farkındayız. Biz bir grup firmasıyız ve TEB ile 20 yıllık anlaşmamız var.

Üçüncü dağıtım kanalımız ise acentelerimiz. Doğrudan bizimle çalışan 60 acentemiz var. Bu sayı alt acentelerle birlikte 180'e çıkıyor. Bu daha çok emeklilik için kurulmuş bir sistem. Faydası da görülmüş; fonlarımızın yüzde 30'u acente kanalımızın üretimi. Acentelerimiz bizim için çok önemli. Bu kanalı büyütmek istiyoruz.

Eskiden acentelerimiz sadece emeklilik ürünleri satıyordu. Şirketin ürün gamı büyüdüğü için hayat dışı ve koruma ürünleri de satabilecekler. Onlara yönelik çalışmalar yapıyoruz. Hem acenteleri verimli kullanacağız hem de onlara ekstra gelir yaratacağız.

Bundan sonra da üç şirketle mi yola devam edeceksiniz?

Evet, üç şirketle yolumuza

Neden?

Kurumsal sigortacılık dediğimiz ve iş ortaklarıyla çalıştığımız bir sistemimiz var. Bu iş modeliyle BNP Paribas Cardif'in global iş ortaklıklarını Türkiye'ye taşımaya çalışıyoruz. Bizdeki lokal iş ortaklarına bakıldığında, bu alanın kurumsal sigortacılığa girdiği görülüyor. BNP Paribas Cardif Emeklilik'teki hayat tarafı ise doğrudan tüketiciyi hedef alıyor. Biz bu iki alanı ayrı tutmak istedik. Biri sigorta platformu, diğeri ise doğrudan dağıtım kanalıyla müşteriye ürün sağlayan taraf.

Bu üç kanaldan hangisine öncelik vereceksiniz?

Bizim için üç dağıtım kanalı da öncelikli.

Önümüzdeki dönemde ne tür yeni ürünler çıkaracaksınız?

Çok yakın bir zamanda otomotiv sektörü için oto distribütörleri ve tüketici finansman şirketlerine yönelik olarak yeni ürünler çıkarma

"Sigortacılığın bir satış işi olarak görülmesi yanlış. Biz bir şey satmıyoruz. Biz aslında satın alıyoruz. Neyi satın alıyoruz? Tabii ki riskleri. Müşterilerimize 'Ne tür riskleriniz var' diye sorup, sonra da bir sigorta şirketi olarak alabileceğimiz riskleri almamız lazım. Bu yüzden bu işi bir ürün satışından çok bir risk satın alımı olarak görmeliyiz."

bu ürünler satılıyor. Halen 180 finansal danışmanımız var. Bu sayıyı 200'e çıkaracağız. İlgili bölge ve şubelerde satış yapıyorlar. TEB'in 600 şubesi var. Ve bizim her finansal danış-

devam edeceğiz. Hayat dışı çok kategorik bir alan. İki hayat şirketini tek bir şirket yapabiliriz. Mevzuat da müsait. Ama biz böyle bir birleştirme yapmadık.

hazırlığı içerisindeyiz. Bu ürün ilk etapta bayinin risklerini güvence altına alıyor. Aracın fabrika garantisi sona erdikten sonra bu ürün ile birlikte araç için yeni bir garanti dönemi

başlıyor. Buna paralel, hem distribütörler ve dolayısıyla bayi kanalı için ön planda olan müşteri memnuniyeti unsuruna önemli katkı sağlanıyor olacak.



“Düşünsenize, birey olarak bir girişimde bulunacaksınız. Ama değişik risklerden dolayı bu girişime cesaret edemiyorsunuz. Bunun için tek yol sigorta yaptırmak. Girişim riskini sıfırlayan her türlü işbirliği bir anlamda sigortadır.”

Cemal Kışmır, BNP Paribas Cardif Türkiye CEO'su

BNP Paribas Cardif'in ürünleri dünyada da böyle mi?

BNP Paribas Cardif, global olarak koruma ürünleri sigortacısı ve bu alanda lider bir şirket. İstisnalar hariç hayat dışı alanlarda faaliyet göstermiyor. Hiçbir zaman kasko ya da yangın sigortalarında faaliyet göstermeyeceğiz.

Alternatif dağıtım kanallarını kullanacak mısınız?

Sigorta sektöründe bu kanallar bankacılıkta olduğu kadar yaygın kullanılmıyor. Biz şu anda bunların planlarını yapıyoruz. Birincisi, TEB'in kanallarını kullanarak bu alanda daha etkin faaliyet göstereceğiz. İkincisi, internet sitemiz üzerinden de bu tür ürünlerin satışı olacak. Belirli kiosk uygulamalarıyla ürün satışı üzerinde de çalışıyoruz.

Diğer hedefleriniz neler?

2013 yılına kadar iki katı büyüme hedefi koyduk. 2010 sonu itibarıyla 84 bin adet sözleşmemiz var. 2013 yılı sonunda sözleşme sayımızı 165-170 bin aralığına çıkarmak istiyoruz. Fon tutarımız yaklaşık 430 milyon TL civarında. Onu da 850 milyon TL'ye çıkarmamız lazım. Şu anki pazar payımız emeklilikte yüzde 3.2, diğer alanlarda ise

yüzde 2.5 civarında. Üç yılda yüzde 5 pazar payı olan bir sigorta şirketi olacağız. Tabii ki yüzde 5 pazar payını yakalayıp orada durmayacağız...

Sektörde bir karlılık sorunu var.

Bu sizi nasıl etkiliyor?

Ben “Karlılık sorununuz var mı” sorusunu “havet” diye yanıtlıyorum. Yani hem evet hem hayır... Koruma sigortalalarında karlılık sorununuz yok. Ama emeklilik sistemine baktığınızda var. Öncelikle bu uzun süreli bir iş olduğu için böyle bir tablo var. Ama biz bunu sorun olarak görmüyoruz. Çünkü bu uzun vadeli bir iş.

Sizce BES'te en büyük sorun ne?

Şu anda sistemde bir tahsilat sorunu var. Halen sisteme dahil olanların yaklaşık yüzde 65'i düzenli ödeme yapıyor. Ayrıca sistem her yıl müşterilerin yüzde 15'ini kaybediyor. Biz de bu alanda daha iyi değiliz. Hatta biraz daha kötüyüz. Bunu bir an önce düzeltmemiz lazım. Acenteye gelenler yine aynı şekilde acenteye gidiyor. Biz büyüme hedefimizi aktarımlar üzerine değil yeni müşteriler üzerine kurduk.

Ne zaman kar edersiniz?

Emeklilik şirketimiz geçen yıl

8.5 milyon TL zarar açıklamış. Üç yıl sonra bu şirket kar etmeye başlar. Bu sistemde kar etmek için fon büyüklüğünün milyar TL'lere ulaşması lazım. Yoksa katkı paylarıyla şirketler para kazanamaz.

Sektörde ise karlılık kronik bir sorun olarak görünüyor. Elementer tarafta 12 milyar TL prim üretiyor. Hayat tarafında 2.5 milyar TL'lik fon büyüklüğü var. BES'teki portföy büyüklüğü ise 13 milyar TL. Yaklaşık 30 milyar TL'lik büyüklükten bahsediyoruz ama kar yok. Sektör geçen yıl 150 milyon TL kar etmiş. Sermaye büyüklüğü ise 8 milyar TL civarında. Özsermaye karlığı çok düşük; yüzde 2'nin bile altında.

Bu tabloyu eski bir bankacı olarak nasıl yorumluyorsunuz?

Üretimin büyük bir kısmı hayat dışından gelse de sektör parayı hayat branşından kazanıyor. Hayat branşının büyümesiyle birlikte sektör kar etmeye başlar.

Sektörün öncelikleri neler olmalı?

Öncelikle sektör kendi içinde iyi bir fiyat düzenlemesi yapmalı. Birçok alanda aşırı rekabet fiyatları aşağılara çekmiş. Hasar prim oranlarına baktığınızda tablo çok kötü. Bu oranları

dikkate almadan sadece büyüme amaçlı yazılan primler sağlıklı değil. Çünkü karlılık getirmiyor.

Bu tablo sizce nasıl oluştu?

Sigorta sektörünün finansal gelir açığı var. Primi bugün tahsil ediyorsunuz, daha sonra hasar geldiği zaman bilançoda dengesizlik oluşuyor. Faizlerin yüksek olduğu dönemlerde bilançolar faiz gelirleriyle destekleniyordu ama artık tablo değişti. Sistem teknik karlılığa odaklandı. Bir de operasyonel olarak faaliyet karı dışında satış ve ortaklıklardan dolayı gelen paralar vardı. Artık onun da sonuna geldik.

Hala yabancıların Türkiye'ye gelmesi sizce bir çelişki değil mi? Bana göre değil. Çünkü Türkiye'ye yatırım yapan sigorta şirketleri faaliyet gösterdikleri ülkelerde yıllık yüzde 2 bile büyüyemiyor. Peki Türkiye'deki sorun ne? Bu büyüme karlı değil. Ama o da olacak. Buraya milyon dolarlar yatıran şirketlerin karlılık konusunda acelesi yok. İkinci bir konu da Türkiye'deki düzenlemelerin rekabete açık ve şeffaf olması. Bu çok önemli bir etken. Buna bakıp Türkiye'ye yatırım yapıyorlar.

Sigortacılık, hem ekonomi hem de insan kaynakları açısından son yılların en dinamik sektörü. Çalışan profili hızla değişen sektörün yeni İK politikalarını ve kariyer imkanlarını uzmanlara sorduk...

Emel Coşkun / ecoskun@finansgundem.com



Sigortacılığın İK profili

Sigorta, Türkiye'nin son yıllarda en hızlı gelişen, dinamik sektörlerinden biri. Bu dinamizm sayesinde nitelikli elemanları kendine çeken sigortacılık, geleceğin de yükselen meslekleri arasında gösteriliyor. Nitelikli çalışan profiliyle şimdiden büyük kardeşi bankacılığa bile meydan okuyor.

Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği'nin (TSRŞB) 2010 yıl sonu verilerine göre Türkiye'de 58 şirket sigorta alanında faaliyet gösteriyor. Bu şirketlerin 13'ü bireysel emeklilik ve hayat, 3'ü ticari sigortalar alanında çalışıyor. Yine aynı verilere göre, sektörde merkezi birimler ve şubelerde çalışan kadrolu ve sözleşmeli çalışan sayısı 11 bin 557. Doğrudan pazarlama ekipleriyle

birlikte bu sayı 16 bin 500'e çıkıyor. Acenteler de dahil edildiğinde on binlerce çalışanın istihdam edildiği devasa bir sektör söz konusu. Sigorta şirketleri bünyesinde çalışanların sayısının, 2008 krizine ve çoğu şirketin zarar etmesine rağmen son 2 yılda 500 kişi artması sektörün altyapı yatırımlarına devam ettiğini gösteriyor. Özellikle bireysel emeklilik alanında faaliyet gösteren şirketlerin pazarlama kadroları artan istihdamın ana kaynağını oluşturuyor. Nitekim sektörde en fazla istihdam yaratan iki şirket AvivaSA ile Allianz Hayat ve Emeklilik, sırasıyla 800 ve 450 kişiden oluşan doğrudan pazarlama ekipleriyle dikkat çekiyor.

Grant Thornton Türkiye

Bağımsız Denetim Hizmetleri Ortağı Jale Akkaş, sektörde faaliyet gösteren şirket sayısı az olmamakla birlikte ülke nüfusu açısından sigorta işlem sayısı ve işlem bütçesine bakıldığında sigortacılığın büyümeye açık bir sektör olduğunu düşünüyor. Akkaş'a göre, böylesine büyük bir sektörün eleman ihtiyacı da büyük oluyor. Nitekim 2011 sonuna kadar sadece dört şirketin istihdam edeceği 400 yeni eleman sektördeki son 2 yıllık çalışan sayısı artışına eşdeğer olacak.

Nitelikli eleman sayısı artıyor
Çalışan sayısı artan bu dinamik sektörün insan kaynağı (İK) profili de hızla gelişiyor. Çok değil on yıl öncesine kadar lise mezunlarının çoğunluğu oluşturduğu sektörde bugün

üniversite mezunları yüzde 69 ile en geniş çalışan kitlesi. Bu oran özellikle BES (bireysel emeklilik sistemi) şirketlerinde göze çarpıyor. Nitekim TSRŞB verilerine göre, elementer branşlarda üniversiteli çalışan oranı yüzde 66'da kalırken, bireysel emeklilik şirketlerinde bu oran yüzde 71'i, Groupama Emeklilik gibi bazı şirketlerde ise yüzde 96'yı buluyor. New Business Solutions İK Projeleri Operasyon Yöneticisi Saliha B. Gök sektörde eğitim düzeyindeki artışın yanı sıra cinsiyet dağılımında da kadınların lehine Türkiye ortalamasının üzerinde bir profil oluştuğunu söylüyor. Nitekim sektörde çalışan kadın oranının genelde yüzde 54, pazarlama ekiplerinde ise yüzde 60'a çıktığı görülüyor.

İstihdam sıralamasında sektördeki ilk 20 şirket

Şirketler	Merkeze bağlı çalışan sayısı	Pazarlama ekibi sayısı	Toplam çalışan sayısı	Sektör payı (%)
AvivaSA	317	888	1205	7,3
Allianz Hayat ve Emek.	536	450	986	6,0
Yapı Kredi	548	357	905	5,5
Anadolu	725	133	858	5,2
Yapı Kredi Emeklilik	317	503	820	4,9
Anadolu Hayat Emeklilik	374	302	676	4,1
Garanti Emeklilik	275	382	657	4,0
Vakıf Emeklilik	605	0	605	3,7
Ak	581	5	586	3,5
Allianz	475	100	575	3,5
Eureko	337	201	538	3,2
Güneş Sigorta	529	0	529	3,2
Aegon Emek. ve Hayat	93	423	516	3,1
Ergo	463	51	514	3,1
Axa	386	77	463	2,8
Groupama	312	102	414	2,5
Finans Emek. ve Hayat	248	147	395	2,4
Mapfre Genel Sigorta	288	103	391	2,4
Fiba	304	48	352	2,1
Zurich	231	79	310	1,9

Kaynak: TSRŞB, Aralık 2010 verileri

İK uzmanları sektörün insan kaynağındaki yükselen profilini iki faktörle açıklıyor: Yabancı ortaklı şirket sayısının artmasıyla birlikte sektörde insan kaynaklarında rekabetinin sertleşmesi ve elbette sigortacı olabilmek için, örneğin BES şirketlerindeki satış elemanlarına getirilen üniversiteli olma zorunluluğu gibi yasal koşullar. HRM Danışmanlık Özel

Projeler Sorumlusu Elif Ejdar Özelle göre, yabancı şirketlerin pazara girmesiyle İngilizce bilen ve yüksek lisansı olan daha nitelikli çalışanlar sektörde yer almaya başladı. Jale Akkaş da son yıllarda sektörün insan kaynaklarında yaşanan en büyük gelişmeyi “Bu konuda eğitim almış ve bu alanda kariyer yapmayı planlayan kişiler tarafından tercih

edilmesi” olarak tanımlıyor. Sigorta şirketlerinin en yoğun çalıştıkları müşteriler arasında yer aldığını söyleyen KRM Yönetim Danışmanlık Operasyondan Sorumlu GMY Dilek Yılmaz Tekirgöl’ün değerlendirmesi ise şöyle: “Her sektörde olduğu gibi yurtdışı bağlantısı çalışanlar için firmaları daha cazip kılıyor. Bu yüzden iyi elemanları şirkete bağlamak zorlaşabiliyor. Özellikle satışın sektörde bilinen isimleri için firmalar arasında önemli bir istihdam yarışı yaşanıyor. İnsan kaynakları uygulamaları anlamında da ciddi bir gelişim süreci var.”

Tekirgöl, birçok sigorta şirketinin yetenek yönetimi ve kariyer planlamaya yönelik ciddi çabalar sarf ettiğini, bu uygulamaların öncülerinin de yine yabancı şirketler olduğunu vurguluyor.

Diğer yandan, sektörde kurumsallaşmayla gelen değişimin henüz acenteleri pek etkilemediği vurgulanıyor. Dilek Yılmaz Tekirgöl, “Genel olarak bakıldığında acentelerde kısmen aile şirketi yapısı korunup tanıdık kişilerin istihdamı sürerken, şirketlerin kendi bünyelerindeki çalışan profilinden beklenen yetkinliklerin arttığı gözleniyor” diyor.

Tekirgöl, sigorta şirketleri kendi kadroları için üniversite mezunlarını tercih ederken, acentelerde lise mezunlarının ağırlığının devam ettiğini sözlerine ekliyor.

İlk soru: Sigortaya inanıyor musunuz?

Sektörün hızla yabancılaşması ve kurumsallaşmasına paralel olarak şirketler de adaylardan beklentilerinde çitayı yükseltiyorlar. Yeni eleman arayışındaki sıralamada öncelikse elbette sektörü tanıyan, teorik bilgi donanımına sahip olanlarda... “Öncelik bankacılık ve/veya finans mezunlarında” diyen Jale Akkaş, adaylar açısından hem ilgili bölümden mezun olmanın hem de bu sektöre ilgi duymasının çok önemli iki kriter olduğunu vurguluyor. Ara kademeler için aranan adaylarda ise benzer büyüklükte bir sektör firmasında uzun yıllar iş tecrübesi çok büyük avantaj sağlıyor. En çok aranan yetkinlikse liderlik. “Sigortacılık mezunu çalışanlarımızın satış, teknik, hasar fonksiyonlarında sahip oldukları altyapı sayesinde daha avantajlı olduklarını gözlemliyoruz” diyen Axa Sigorta İK Direktörü Esra Güller, sigortacılık ve aktüerya mezunu nitelikli adayların başvurularını daha yoğun olarak kabul ettiklerini vurguluyor.

Ancak satış ve pazarlama departmanları için aynı durum geçerli değil. Güller’e göre, sigortacılık bölümlerinden gelen öğrenciler özellikle satış

“Sigorta sektörü beklenen performansın karşılanması halinde yükselme imkanı sunan ve çalışanları bu yönde motive edebilen bir sektör. Özellikle finansal danışman olarak başlayan çalışanlarına bölge müdürlüğü yada satış müdürlüğü gibi pozisyonlarda kariyer imkanı sunmaktadır. Bunların yanı sıra satış pozisyonlarında prim, araç ve benzeri sosyal imkanlar sektörde çalışmayı cazip kılıyor.”

Saliha B. Gök /New Business Solutions İK Projeleri Operasyon Yöneticisi

konusunda kendilerine yeterince güvenmiyorlar. TSRSB verileri de bu tespiti doğruluyor. Genel müdürlük kadrolarında üniversiteli çalışanların yüzde 3.5'i sigortacılık/aktüerya mezunu. Satış ve pazarlama ekiplerindeki sigortacılık mezunlarının oranı ise yüzde 1'i bile bulmuyor. Bu ekiplerde sırasıyla işletme, ekonomi ve mühendislik bölümü mezunlarının ağırlığı görülüyor. Sektörde değişimin hissedildiği bir başka konu da yabancı dil bilgisinin önem kazanması. Güller, özellikle yabancı dil bilgisi olan çalışanların global pazarda söz sahibi olabilmeleri için bu konuya yatırım yapmaları gerektiğini söylüyor.

Sigorta sektöründe ortalama maaşlar	
Yeni mezun	1.000-1.600 TL
Uzman	1.800-3.000 TL
Müdür yardımcısı	3.000-4.000 TL
Müdür	4.500-7.000 TL

Kaynak: KRM Yönetim Danışmanlık

Peki sektör şirketleri adaylarda ne tür kişisel nitelikler arıyor? Çalışanların değişen profili doğrultusunda kişisel özelliklerini değerlendiren Dilek Yılmaz Tekirgöl, sektörün yapısı gereği dinamik, esnek çalışma şartlarına uyumlu, müşteri odaklı, iletişim becerileri gelişmiş, temsil yeteneği güçlü çalışanların ön plana çıktığını vurguluyor. Bu özellikler özellikle satış birimleri için önem kazanıyor. Genel müdürlük birimlerinde ise analitik düşünme yeteneği



avantaj sağlıyor. Uzmanlar, özellikle yeni başlayan adaylarda tüm bilgi ve becerilerin yanı sıra yetkinliğin en önemli bileşenlerinden biri kabul edilen "motivasyon ve enerji" kıvılcımlarını görmek istiyorlar. Ancak insan kaynakları uzmanlarının hemen hepsinin

sigortacılığa özgü olarak yeni işe girecek adaylarda "olmazsa olmaz" olarak dile getirdiği bir şey var ki, o da sigortaya inanmak. Çünkü inanmadığınız bir şeyi satamazsınız. Satış zor, rekabet yoğun "İşverenin beklentisi de



"Yükselme ve terfi imkanları geniş"

Jale Akkaş,
Grant Thornton
Türkiye Ortağı

Sigorta, Türkiye'de yeni olmamakla birlikte gelişime açık bir sektör. Bu alanda faaliyet gösteren şirket sayısının fazla olması, sektör çalışanlarına sektörle ilgili deneyim ve edindikleri beceriler için geniş bir uygulama alanı sunuyor. Kriz dönemlerinde sıkça karşımıza çıkan işten çıkarma durumlarında da iş bulma açısından kolaylık sağlıyor. Adaylara tavsiyem, mezun olmadan önce üniversite yıllarında farklı tipte sigorta şirketlerinde staj yapmaları ve içine girecekleri sektöre bilerek mezun olmalarıdır. Sektör oyuncularının adaylarda aradığı özellikleri sigortacılık eğitimi veren bölümlerin eğitim kadrolarıyla paylaşmaları da verilecek eğitimin doğru kanala edilebilmesi açısından katkı sağlayacaktır. Diğer yandan şirketlerin kariyer günlerine daha yoğun katılım, sektöre ilgi duyan öğrencilerin daha fazla sektörel bilgi edinmesini kolaylaştırabilir.



"Sigorta satıştan ibaret değil"

Dilek Yılmaz Tekirgöl
KRM Yönetim
Danışmanlık GMY

Sigorta sektörü halen toplumumuzda "hayal bir ürünün" sunulduğu bir alan olarak değerlendiriliyor. Bu yüzden sigortacı olmak isteyenlerin satış alanında kariyer yapmak üzere istekli, iletişimine güvenen, azimli ve güçlü bir ikna yeteneğine sahip kişiler olmaları gerekiyor. Ayrıca sektörün dinamizmine paralel pratik ve sosyal zekası gelişkin ve müşteri profiline göre esneklik gösterebilen kişilerin daha başarılı olabildiği görülüyor. Adaylara, sektördeki gelişmeleri takip etmelerini, yasal olarak gerekli sertifikaları sağlayan kursları eğitim dönemlerinde tamamlamalarını önerebiliriz. Ayrıca yaz dönemlerinde staj ve part time çalışma imkanlarını değerlendirerek sektörü yerinde öğrenmelerini tavsiye ediyoruz. Sigortayı sadece satıştan ibaret görmemek lazım. Farklı fonksiyonlarda ilerlemek de mümkün. İyi eğitilmiş, dil bilen çalışanlar için önemli kariyer fırsatları mevcut.

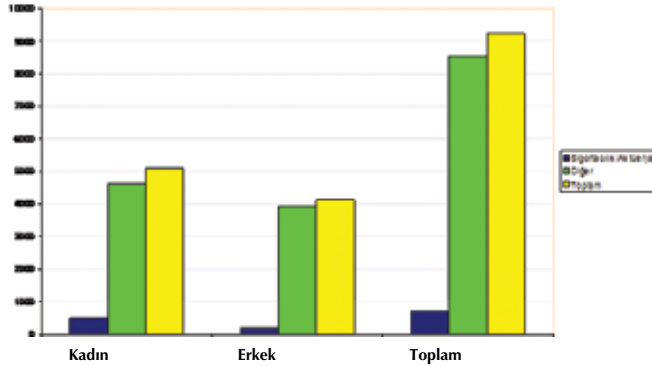


"Ürünle inanın"

Elif Ejdar Özel
HRM Danışmanlık Özel
Projeler Sorumlusu

STürkiye'de sigortacılık sektörü gençlere kariyer imkanları sunabilecek, geleceği olan bir sektör. Bu sektörde kariyer yapmak isteyen gençlere sigortacılığa dair terimlere hakim olmalarını, şirketlerin sektördeki yerlerini araştırmalarını, sigorta bültenlerini ve dergilerini takip etmelerini tavsiye ediyoruz. İyi bir sigortacı olmak için öncelikle adayların sigortaya ve sigorta şirketinin sunduğu ürünlere inanıyor olması çok önemli. İyi bir satışçıda olmazsa olmaz özellikler olan güçlü iletişim becerisi, ikna kabiliyeti, müşteri ve çözüm odaklılık, etkili bir diksiyon ve kendini ifade yetisinin kuvvetli olmasını adaylarda aranan nitelikler arasında sıralabiliriz. Türkiye'de gelişmekte olan bir sektör olan sigortacılık yabancı yatırımcıları da cezbetmiş durumda. Bu nedenle listeye iyi derecede yabancı dil bilgisini de mutlaka eklemek gerekiyor.

MYO ve üniversite mezunları arasında sigorta mezunlarının sayısı



Kaynak: TSRŞB, Aralık 2010 verileri

müşterinin beklentisine paralel olarak yükseldi” diyor

Tekirgöl’e göre, sigorta ürünlerine ihtiyaç konusunda farkındalık artsa da çok sayıda zorlu rakipten dolayı bu sektörde ‘satmak’ zor. Nitekim tüm bu rekabet içinde sigortacılık, insanlarla rahat iletişim kuramayan adayların kolaylıkla başarı elde edebileceği bir alan olarak tanımlanmıyor. Bunun için Tekirgöl, ikna kabiliyeti güçlü çalışanların başarısını perçinleyen iki özelliğin “teknik bilgi ve sektörel gelişmeleri takip etmek” olduğuna işaret ediyor. Bazı durumlarda çok farklı eğitim ve tecrübeye sahip kişilerin istihdam edilebildiğini söyleyen Jale Akkaş da teknik açıdan çok farklı sigortacılık branşları bulunduğuna dikkat çekerken, farklı sektörlerin ihtiyaçlarını iyi analiz edebilecek çalışanların tercih edildiğini söylüyor. Akkaş’a göre ekip çalışmasına yatkın, girişken ve proaktif kişiliğin yanı sıra sektörde staj yapmış, sektörü kısmen de olsa tanımış kişilere her zaman öncelik veriliyor.

Head hunter’lar satışçıların peşinde

Peki sigorta şirketleri insan kaynaklarına hangi kanallardan ulaşıyorlar? Sektörde eleman ihtiyacı çoğunlukla insan kaynakları siteleri, danışmanlık firmaları, gazete ve kariyer sayfalarındaki iş ilanlarıyla karşılanıyor. Üniversitelerin kariyer günleri de gençlere ulaşmak için kullanılan yöntemler arasında yer alıyor. Elif Ejdar Özel, özellikle yeni başlayacak elemanların kariyer portalları ve danışman firmalar kanalıyla seçildiğini söylüyor. Özel, seçme-yerleştirme yöntemleri arasında ise yetkinlik bazlı mülakatlar, grup mülakatları, panel mülakatlar ve değerlendirme merkezlerinin kullanıldığını belirtiyor. Sektörde yeni elemanların büyük bir kısmı yeni mezunlardan karşılanıyor. Uzman ve ara yönetici pozisyonları içinse yetişmiş elemanlar tercih ediliyor. Yetişmiş eleman ihtiyacının karşılandığı ilk kaynak, şirketlerin kendi çalışanları. Anadolu Hayat

Emeklilik, Aksigorta, AvivaSA, Garanti Emeklilik, Işık Sigorta gibi şirketler, ara kademe yöneticilerini değerlendirme ve gelişim merkezi uygulamalarıyla kendi içlerinden seçiyorlar. Özle’ye göre bunun nedeni, yönetici seviyesindeki kişilerin yönetsel yetkinliklerinin yanı sıra kurumsal hafızaya sahip olmasının firmalar için önem taşıması. Özel, şirketlerin genellikle uzman yardımcısı, platform asistanlığı gibi pozisyonlar için adayları MT (yönetici adayı) olarak işe aldıkları adayları yetiştirdiklerini söylüyor. Çoğu şirket ise kendi içlerinde yetiştiremediği ara kademe yöneticiler ile kurumsal iletişim, insan kaynakları, hukuk danışmanı gibi sektör dışı yöneticiler için danışmanlık şirketlerinden ‘head hunting’ (beyin avcılığı) desteği alıyor. Sektör genelinde ara yönetici ihtiyacında satış pozisyonlarının öne çıktığını söyleyen Dilek Yılmaz Tekirgöl, özellikle belirli bir portföyü yöneten uzman ve uzman üstü seviyedeki satış ya da teknik pozisyonlar için şirketlerin danışmanlık firmalarına başvurduğuna işaret ediyor: “Yeni işe başlayacak adayların satış alanına temkinli yaklaştığı görülüyor. Sektörün deneyimli, iyi oyuncularını ise herkes firmasına almak istiyor. Bu yüzden satışçıları hem yeni bir işe ikna etmek hem de firma bünyesinde tutmak iyice zorlaştı.”

Yeni mezuna bin TL maaş
Yüksek bir rekabetin hüküm sürdüğü sektördeki şirketlerin hem çalışanlarını elde tutmak hem de kalifiye elemanları kendisine çekmek için kullandı-

Sektörde göze çarpan rakamlar

- * En fazla istihdam yaratan şirket; yüzde 7,3 ile AvivaSA.
- * En fazla erkek çalışan oranı; yüzde 80 ile Coface.
- * Sektörde kadın çalışanların oranı; yüzde 54 (pazarlama ekipleri yüzde 60).
- * Şirketlerin genel müdürlüklerine bağlı kadrolarında üniversite mezunu çalışanların yüzde 3,5’i sigortacılık/aktüerya mezunu.
- * Sigorta/aktüerya mezunları arasında kadınlar daha yaygın (tüm üniversiteliler arasında yüzde 2,5).
- * Çalışan sayısına göre en fazla sigortacılık/aktüerya çalışan oranı Cardif Sigorta’da.
- * Pazarlama ekiplerinin yaklaşık yüzde 60’ı kadın, yüzde 71’i üniversiteli.
- * Pazarlama ekipleri arasında en fazla üniversite mezunu çalıştırılan şirket; yüzde 96 ile Groupama Emeklilik.

ğı bir numaralı araç, kuşkusuz sunulan olanaklar. Öncelikle ortalama maaşlara bakarsak, sektöre adım atan yeni mezun maaşları net 1.000 ile 1.600 lira arasında değişiyor. Bu rakamın, çoğu bankanın yeni mezun elemanlarına ödenen asgari ücretin çok üzerinde olduğunu belirtmek gerekiyor. Tecrübe arttıkça sektördeki çıplak maaşlar da uzmanlar için 3 bin, müdür yardımcılığı gibi üst ara kademe yöneticiler içinse 4 bin liraya kadar çıkıyor.

Sektör, genel müdürlüğü hedefleyen gençleri ve yetişmiş elemanları da hayal kırıklığına uğratmıyor. Nitekim pazar payı küçük olan şirketlerde bile genel müdür maaşları on binlerce lira-

En fazla erkek çalışanı olan şirketler (%)		En fazla kadın çalışanı olan şirketler (%)	
Coface	80	Mapfre Genel Yasam	75
Işık Sigorta	68	Acıbadem Sağlık ve Hayat	68
T. Nippon Sigorta	66	Garanti Emeklilik	68
Ziraat Sigorta	64	Ergo Sigorta	67
Milli Reasurans	60	AvivaSA	65
Hür Sigorta	59	Axa Hayat	65
Halk Sigorta	55	Allianz Hayat ve Emeklilik	64
Güneş Sigorta	54	Atradius	63
Andolu Sigorta	53	Eureko	63
Axa Sigorta	52	American Life Hayat	62

Kaynak: TSRŞB, Aralık 2010 verileri

ya, büyük şirketlerde ise birkaç yüz bin euro'ya ulaşıyor. Şirketlerin sunduğu çıplak maaşlara, prim ve performans ödeneklerini, dil ve kıdem tazminatlarını, doğum, evlilik gibi aile yardımlarını, özel

sağlık ve hayat sigortası ile şirket katkılı BES gibi özel birikim avantajlarını da eklemek gerekiyor. Özellikle satış kadroları için tatminkar bir prim sistemi bulunuyor. Uzmanlar, sigortanın çalışanla-

rına sunduğu eğitim ve kariyer imkânlarıyla da diğer sektörler arasında öne çıktığına işaret ediyorlar. Dilek Yılmaz Tekirgöl, şirketlerin sektöre özel sertifika ve eğitimlerle çalışanlarına ciddi yatırımlar yaptığını vurguluyor. Jale Akkaş ise şirket sayısının fazlalığı, sigortanın teknik bilgi gerektiren bir iş alanı olması ve rotasyona açık olmasından dolayı sektörün geniş bir yükselme ve terfi olanağı sunduğunu vurguluyor. Nitekim şimdiden eğitim ve insan kaynakları politikalarıyla adayları kendisine çeken sigortacılık, gençlere uzun soluklu kariyer imkanları sunabilen, geleceği parlayan bir sektör olduğunu gösteriyor.

Şirketlerin İK politikaları

Hızla büyüyen sigorta sektörü, eleman istihdamına devam ediyor. Yıl sonuna kadar yüzlerce aday bu sektöre adım atacak. Sigorta sektöründe kariyer yapmak isteyen gençler için şirketlerin İK politikalarını araştırdık...

Sigorta şirketleri, tatil sezonunun bitmesiyle birlikte eleman alımlarına hız vermeye başladı. Yıl sonuna kadar sadece 4 şirket 400 yeni istihdam yaratmayı planlıyor. Diğerleri de başta satış ve satış sonrası hizmetler olmak üzere bilgi teknolojileri, genel müdürlük birimlerine eleman almaya devam edeceğini açıklıyorlar. Akıllı Yaşam olarak sigorta şirketlerinin İK politikalarını, adaylarda aradıkları özellikleri, çalışanlarına sundukları avantajları araştırdık. İK bölüm yöneticilerine, kariyer yolculuğuna yeni çıkacak adaylara iş başvuruları için önemli ipuçları içeren tavsiyelerini sorduk...

AKSigorta

Aksigorta, eleman ihtiyacını öncelikle kariyer sitelerinden karşılıyor. Son dönemde LinkedIn üzerinden kariyer fırsatlarını duyuruyor, yeni mezun alımlarında da Facebook'taki 'fan' sayfası gibi sosyal medyayı kullanıyor. Aksigorta'da "Genç Yetenekler" programı şirketin ihtiyaçları doğrultusunda yönetici yetiştirmek için kullanılıyor, orta düzey yöneticiler şirket içinden atanıyor.

Farklı pozisyonlar için farklı yetkinlikler aransa da Aksigorta için üniversite mezunu olmak ve iyi düzeyde yabancı dil bilgisi tüm adaylardan aranan "olmazsa olmaz" özellikler olarak sıralanıyor. Aksigorta İnsan Kaynakları Müdürü Ufuk Özdemir, Aksigorta'nın hem köklü bir

şirket olduğu hem de geleceğin liderlerini yetiştirmeyi hedeflediği için gençleri kendisine çektiğini söylüyor. Halen 600'e yakın çalışanı olan Aksigorta, yıl sonuna kadar satış ve bilgi teknolojileri bölümlerine eleman almayı planlıyor. Aksigorta çalışanlarına maaş ve ikramiye'nin yanı sıra satış birimlerine performans dayalı prim ödeniyor. Ayrıca gönüllülük esasına dayanan kurum katkılı bireysel emeklilik planı bulunuyor.



Temmuz ayı sonu itibarıyla 695 çalışanı bulunan Anadolu Hayat Emeklilik (AHE) yıl sonuna kadar satış ekibini büyütmek için eleman alımlarına devam edecek. AHE'de yeni mezun veya az deneyimli adayların işe

alımı sınav ve mülakatlarla yapılıyor. Ara kademe yöneticiler ise çalışanlar içinden yetiştiriliyor. İletişim, hekimlik, mimarlık gibi mesleki uzmanlık alanlarında dışarıdan istihdam yapılabilir.

Anadolu Hayat Emeklilik İK ve Eğitim Müdürü Ufuk Seydi İşli, "Şirketimize ait kurum kültürünü benimseyip temsil edebilecek, takım çalışması ve gelişmeye yatkın, iletişim becerisi yüksek, analitik düşünebilen, yaratıcılık yönü olan araştırmacı gençleri şirketimize katmak işe alımdaki önceliğimizdir" diyor. İşli, sigortacı olmayı düşünen gençlerde aranan temel kişisel özellikleri, öğrenmeye açıklık, istek ve olumlu bakış açısına sahip olmak şeklinde sıralıyor. AHE'nin çalışanlarına sunduğu bazı hakları; yılda dört ikramiye, bayram, evlilik, doğum-ölüm, yangın ve doğal afetler ile erzak yardımı şeklinde sıralamak mümkün. Tüm çalışanlar grup sağlık sigortası ve hayat sigortası kapsamında. AHE çalışanları ayrıca, şirket katkılı bireysel emeklilik planından yararlanıyor. Çalışanların tamamının sendikali olması ve ücretlerin toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmesi de önemli bir ayrıcalık olarak göze çarpıyor.



Yaklaşık bin 150 kişilik kadrosuyla AvivaSA, sigorta sektörünün en fazla istihdam

sağlayan şirketi konumunda. Genellikle satış ekibi için eleman alımlarını kariyer portalları üzerinden sağlayan şirket, ihtiyaç duydukça gazete ilanlarına başvuruyor ve üniversitelerin kariyer günlerine katılıyor. Danışmanlık şirketlerinden de destek alan AvivaSA, İK bölümü tarafından oluşturulan kariyer prosedürü doğrultusunda ara kademeler için dışarıdan yönetici istihdam etmiyor. Bu sayede hem satış kademelerinde uzmanlaşma hem de yönetici yetiştirilmesi hedefleniyor.

AvivaSA'ya başvuran adaylardan takım çalışmasına yatkınlık, sonuç odaklılık ve gelişmiş iletişim becerileri ile kurum kültürüne uyum bekleniyor.

AvivaSA'da Akbank aracılığıyla satış sürecini yürüten banka sigortacılığı kanalında, Akbank şube çalışanlarına koçluk yapan 200 kişilik bir kadronun yanı sıra 600 kişilik doğrudan satış ekibi ve 326 kişilik genel müdürlük kadrosu bulunuyor. Eylül ayından itibaren düzenli eleman alımına devam edecek olan AvivaSA, 2011 yılı sonuna kadar 200 yeni adaya iş imkanı sağlamayı hedefliyor. Tüm çalışanlar özel sağlık sigortası, hayat sigortası ve kurum katkılı bireysel emeklilik planlarından faydalanabiliyor. AvivaSA, yeni istihdam ettiği finansal danışmanları komisyon sistemine dahil ediyor ve satış performansları doğrultusunda aylık ve üç aylık prim veriyor.





Toplam 630 çalışanı bulunan Axa Sigorta'da iş analiziyle belirlenen kademeye bağlı ödenen sabit ücretin yanı sıra performansa bağlı değişken ücretlendirme sistemi uygulanıyor. Axa'nın sunduğu şirket katılımlı tasarruf poliçesi, geleceğe yatırım yapmak isteyen çalışanlar için bir fırsat sunuyor. Tüm Axa çalışanları sağlık sigortası, hayat sigortası ve ferdi kaza sigortası hakkından faydalanabiliyor. Ayrıca pozisyona bağlı olarak çalışanlara özel araç, laptop, BlackBerry gibi yan haklar sağlanıyor. "Ulaşılabilir, güvenilir ve özenli olmak hem müşterilerimize, hem çalışanlarımıza hem de ortaklarımıza karşı tutum ve davranışlarımızın temelini oluşturuyor" diyen Axa Sigorta İK ve İç İletişim Direktörü Esra Güller, iş başvurusunda bulunan adaylardan takım ruhu, sözünde durmak, profesyonellik, sonuç odaklılık, yenilikçilik ve fark yaratma gibi nitelikler aradıklarını söylüyor. Axa'da pozisyona bağlı olarak teknik bilgi ve beceri, etkin yabancı dil yabancı kullanımı, teknolojiye ve değişime yatkınlık da aranıyor.

portalları ve kurumsal web sitesinden faydalanıyor. Yönetici seçimleri, yetenek yönetimi uygulaması doğrultusunda şirket 'yeteneklerinden' sağlanıyor. Şirket içinden karşılanamayan ara eleman ihtiyacı için ise bazen sektörden uygun aday arayışına gidiliyor. Halen 900 personeli bulunan ERGO, yıl sonuna kadar ağırlıklı olarak satış-saha pozisyonları için yaklaşık 100 personel daha istihdam etmeyi planlıyor.

ERGO Sigorta İK Direktörü Kaan Böke, adaylarda aradıkları 'olmazsa olmaz' özelliklerin başında tecrübenin geldiğini söylüyor. Tecrübenin yanı sıra üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun ve iyi derecede İngilizce bilen, sigorta sektöründe kariyer hedefleyen, müşteri odaklı ve öğrenmeye açık adayların başarı şansı yüksek görülüyor. ERGO'da her çalışana özel sağlık sigortası, hayat sigortası ve kurum katkılı bireysel emeklilik imkanı sunuluyor. Pozisyona bağlı olarak laptop, cep telefonu, telefon hattı ve şirket aracı sağlanıyor. Ücretler ise çalışanların pozisyonu, iş tecrübesi, öğrenim durumu, gerekli teknik ve iş bilgisi gibi kriterlere göre değişiyor.



Garanti Emeklilik de yeni eleman alımında genellikle İK portalları ve danışman firmalardan faydalanıyor. Kendi uzmanlarını ve yöneticilerini yine kendi bünyesinden yetiştirmeyi tercih eden şirket, ağırlıklı olarak yeni mezunları istihdam ediyor. İşe alımlarda yetkinlik bazlı mülakatlar, envanterler ve adayın kişisel özelliklerini ölçen profil analizi uygulamaları bulunuyor. Temsil gücü yüksek, enerjik, eğitimlerde yoğun bilgiyi kısa sürede özümseyecek, gelişime açık, yaratıcı, ekip

çalışmasına ve kurum kültürüne yatkın adaylar tercih ediliyor. Yaklaşık 700 kişilik kadroya sahip olan Garanti Emeklilik, yıl sonuna kadar ağırlıklı olarak satış ve satış sonrası hizmetler için 70'in üzerinde yeni çalışan istihdam etmeyi planlıyor. Tüm çalışanlar özel sağlık sigortası, hayat sigortası ve kurum katkılı bireysel emeklilik sözleşmesinden faydalanma hakkı kazanıyor. Ayrıca yabancı dil tazminatı verilen çalışanlar, Doğuş Grubu şirketlerinin ürün ve hizmetlerinden özel avantajlarla yararlanabiliyor.

ERGO

ERGO Sigorta, şirket bünyesinde doğan pozisyon ihtiyaçları için İK biriminin sahip olduğu özgeçmiş veritabanı, kariyer



"Sigortacılık gelişmeye açık bir sektör. Ayrıca sadece sigortacılık değil mühendislik, idari bilimler gibi pek çok bölüm mezunları için iyi bir kariyer imkânı sağlıyor. Kariyer yapmak isteyen gençlere, yeni mezun programlarımıza başvurmalarını tavsiye ediyoruz." Ufuk Özdemir, Aksigorta İK Müdürü

GÜNEŞ SİGORTA

Bünyesinde 500'e yakın personel istihdam eden Güneş Sigorta, norm kadro çalışmalarına bağlı olarak 2011 yılında personel istihdamına aşamalı olarak devam edecek. Başvuruda bulunan adaylarda gelişime ve değişime açıklık, ekip çalışmasına yatkınlık, analitik düşünebilme, iletişim ve temsil becerileri ile müşteri odaklı yaklaşım gibi özellikler aranıyor.

Güneş Sigorta çalışanları iki farklı yan haktan yararlanabiliyor. Sendika üyesi olan personele her takvim yılında brüt ücret üzerinden 4 ikramiye, unvanlarına bağlı olarak

unvan tazminatı ve öğrenim tazminatı ödeniyor. Çalışanlara ayrıca yakacak, kreş, doğum, evlenme, ölüm, taşınma, yangın ve doğal afet yardımları ile yabancı dil tazminatı gibi yan haklar sunuluyor. Alternatif yan haklar arasında ise kıdem, terfi, emeklilik, evlilik, doğum, ölüm durumlarına bağlı haklar bulunuyor. Örneğin, kıdem ödülü olarak Güneş Sigorta bünyesinde 2, 5, 7, 10, 15 ve 20 yılını dolduran personele kıdemine bağlı olarak online hediye kataloğundan hediye çeki, terfi eden personele çiçek gönderimi, emeklilik hak eden personele hizmet plaketi, evlenen personele çiçek

gönderimi, doğum yapan personel ya da eşine altın gönderimi, ölüm durumunda cenazeye ya da personele çiçek gönderimi gibi alternatif yan haklar sunuluyor. Tüm şirket çalışanları için kapsamlı özel sağlık sigortası, bireysel emeklilik sigortası ve ferdi kaza sigortası yaptırılıyor.



Işık Sigorta, yeni eleman ihtiyacını temel olarak stajyerlerden karşılıyor. Işık Sigorta İK Bölüm Yöneticisi Mehmet Özyurt, "Üniversitelerin ilgili bölümlerindeki zorunlu staj uygulaması öğrencilerin bize

ulaşmalarını mümkün kılıyor. Bu da bizim için iyi bir aday havuzu oluşturuyor" diyor. Özyurt, staj süresi içinde gözlemleyebildikleri stajyerlerin yeni eleman alımlarında öncelikli insan kaynağını oluşturduğunu söylüyor. Ara yönetici veya tecrübeli eleman ihtiyacı ise diğer sigorta şirketlerinden sağlanıyor. Işık Sigorta'ya iş başvurusu yapan adaylardan etik değerlere bağlılık, gelişime açıklık, yenilikçilik, teknolojiye yararlanma becerisi gibi özellikler aranıyor. Problem çözme, iyi müşteri ilişkileri, stres yönetimi ve ikna kabiliyeti gibi beceriler adayların işe



"Kurum kültürü önceliğimiz"

Ufuk Seydi İşli

Anadolu Hayat Emeklilik İK ve Eğitim Müdürü

Sadece sigorta sektörü için değil genel bir tavsiye vermek gerekirse başarılı bir üniversite hayatı gerçek iş yaşamı için önemli bir temel oluşturur. Ancak işi iyi yapmak ve iyi bir kariyer her zaman buna bağlı değildir. Dolayısıyla çalışılan sektörün dinamiklerini anlamaya çalışmaları, yenilikleri ve değişiklikleri takip etmeleri, çalıştıkları şirketin kurallarını, hak ve sorumluluklarını iyi bilmeleri, yetkin bir çalışan olmak için gelişim imkanlarını iyi değerlendirmeleri, azimli ve istekli olmanın yanında sabırlı ve öğrenmeye açık olmaları önemli. Şirketimize ait kurum kültürünü benimseyip temsil edebilecek, takım çalışması ve gelişmeye yatkın, iletişim becerisi yüksek, analitik düşünebilen, yaratıcılık yönü olan araştırmacı gençleri şirketimize katmak işe alımdaki önceliğimiz. Şirketimizin sigorta sektöründe deneyim kazanmak isteyen adayların tercihi olmasının nedenleri arasında kurumsal yapısı, sektörünün öncülerinden biri olması ve yeni mezunlara sunduğu kariyer olanakları ile yan hakları sayabiliriz.



"Empati kurabilen adaylar arıyoruz"

Yonca Taşçı

AvivaSA Emeklilik ve Hayat İK Direktörü

Bireysel emeklilik ve hayat, Türkiye'nin en genç ve potansiyeli en yüksek sektörlerinden biri. Bu sektörde kariyer yapmak isteyenlerin satışa dönük, stres altında çalışabilecek, istekli, dinamik, iletişimi kuvvetli, uzun soluklu çalışma hedefi olan ve hangi iş alanında çalışmak istediğini netleştirmiş, sahada görev almaya hazır olmalarını tavsiye ediyoruz. Bu özelliklerin yanı sıra sektörün gelişiminde yer almaya istekli olmalarını bekliyoruz. AvivaSA'nın başarılı satış personelleriyle yaptığımız bir çalışma sonucu ulaştığımız veriler, başarı odaklılık ve iç motivasyonun yaptığımız işin olmazsa olmazlarından olduğunu doğruladı. Hemen ardından hedef belirleme ve hedef odaklılık, kendini geliştirme, iletişim ve ikna yeteneği geliyor. Bu yetkinliklere ek olarak müşteri duyarlılığına sahip, empati yeteneği gelişmiş, etik ve profesyonel tutuma sahip adaylar arıyoruz. Bu kişilik özellikleri ve yetkinliklere sahip olan aday arkadaşlarımızla tanışmak bizi her zaman heyecanlandırıyor.



"Bireysel motivasyon çok önemli"

Taner Şenseven

Güneş Sigorta Strateji ve Sistem Yönetimi GMY

Günümüzde sigortacılık geleceğin parlayan meslekleri arasında yer alıyor. Gerek hızla büyümesi gerekse ileriye dönük kariyer fırsatlarının fazla olmasıyla gençler sigorta sektörünü tercih etmeye başladılar. Gençler, sigortacılığı uzun soluklu bir kariyer fırsatı olarak görmeli. Ürün satışının oldukça zor olduğu ve kötü anıları hatırlatması nedeniyle pazarlaması güç ürünlerin yer aldığı bir sektör olduğundan, gençlerin bireysel motivasyonu yüksek, sürekli gelişen ve vizyon sahibi olmaları önem teşkil ediyor. Adayların bizi tercih etmelerinin temel nedeni, Güneş Sigorta'nın çalışanlarını en önemli sermayesi olarak görmesidir. Araştırmacı, vizyon sahibi, yaratıcı, problem çözücü nitelikler taşıyan gençlere sigortacılık formasyonu kazandırıyoruz. Güneş Sigorta okulundan yetişmiş birçok yönetici bulunuyor. Personel eğitimi, ileriye dönük en önemli yatırım olarak kabul ediliyor. Kariyer planlamamızın bir parçası olarak eğitimlerin yanı sıra yurtdışı staj olanaklarını da çalışanlarımıza sunuyoruz.

girme şansını artırıyor. Işık Sigorta'da şirket çalışanlarına maaşa ilave olarak belirli sayıda ikramiye ve performans primi veriliyor. Her çalışanın özel sağlık sigortası bulunuyor.

Ağustos ayı itibarıyla 167 personeli bulunan şirket, 2012 yılına kadar personel almayı planlamıyor.



Halen yaklaşık 700 personeli bulunan Vakıf Emeklilik, yeni eleman ihtiyacını üniversitelerin veya meslek yüksekokullarının ilgili bölümlerinden karşılıyor. İşe alınacak elemanlarda güvenilirlik, yaratıcılık, yeniliklere açıklık,

dinamik ve müşteri odaklılık olmazsa olmaz özellikler olarak sıralanıyor. Ayrıca adaylardan temsil yeteneği ve kalite anlayışına sahip olmaları bekleniyor. Kurum kültürünün

Ebru Dalkılıç İntepe, şirketin İK politikasını "Çalışanlara mümkün olan en iyi çalışma ortamını hazırlamak, kariyer edinmelerini sağlamak ve bu amaca yönelik olarak özlük

kurumsal bir şirket olması gibi etkenlerle adayların Vakıf Emeklilik'i tercih ettiğini söylüyor. Vakıf Emeklilik'in çalışanlarına sunduğu olanakların



"Gençlerin yeni ve hızlı gelişen bu sektördeki tüm yenilikleri yakından takip ederek vizyon sahibi olmaları çok önemli. Özellikle satış alanında uzmanlaşmak isteyen gençlerin kalifiye, prezantabl olmalarının yanı sıra mevzuat ve ürün bilgisini çok iyi bilmeleri gerekiyor." Ebru Dalkılıç İntepe, Vakıf Emeklilik İK Müdürü

merkezindeki kavramlar güven, çalışan ve müşteri odaklılık, öncülük ve yenilikçilik, verimlilik ve şeffaflık" olarak sıralanıyor. Vakıf Emeklilik İK Müdürü

haklarını ve çalışma koşullarını belirlemek" olarak tanımlıyor. İntepe, sektördeki konumu ve ortaklık yapısının güçlü ve güvenilir olması, sektörde ilk beşte yer alan

başında yılda 4 ikramiyenin yanı sıra aylık olarak sosyal yardımlar ve primler geliyor. Özel sağlık sigortası, ferdi kaza ve işveren katkılı özel emeklilik sözleşmesi de yapılıyor.



"Kendi beceri ve yeteneklerinizi fark edin"

Esra Güller
Axa Sigorta İK ve İç İletişim Direktörü

Dünya genelindeki dağılıma baktığımızda, sigortacılık ve risk yönetiminin üniversitelerden yeni mezun olan gençlerin tercihleri arasında üst basamaklarda yer aldığını görüyoruz. Bu bilinç, sigorta sektörüne olan güvenin artmasıyla Türkiye'de de yerleşmeye başladı. Kişinin işini severek yapması, işine ve çalıştığı kuruma saygı duyması başarıyı doğrudan belirleyen etkenler. Doğru işi tercih edebilmek için kişinin kendi beceri ve yeteneklerinin farkında olması, ne istediğini iyi bilmesi gerekiyor. Bu kararı vermede deneyim çok önemli. Özellikle okul döneminde yapılan stajların, projelerin öğrencilere çok katkısı olduğunu görüyor ve onlara mümkün olduğunca bu tarz girişimlere vakit ayırmalarını öneriyoruz. Axa Sigorta, dinamik ve yeniliğe açık, fark yaratmak isteyen, yüksek potansiyel sahibi ve gelişime açık bir adayın kendi gelişimi için ve potansiyelini hayata geçirmek için ihtiyaç duyacağı ortamı sağlayan ve başarıyı destekleyen bir şirket olduğu için adaylar tarafından tercih ediliyor.



"Gündemi iyi takip edin"

Kaan Böke
ERGO Sigorta İK Direktörü

Sigortacı adaylarına öncelikle mezuniyet öncesi kariyer yollarını belirleyebilmek ve sektörlerle dair uygulamalı bir deneyim yaşamak adına özellikle üniversite döneminde staj yapabilecekleri veya part-time çalışabilecekleri fırsatları değerlendirmelerini, sektöre dair her tür yayını ve gündemi takip etmelerini öneriyoruz. Dünyanın lider reasürans şirketlerinden MünichRe, ERGO Türkiye'nin ana hissedarı konumunda. ERGO Sigorta Grubu'nun uluslararası alandaki ilk üç şirketinden biri konumunda. ERGO Sigorta olarak çalışan memnuniyetini çok önemsiyoruz. Orta ve üst düzey yöneticilik pozisyonları için önceliği kendi çalışanlarımıza veriyoruz. 'Yetenek' olarak tanımlanan yüksek performanslı potansiyel çalışanlara özel insan kaynakları uygulamaları sunuyoruz. Çalışanlarımızın mesleki ve kişisel gelişimlerine odaklanıyoruz. Bütün bu faktörlerin sigortacı adaylarının ERGO'yu tercih etmesinde etkili olduğunu düşünüyorum.



"Yöneticilerimizi kendimiz yetiştiriyoruz"

K.Çağlayan Bakachan
Garanti Emeklilik İK Birim Müdürü

Bireysel emeklilik, bir çok yeni mezun arkadaşımıza iş imkanı sağlayan bir sektördür. Hızlı büyümeye bağlı olarak ilerleyen yıllarda bu sektörde kariyer imkanlarının çok daha fazla olacağını, sektörün yeni yönetici adayları çıkaracağına inanıyorum. Gençlere tavsiyem, şirketlerin kendilerine ileride sunacakları kariyer imkanlarını, şirketin çalışanlarına yaptıkları yatırımlarını iyi araştırmaları. Şirketin yöneticilerini kendi bünyesinde yetiştiriyor olması önemli bir göstergedir. Garanti Emeklilik'in ailesine yeni katılanlara verdiği teknik ve kişisel eğitimleriyle, başlangıç aşamasında çizdiği kariyer haritaları ve yöneticilerini yetiştirmek için oluşturduğu Değerlendirme ve Geliştirme Merkezi uygulamalarıyla iş hayatına yeni başlayacak adaylar için bir okul niteliğinde olduğunu düşünüyorum. Garanti Emeklilik olarak Ölçme ve Değerlendirme Merkezi ve Gelişim Merkezi sayesinde yöneticilerimizi kendi içinden yetiştirmeyi hedefleyen ve tercih eden bir kariyer planlamasını çalışanlarımıza sunuyoruz.



Yapı Kredi Sigorta Grubu, yeni işe başlayacak çalışan alımı için kendi oluşturduğu özgeçmiş havuzunu, danışman firmaları ve kariyer portallarını kullanıyor. İşe alımlarında ise kendi geliştirdiği mülakat sistemi uygulanıyor. Yapı Kredi Sigorta Grubu da diğer pek çok sigorta şirketi gibi ara ve üst kademe yöneticilerini kendi içinde yetiştirmeyi tercih ediyor.

“Bizim olmazsa olmazımız müşteri odaklılık” diyen Yapı Kredi Emeklilik ve Yapı Kredi Sigorta İK’dan sorumlu GMY İlkey Özel, işe alımlarda özellikle sigortacılık ve emeklilik sektöründe kariyer yapmak isteyen, genç, dinamik ve değişime açık adayları tercih ettiklerini söylüyor. Yapı Kredi Sigorta Grubu bünyesinde yaklaşık bin 700 kişi istihdam ediliyor, 2011



“İngilizce bilmek kilit öneme sahip”

Özge Yılmazyavuz
Zurich Sigorta İnsan
Kaynakları Müdürü

Sigortacılık Türkiye’de hızla büyüyen bir sektör. Bu sektörde bulunmanın avantajının farkında olan yeni mezun adaylardan yoğun başvuru alıyoruz. Sigorta alanında kariyer yapmak isteyen gençlere öncelikle farklı şirketlerde, farklı departmanlarda staj yapmalarını tavsiye ediyorum. Çünkü kendilerine en uygun işi seçebilmelerinin en pratik yolunun bu olduğunu düşünüyorum. Bilindiği gibi artık sigorta şirketlerinin çoğu yabancı ortaklı ya da yüzde 100 yabancı sermayeli. Dolayısıyla ileri derecede İngilizce bilmek iyi bir kariyer için kilit noktası. Sigorta hakkında detaylı bilgiye sahip olmak ve bu sektörde kariyer yapmaya istekli olmak ise büyük önem taşıyor. Dünya çapında sigorta sektörünün lider kuruluşlarından Zurich’in mensubu olmamızdan kaynaklı birçok avantajımız olduğunu düşünüyoruz. Zurich’in sağladığı teknik bilgi birikimi, çalışanlarına kazandırdığı farklı bakış açıları, sunduğu global kariyer ve eğitim fırsatları bizi tercih edilen bir şirket yapıyor.

yılı sonuna kadar sadece ayrılan çalışanların yerine işe alım planlanıyor.

Çalışanlara sunulan olanakların başında ise özel sağlık sigortası, grup yaşam sigortası, işveren katkılı grup emeklilik planı geliyor. Çalışanlar ayrıca ‘Koç ailem’ üyeliği sayesinde Koç Grubu şirketlerinin avantajlarından faydalanıyorlar.

Yapı Kredi’nin çalışanlarına sunduğu önemli bir olanak da diğer Koç Grubu şirketlerindeki kariyer fırsatlarından yararlanabilmeleri.



Zurich Sigorta, yeni açılan pozisyonlar için şirket içi kariyer fırsatı bültenleri yayınlayarak kariyer değişikliği yapmak isteyen kendi çalışanlarına öncelik tanıyor. İkincil yöntem olarak internet üzerinden anlaşmalı web siteleri kullanılıyor. İletişim müdürlüğü gibi bazı ara kademe yönetici pozisyonları için danışmanlık firmalarından destek alınıyor. “İşe alım stratejimiz, doğru göreve doğru eleman yerleştirmek” diyen Zurich Sigorta İK Müdürü Özge Yılmazyavuz, işe alacakları adaylarda aradıkları özellikler ise sigortacılık sektöründe kariyer beklentisi, isteklilik, geleceği görebilmek, vizyon sahibi olmak, kendini sürekli geliştirmek, bireysel motivasyonu yüksek olmak şeklinde sıralıyor. Bunların yanı sıra çok iyi düzeyde İngilizce bilgisine sahip olan ve web araçlarını etkin kullanabilen adaylara öncelik veriliyor.

Temmuz itibarıyla 308 kişilik kadroya sahip olan Zurich Sigorta, ağırlıklı olarak satış, hasar ve çağrı merkezi birimlerine olmak üzere yıl sonuna kadar 27 yeni eleman



“Kariyer imkanları şirketle sınırlı değil”

İlkey Özel

Yapı Kredi Sigorta Grubu
İK’dan sorumlu GMY

Sigorta sektörü hızla geliyor ve büyüyor. Bu sektörde kariyer yapmayı düşünen gençlerin yenilikleri ve gelişmeleri yakından takip etmeleri büyük önem taşıyor. Bireysel Emeklilik ve Sigorta sektöründe, kendine güvenen, dışa dönük, sürekli gelişime inanan, takım çalışmasına yatkın ve girişimci ruha sahip gençlerimizin kolaylıkla başarılı olabileceğini söyleyebiliriz. Yapı Kredi Sigorta Grubu olarak çalışanlarımıza kurumsal bir yapı içerisinde çalışma ortamı sağlıyoruz. Genel olarak içeriden gelişime önem veriyor ve yöneticilerimizi içeriden yetiştirmek için ister satış isterse idari kadro olsun, tüm çalışanlarımızı kariyerlerinin her aşamasında eğitimlerle destekliyoruz. Bununla birlikte çalışanlarımızın kariyer fırsatları sadece şirket içi imkanlarla sınırlı değil. Bölümler arasında rotasyonlara ek olarak, çalışanlarımız Yapı Kredi Bankası ve diğer grup şirketlerindeki kariyer fırsatlarından da yararlanabiliyorlar.

almayı planlıyor. Zurich Sigorta, çalışanlarına aylık maaşın yanı sıra kişisel performans ile kurum başarısına göre belirlenen performans ödüllendirmesi yapıyor. Satış ekipleri ise bunlara ilave olarak satış hedeflerinin gerçekleştirilmesine dayalı prim sisteminden yararlanabiliyorlar. Tüm çalışanlar kendilerini ve bağımlılarını kapsayan özel sağlık sigortası, ferdi kaza sigortası ve hayat sigortasına sahip. Tüm bunlara ilave olarak İngilizce bilen çalışanlara, seviyelerine göre aylık dil tazminatı ödeniyor. Genel müdürlük çalışanları için Kabataş-Kadıköy arasında tekne servisi bulunuyor.

“Sigorta veya herhangi bir sektörde kariyer yapmak isteyen gençlere tavsiyemiz, nasıl bir işte çalışmak istediklerinin kararını henüz üniversite tercihlerini yaparken vermeleri. Zira yapacakları tercih gelecekteki mesleklerini de belirleyecektir. İşinde başarılı olabilmenin ilk şartı ise yapılan işi sevmekle başlar” Mehmet Özyurt, Işık Sigorta İK Yöneticisi

KONUT POLİÇENİZ EVİNİZİ KORUYOR...

YA SİZİ!

Işık Sigorta
Konut Poliçeleri
Şimdi
İşsizlik Teminatlı.





Sizin yönetim tarzınız hangisi?

Bütçe yönetimi tarzında her mali yılın sonunda zor ekonomik şartlarda dahi hedefe ulaşmanın ve hatta geçmenin yalancı mutluluğu yaşanır. Vizyon yönetimi ise yönetim açısından, risklidir ama sürekli değişimdir, heyecandır...

Yaklaşık 21 yıllık profesyonel kariyerimde pek çok farklı yönetim çeşidi görmüş olmakla birlikte, en sık rastladığım iki yönetim tarzını olumlu ve olumsuz yönleri ile karşılaştırmak istedim. Bu karşılaştırmaya başlamadan önce profesyonel hayatta öğrendiğim en önemli şeyin, içerisinde bulunduğu şartlardan bağımsız olarak, önceki veya o andaki yönetimleri eleştirmenin büyük haksızlık olduğunu belirtmek isterim. Bu nedenle yorumlarımı içinde bulunulan şartlardan ve/veya ortamdan bağımsız değerlendirmek, çok da objektif sonuçlara yol açmayabilir.

Bütçe Yönetimi

Bütçe yönetimi tarzını, yaşayan bir organizma olarak düşündüğüm şirketin bir mali yıllık dönemde ulaşacağı ciro ve karlılığı, agresif olmayan, gerçekçi ve hatta biraz da ihtiyatlı şekilde belirlenmesi olarak adlandırıyorum.

Daha çok kendisine güvenmeyen, “Ne yapabilecekseniz onu hedefleyin ama sonunda mutlaka o hedefe ulaşın” vizyonu ile hareket edip, sürprizleri sevmeyen bir yönetim ekibinin anlayışıdır. Sermayedar için sürprizler yoktur. Mali yılın sonunda hangi rakama ulaşılacağı bellidir.

Çalışanlar için ise sürpriz ama aynı zamanda heyecan yoktur. Kimin hangi işi ne şekilde yapacağı net şekilde tanımlanmıştır. Bu tanımlar çerçevesinde hareket etmek, kurumun yaptığı gibi risk almamak kaydıyla uzun süreli çalışmak, iş ve özel hayatı dengelemek mümkündür.

Şirket kısa ve orta vadede hedeflenen sonuçlara ulaşır ve genelde hedeflenen sonuçlardan daha iyi sonuçlara ulaşır ama bu so-

nuçlar şirketi bulunduğu yerden sıçratmaz, sadece emin adımlarla ilerlemesini sağlar. En büyük handikap, rakiplerin vizyon yönetimi ile ciro ve karlılıkta fark yaratması olabilir ki, onlar da vizyon yönetimi ile risk aldıklarından, olası krizlerde olumsuzluklarla karşılaşma olasılıkları nedeniyle yönetim ve sermayedar rakipler için “keşke kriz olsa” umudu besler.

Aslında herkes kendi rolünü oynar. Yöneticiler açısından; hedefler her ne kadar ulaşılabilir şekilde belirlenmiş olsa da ‘çok yüksekmis, ulaşılması bu ekonomik ortamda (her zaman zor ekonomik şartlarda) imkansız ya yakın olduğu halde ulaşılmıştır’ gibi iletişimleri yapılır. Ancak, her mali yılın sonunda zor ekonomik şartlarda dahi hedefe ulaşmanın ve hatta geçmenin yalancı mutluluğu yaşanır.

Vizyon yönetimi

Yaşayan organizma olarak şirketler için liderler, hem sermayedarları hem de çalışanları mevcut durumdan çok daha ötesinde hedefleri gerçekleştirebileceğine ikna ederler. Genellikle belirttikleri bu hedeflere ulaşamazlar ancak ulaştıkları rakamlar, pazarda her zaman daha fazla sayıda bütçe yönetimi yapan, yapmayı tercih eden rakip şirketler olduğundan şirketi daha ileriye taşır.

Yönetim açısından, risklidir. Söz verilene, vaat edilene (ilerleme rakiplerden çok daha ötede olduğu halde) ulaşamaması durumunda ‘çok optimist, hırslı, ne yaptığını bilmez ve hayalperest’ olarak adlandırılırlar. İlerleme eşittir değişimdir. Değişim devamlıdır, hiç bitmez bu nedenle de yorucudur. Ekonomilerde yaşanabilecek kriz zamanla-

rında şirket daha az koruma altındadır. Bununla birlikte değişim aynı zamanda heyecandır, koşturmacadır, daha fazla çabadır. Sermayedar açısından; Şirketin liderlik tarzının yanı sıra doğru zamanda doğru konumda olması halinde, beklenenin ötesinde büyümedir. Daha fazla pazar payı ve daha yüksek marjlı karlılıktır. Hedeflere ulaşılmasının verdiği burukluk her mali yılın sonunda yaşanır, ta ki birileri şirketin ulaştığı değeri dile getirinceye kadar.

Çalışanlar açısından; Hele genç bir yaş ortalamasına sahip bir şirkette, çalışanlar için bu yönetim tarzı, heyecandır, strestir, iş-özel yaşam dengesizliğidir çünkü toplamda organizasyon ama aynı zamanda da tüm bireyleri fark etmeden, yönetimin belirlediği vizyon için koşuşturma içinde bulurlar kendilerini.

Ne yazık ki hedefler o kadar yüksek belirlenmiştir ki her mali yılın sonunda o hedeflere ulaşamamanın burukluğunu yaşarlar. Aynı zamanda bir sonraki sene için de bilenirler. Oysa çalışanların vizyona ulaşmak için harcadıkları gayretleri sonunda karşılaştırmalı olarak şirket büyümüş, gelişmiş farklı bir boyuta ulaşmıştır. Dışarıdan bakınca çok net fark edilen bu gelişim, organizasyonun içinde fark edilmez. Tıpkı yan yana iken çocuğunuzun büyüdüğünü fark edememek gibi.

Müşteriler de hem yönetim hem de çalışanların bu ilerleme isteğini, enerjisini hissedeler. Benzer motivasyonu taşıyan, enerjiyi değişimi seven müşteriler için süper şirkettir. Diri, kendini yenileyen bir şirkettir. Tüm taraflar şirketin bugününü görmez ama geleceğini, vizyonunu hayal ederek çalışırlar. Pek sizin çalıştığınız organizasyon hangisi?



Tiyatro sahnesinin genç yeteneklerinden biri Tuğrul Tülek. Karakol dizisinin asabi polisi olarak biliniyor. Artık alternatif değil sağlam projeleri seçtiğini söyleyen Tülek yaşamında da garantiyi ve elbette sigortayı seviyor. **Berrin Vildan Uyanık** / buyanik@finansgundem.com

Televizyon izleyicilerinin Karakol dizisinin asabi polisi olarak bildiği Tülek, ilk mesleği İngilizce öğretmenliği ile karnını, tiyatro ile ruhunu doyuran bir sanatçı. “Öğrencilerimi çok seviyorum ancak bu işin hayatıma hükmetmesini istemiyorum” diyen Tülek’in tiyatroya küçük yaşlarda başlayan ilgisi konser-vatuarda eğitim almaya kadar götürmüştü. “İlginç bir hikayem

yok, sadece çok istedim ve oldum” diyen genç oyuncu bugüne kadar birçok tiyatro oyunu, sinema ve dizilerde yer aldı. Afife Jale Tiyatro Ödülleri’ne en iyi erkek oyuncu olarak aday gösterildi. Oyunculuk kariyerinde artık sağlam projeleri seçmeye çalıştığını söyleyen Tülek yaşamıyla ilgili kararlarda da sağlam adımlar atmayı seviyor. “Aslında ben de sigortacıyım

çünkü hayatımı garantiye almayı seviyorum” diyen Tülek sigortaya inanıyor ve hemen her sigortasını yaptırıyor. Bugüne kadar sayfalarımızda tiyatro sahnesinin duayenlerine yer verdik. Bu sayıda ise çok daha genç bir tiyatrocuyu, Tuğrul Tülek’i konuk ettik. Güler yüzlü ve sempatik kişiliği ile öne çıkan Tülek ile DOT tiyatronun bahçesinde keyifli bir söyleşi yaptık...

Tiyatroya ve sanata olan ilginiz nasıl başladı sizi etkileyen bir şey oldu mu?

Tiyatroya ve sahnelere çocuklu-ğumdan beri hep meraklıydım.

Bu nereden geliyor, nasıl bir arzu ve istek inanın ben de bilmiyorum. Tiyatroyu ve sahneleri çok seviyorum. Sahneye olan ilgim çocuklu-ğumdan beri hiç azalmadı tam tersi giderek ve artarak devam etti. Bu istek sadece oyuncu olmak ile ilgili değildi tiyatro sahnesinde değil arkasında da bir yerlerde olabilirdi. Benim tiyatroya başlarken ilginç bir hikayem yok. Sadece çok istedim



ve oldum. Tiyatrocu olmak için konservatu-
ar eğitimi almayı çok istedim. İngilizce
öğretmenliğini okuyup bitirdikten sonra 26
yaşında konservatuara girdim ve 30 yaşında
bitirdim. Çünkü asıl yapmak istediğim iş
tiyatrocu olmaktı. İngilizce öğretmenliğini
de bırakmadım. Hala özel bir lisede
öğretmenliğe devam ediyorum. Öğrencileri-
mi çok seviyorum ancak bu işin hayatıma
hükmetmesini istemiyorum. Öğretmenlik
benim için hayatımda güzel bir renk. Tiyatro
ve televizyon ise benim için önceliğe sahip.

*Kariyerinizi tiyatro tarafında mı televizyon
tarafında mı ilerletmeyi düşünüyorsunuz?*

Ben tiyatro oyunculuğu eğitimi aldım
elbette ki bu işi en keyifle yaptığım yer
tiyatro sahneleri... Ama oyunculuğu da çok

aydırmamak lazım. Televizyon oyunculuğu
kötüdür, sinema oyunculuğu iyidir, tiyatro
oyunculuğu muhteşemdir gibi düşünmemek
lazım. Sonuçta şöyle bir gerçek var birinden
ekmek paramızı kazanıyoruz diğerinden
ruhumuzu doyuruyoruz. Sinema da bazen
daha kalıcı ve uzun soluklu işler yapma
fırsatınız olabiliyor, hepsinin getirisi farklı
oluyor. Bu yüzden ben televizyonda sadece
para kazanmak için iş yapıyorum diyemem
çünkü hem bana uyum şansı verebilecek bir
rol olması hem de severek yapabileceğim bir
rol alması gerekiyor. Bunların hiçbirini de
sadece para kazanmak için yapmam. Keşke
öyle bir dünyada ve düzende yaşasak ki
tiyatro dışında bir iş yapmasam. Ancak var
olan gerçeklerle maalesef olmuyor. Yaptığım
her işi keyif alarak yapıyorum. Bu işler zaten

sadece para kazanmak için yapılamaz ya da
en azından ben yapamam her yaptığım işten
keyif almalıyım.

*Peki en keyifle oynadığınız oyunlar
hangileriydi?*

Tiyatro tarafında birçok projede yer aldım.
Benim için önemli olan birkaç tane tiyatro
oyunundan bahsederek Kürklü Merkür,
İstanbul'da DOT 'ta oynadığım ve izleyicile-
rimin beni ilk defa izlediği oyun. Yine
sinema da "Başka bir Aşk"ta oynadığım
Kamuran rolünden çok keyif aldım. Kürklü
Merkür'de Afife Jale Ödülleri'ne aday
olmuştum. Afife Jale veya Sadri Alışık
ödüllerinde her sene bütün ekip oyuncuları
olarak ödül alıyoruz bizi bu konuda oldukça
destekliyorlar.

*Keşke oynasam deyip de oynamadığınız bir
rol oldu mu?*

Tabi ki oldu. Konservatuarda eğitim alırken
oyunlardan parça parça oynuyorsunuz ve
keşke bu rolü ilerde oynayabilsem dediğiniz
zamanlar oluyor. Mesela Peter Shaffer'in
Amadeus'undaki Salieri rolünü oynamayı ya
da birkaç Shaksper karakteri oynayabilmeyi
istirdim. Ama tabi ki bu işler hiç belli olmaz
belki ilerde oynayabilirim. Birkaç klasik
oyunda da oynamak benim için oldukça
keyif verici olurdu.

*Sizce iş dünyası yeteri kadar tiyatroya ve
sanata destek veriyor mu?*

Bu tür kardeşlikler var elbette farklı
alanlarda görebiliyoruz. Aslında farklı
politikalarla ilgili bir şey. Genelde bir
ülkenin politikası nasılsa ister istemez insan-
ların bakış açısı ve fikirleri de ona göre
oluyor. Bana göre Türkiye'de sanat çok
desteklenmeyen bir gerçeklik. İnsanları
sosyalleştiren ve gelişimi için çok önemli bir
şey olmasına rağmen sanki çok önemli bir
şey değilmiş gibi geliyor. Herhangi bir kriz
anında ödeneklerin ilk kesildiği alan sanat

oluyor. Okullarda ilk programlardan çıkarılan sanat dersleri oluyor. Tabi bu resim, müzik gibi derslerin ne kadar layığı ile verildiği ve tatmin edici olduğu ayrı bir konu ama hiç yoktan iyidir diye düşünebilir yorsun. Sanat ne yazık ki hep ilk vazgeçilenler arasında oluyor. Spor da çok önemli ve desteklenmeli ancak spora ve özellikle sporun bazı dallarına verilen destek sanata verilmiyor. Ama iyi taraftan bakarsak gerek aileden gerekse yaşam biçimleriyle bir şekilde bu yoğunluktan sıyrılan sanatı seven ve destekleyen bir insan topluluğu var. Yeterli mi dersiniz bence yeterli değil. Sanat çok daha fazla desteklenmeli.

Biraz da Karakol dizinden bahsedelim....
Karakol dizisi yayından kaldırıldı. Neden olduğu ile ilgili bir fikrim yok ama Karakol dizisini izleyen kendine has fanatik bir izleyici kitlesi vardı. Televizyon işi biraz böyle neyin devam edip neyin devam etmeyeceğini bilemiyorsunuz. Tuttuğu zaman tuttu, tutmadığı zaman tutmadı diyemiyorsunuz çünkü hiç belli olmuyor. Bir anda oynadığınız proje yayından kaldırılabilir. Benim içinde yer almaktan mutlu olduğum bir projeydi keşke devam etseydi.

Dizideki Aykut karakterinizden bahsedelim nasıl tepkiler alıyordunuz?
Dizide biraz üçkağıtçı bir polisi oynuyordum hem asabi hem de asabi olmayan bir karakterdi. Yerine göre biraz kontrol problemi olan bir polis. Aslında büyük bir çocuk gibiydi Aykut karakteri nerede ne zaman ne yapacağı çok kestirilemeyen bir karakterdi. Oldukça keyifli bir roldü. İnsanlardan güzel ve olumlu tepkiler aldım.

Peki insanların son zamanlarda dizilere olan yoğun ilgisini nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu durum insanların tiyatroya ilgisini azalttı mı?

Kendi adıma söyleyeyim seyirci ilgisizliği diye bir şey yaşamıyoruz. Ne kadar şanslıyız ki bizi hep takip eden ve giderek de çoğalan bir izleyici kitlemiz var. İnsanların tiyatroya olan ilgisi azalmadı ama bu çağa uygun oyunlara, onları anlatan oyunlar izlemeye ihtiyacı var. DOT Tiyatro'da sahnelenen oyunlar bu tür oyunlar olduğu için peşini bırakmıyorlar ve izliyorlar. Bizi sürekli izlemeye gelen kendine has bir izleyici kitlemiz var.

Televizyon tarafına gelirsek herkesin evinde olan ucuz bir eğlence aracı. Televizyonlarda oyalamaya yönelik şeyler var ve işin bu tarafı ile daha çok ilgileniliyor. Tabi ki kaliteli ve alternatif işlerde var. Bir oyuncu olarak hep alternatif işlerde yer almayı tercih ettim ama hata yaptığımı da anladım çünkü çok büyük heyecanla başladığınız iş seyirci tarafından

“Bir oyuncu olarak hep alternatif işlerde yer almayı tercih ettim ama hata yaptığımı da anladım çünkü çok büyük heyecanla başladığınız iş seyirci tarafından çok sevilse de başka merciler tarafından pek desteklenmiyor ve risk alınmıyor. Ya da alternatif başlayan bir iş bir süre sonra bildik sulara dönebiliyor. O yüzden ben de bir oyuncu olarak alternatif değil daha bilindik, sıradan ağırlamalı ve aile dramlarının anlatıldığı projelerde yer almaya karar verdim.”

çok sevilse de başka merciler tarafından pek desteklenmiyor ve risk alınmıyor. Ya da alternatif başlayan bir iş bir süre sonra bildik sulara dönebiliyor. O yüzden ben de bir oyuncu olarak alternatif değil daha bilindik, sıradan ağırlamalı ve aile dramlarının anlatıldığı projelerde yer almaya karar verdim. Çünkü bu tür projeler hem daha çok izleniyor hem de sizi doyuruyor.

Peki yaşamınızla ilgili kararlarda da sağlam adımlar atıyor musunuz? Sigortayla aranız nasıl?

Benim sigortacı yanımda çok kuvvetlidir. Hayatımı garantiye almayı severim.

Özellikle sağlık konusu benim için oldukça önemli. Biz sanatçılar düzenli para kazanan insanlar değiliz. Bir işe başlıyoruz bir süre devam ediyor sonra bir daha başka bir proje çıkana kadar bekliyoruz. Bazen bu süre 1 seneyi buluyor. Ayrıca yarın ne olacağımızın garantisi yok. Sağlığımıyla ilgili bir sorun yaşadığım zaman en iyi hizmeti almayı isterim. Bu yüzden hem BES hem de özel sağlık sigortası yaptırdım. Ayrıca çok yakın bir arkadaşım sigortacı olduğu için evimdeki eşyalarımın hepsini sigortaladı. Artık yeni bir elektronik eşya aldığımda hemen arkadaşımı arıyorum ve sigortasını yaptırıyorum. Sigortaya olan aşinalığım zaten çocukluk yıllarımdan geliyor ailem o yıllarda hepimize hayat sigortası yaptırmıştı. Bir anlamda özel sigortalılarla kendimi garantiye almaya çalışıyorum.

Bireysel emekliliğin faydalarını nasıl görüyorsunuz?

Bireysel emeklilik sistemini bir yatırım aracı olarak görüyorum. Borsada oynamak ya da altın, döviz almak yerine kazandığımı paranın bir kısmını BES’de değerlendirmeyi tercih ediyorum. Çünkü uzun vadede de olsa bana bir şekilde geri dönüşü olacağını ve bir miktar da olsa bir yerde bir birikimin olduğunu bilmek güven veriyor. En kötü ihtimalle ihtiyacım olduğunda BES’teki bu birikimi bozdurabilirim diye düşünüyorum. Bu birikim benim için ufak ufak büyüyen ama güvende hissettiren bir miktar.



Sigortada hisse beklentileri...

Hangi şirket umut veriyor, hangilerinde beklentiler olumsuz? Borsada işlem gören bireysel emeklilik ve sigorta şirketlerinin borsadaki performansları ve geleceğe yönelik beklentilerini araştırdık...

2011 yılının ilk yarısında borsada işlem gören sigorta ve emeklilik şirketlerinin toplam prim üretimi 2010 yılının aynı dönemine göre yüzde 13 artarak 2,086 milyon TL'ye ulaştı. TSRSB verilerine göre sigortacılık sektörünün 2011 yılı ilk altı aylık toplam prim üretimi 2010 yılının aynı dönemine göre yüzde 24,4 oranında artarak 8,912 milyon TL seviyesinde gerçekleşti.

Borsa'da işlem gören 7 sigorta ve emeklilik şirketinin genel teknik bölüm dengesine bakıldığında 2011 ilk yarısında 2010 yılının aynı dönemine göre yüzde 60 artarak 51,2 milyon TL düzeyinde gerçekleşti. Sektörün net dönem karı ise 2011 yılının ilk yarısında 2010 yılının ilk yarısına göre yüzde 22 artarak 79,3 milyon TL oldu. Böylece sektörün net karının toplam prim üretimine oranı 2010 yılında yüzde 3,5 seviyesinde iken, 2011 yılında yüzde 3,8 seviyesine yükseldi.



Sektörün Borsa Performansı

Yılbaşıdan beri İMKB-Sigorta sektörü endeksinin İMKB-100' e göre yüzde 16,2 daha kötü performans gösterdiği görülüyor. 2010 yılında ise sigorta sektörü endeksi yüzde 27,3 değer kazanarak İMKB-100'e göre yüzde 2,3 daha iyi performans göstermiştir.

Borsadaki sigorta şirketlerinin geleceğe yönelik beklentileri

2011-2010 İlk Yarı Karşılaştırma Milyon TL	1Y11	1Y10	1Y11-1Y10 Prim Üretim Değ.	1Y11	1Y10	1Y11-1Y10 Gen. Tekn. Değ.	1Y11	1Y10	1Y11-1Y10 Net Kar Değ.	1Y11	1Y10	1Y11-1Y10 Gen. Tekn. Değ./Prim
	Toplam	Prim Üretim		Genel Teknik Bölüm Deng.			Net Kar			Net Kar / Prim		
AKSİGORTA	384,28	324,47	18%	4,89	8,50	-42%	0,53	11,05	-95%	0%	3%	1%
ANADOLU HAYAT BİEK	281,28	282,44	0%	12,94	17,74	-27%	35,50	39,88	-11%	13%	14%	5%
ANADOLU SİGORTA	880,68	633,34	22%	10,39	9,84	6%	12,08	19,46	-38%	2%	4%	2%
AVIVA SİGORTA	116,67	126,08	-8%	-11,30	0,85	-1429%	-9,29	1,99	-567%	-8%	2%	-10%
GÖNE SİGORTA	221,81	210,88	5%	4,67	-27,46	-117%	4,44	-24,88	-113%	2%	-12%	2%
RAY SİGORTA	71,18	71,84	-1%	1,32	-8,89	-119%	0,66	-14,58	-105%	1%	-20%	2%
YAR KREDİ SİGORTA	381,82	300,96	20%	28,35	31,41	-10%	35,39	31,89	11%	10%	11%	8%
SİGORTACILIK	2.086,12	1.843,68	13%	61,28	81,89	80%	78,50	84,82	22%	3,8%	3,6%	2,6%

Kaynak: Şirket mali tabloları/konsolide olmayan sonuçlar

İMKB-100 ve İMKB- Sigorta Sektörü Endeks Performansı



Sektörün son 4 yıllık borsa performansı

Getiri (%)	2010	2009	2008	2007
İMKB-Sigorta	27,30	102,91	-54,07	30,38
İMKB-100	24,95	96,64	-51,63	41,98
İMKB-100'e göre relatif getiri	2,35	6,27	-2,44	-11,60

Sektörün son 6 aylık borsa performansı

Getiri (%)	Son 1 ay	Son 3 ay	Son 6 ay	YB
İMKB-Sigorta	-20,71	-24,90	-26,22	-35,98
İMKB-100	-13,24	-16,73	-13,69	-19,75
İMKB-100'e göre relatif getiri	-7,48	-8,17	-12,54	-16,23

Şirketlerin bilanço performansları

Şirketler	Piyasa değeri	Net kar (son 4 çeyrek)	Nakit net temettü	Öz sermaye	FK	PD/DD
Aksigorta	354.960	-9.052	370866	0,96		
Anadolu Hayat Emeklilik	960.000	67021	34000	421487	14,32	2,28
Anadolu Sigorta	420.000	30165	8500	806808	13,92	0,52
Aviva Sigorta	832.000	-37150		65298		12,75
Güneş Sigorta	276.000	-3129		263715		1,05
Ray Sigorta	141.182	-13356		52174		2,71
Yapı Kredi Sigorta	1.024.000	46045	19000	338990	22,24	3,02
Toplam / Ortalama	4.008.642	80543	61540	2319338	49,77	1,73

Bin TL, Kaynak: İMKB, 24/08/2011

24 Ağustos 2011 itibarıyla borsadaki sigorta ve emeklilik şirketlerinin toplam piyasa değeri 4,0 milyar TL seviyesine ulaştı. Sektörün son 12 aylık net karlara göre cari F/K oranı 49,77x olup, cari PD/DD oranı ise 1,73x seviyesindedir.

Sektörün 2011 Beklentileri

- 2011 yılında sektördeki prim üretiminde artışın devam etmesi ve teknik karşılıkların artmasıyla sektör karlılığında hafif gerileme bekleniyor.
- Sigortacılık sektörünü doğrudan ilgilendiren yeni Türk Ticaret Kanunu'nun (TTK) başta sorumluluk sigortaları olmak üzere sektöre yeni dinamikler getireceği, ürün gamını genişleteceği ve sektörün

- büyümesinde önemli bir etki yaratacağı bekleniyor. Ayrıca Borçlar Kanunu'nun uygulamaya girecek olmasının da uygulamadaki mevcut boşlukları dolduracağına dair beklentileri artırıyor.
- 2011 yılı itibarıyla sigorta sektörünün krizin etkilerinden büyük ölçüde kurtulacağı ve göstergelerin yukarı yönlü değişeceği öngörülüyor.

- Sigorta sektöründe büyüme potansiyeli olan Türkiye pazarının beklenen ivmeyi kazanması adına 2011 yılının, sigorta sektörü için fiyat ve rekabet anlayışının ve dinamiklerinin rasyonel bir tabana oturması için temellerin atılacağı bir yıl olacağı öngörülüyor.
- Kaynak:** Sigorta şirketlerinin faaliyet raporları

Rakamlarla Güneş Sigorta

Yüzde

123

(Büyüme oranı, ferdi kaza)

36

(Büyüme, seyahat, sağlık)

18

(Büyüme, nakliyat ve mühendislik)

16

(Büyüme, yangın)

-4.95

(Büyüme, kaza)

Kârlılık tamam, sırada büyüme var

Geçen yılın ilk altı ayında 23.9 milyon lira zarar eden Güneş Sigorta, 2011'in aynı döneminde 4.4 milyon lira kâr açıkladı. Son bir yılda kârsız alanlarda frene, kârlı alanlarda ise gaza basan Güneş Sigorta'da hedef, sürdürülebilir kârlı büyümeyi sağlamak...

Sigorta şirketlerinin ilk altı aylık bilançoları açıklandı. Bilançolara bakıldığında, sermayedarları memnun edecek mali tabloların ortaya çıktığını söylemek oldukça zor. Şirketlerin çoğu zarar açıklamaya devam etti. Bazı şirketlerde altı aylık zarar miktarı 100 milyon liraya

yaklaştı. Bazı şirketler kâr açıklasa da bu tutarlar tartışmaya açık. Daha doğrusu bu kârlar ne şirketin yatırımcılarını ne de sermayedarını memnun etmeye yetti.

İşte böyle bir dönemde Güneş Sigorta, 4.4 milyon lira kâr elde etmeyi başardı. Rakam öyle çok büyük olmasa da 2010'un ilk altı ayındaki 23.9 milyon dolarlık zararın ardından açıklanması, yani zarardan kâra geçilmesi önemli.

Akıllı Yaşam olarak bu sayımızda Güneş Sigorta'nın bilançosundaki bu ciddi değişimi sizler için masaya yatırdık...

Güçlü ortaklar

Bilançonun ayrıntılarına geçmeden önce Güneş Sigorta'nın hem Türkiye ekonomisi hem de sigorta sektörü açısından önemine değinmekte fayda var. Çünkü 54 yıllık geçmişe sahip olan şirket Türkiye'nin köklü sigorta şirketlerinden biri...

Güneş Sigorta, 17 Aralık 1957'de Türkiye Vakıflar Bankası'nın yüzde 51, Toprak Mahsulleri Ofisi'nin yüzde 39, İstanbul Bankası'nın da yüzde 10

hissesiyle kuruldu. 1991 yılında şirketin yüzde 30 hissesi GAN'a (GAN International) satıldı.

1998 yılında GAN'ın Fransa'nın önde gelen sigorta gruplarından Groupama tarafından satın alınmasıyla söz konusu hisseler Groupama'ya geçti...

Bugün Güneş Sigorta'nın 300 milyon TL kayıtlı, 150 milyon TL ödenmiş sermayesine katılanlar, faaliyet gösterdikleri sektörlerin güçlü şirketleri olarak öne çıkıyor. Bu hissedarlardan en büyük paya sahip olanı ise Türkiye Vakıflar Bankası. VakıfBank, mevduat hacmi ve 2.5 milyar TL'lik sermayesiyle Türkiye'nin en büyük bankaları arasında yer alıyor. Güneş Sigorta'nın yüzde 30 hissesine sahip olan Groupama ise Fransa'da yüzde 10 pazar payına sahip ikinci büyük sigorta grubu. Şirket Başak, Başak Emeklilik ile Güven ve Güven Hayat Sigorta'yı satın alarak Türkiye'de de sigortacılık faaliyetlerini sürdürüyor.

Her alanda var

Güneş Sigorta yangın, nakliyat, kaza, mühendislik, hukuksal koruma, sağlık, tarım ve



Serhat Süreyya Çetin, Güneş Sigorta Genel Müdürü

hayvancılık gibi ana sigorta branşlarının yanı sıra konut ve işyeri yangın paket poliçeleri, hırsızlık, ferdi kaza, para nakli, cam kırılması, ürün sorumluluk, otel paket, seyahat, ofis, muayenehane, kâr kaybı, kasko, trafik, yeşil kart gibi sigorta türleriyle de yaşamın her alanında güvence sağlıyor. Ticari ve endüstriyel risk sigortaları ve uçak, helikopter, gemi ve kara nakil araçları, ağır sanayi ve filo sigortaları dallarında da iş dünyasının ihtiyaçlarına cevap veriyor.

Güneş Sigorta, satış ve pazarlama, hasar yönetimi, teknik yönetimi, reasürans, risk mühendisliği, stratejik planlama, iç kontrol ve risk yönetimi, bilgi yönetim sistemleri, iş geliştirme ve müşteri segmentasyon ile bütçe planlama ve yatırımcı ilişkileri birimleriyle hizmet veriyor. Yeni ürünlerin geliştirilmesi ve mevcut ürünlerin müşteri ihtiyaçlarına göre sürekli gözden geçirilmesini sağlayan dinamik yapısıyla sektörün örnek aldığı şirketlerden biri.

Prim üretimi yüzde 10 arttı
Güneş Sigorta'nın toplam prim üretimi, 2011 yılının ilk altı ayında 2010'un aynı dönemine göre yüzde 9.9 artarak 406.2 milyon liraya yükseldi. Net kârı ise aynı dönemde 4.4 milyon liraya çıktı. Önceki yılın aynı döneminde 23.9 milyon lira zarar açıklamıştı. Peki, bu değişim nasıl oldu? Güneş Sigorta Genel Müdürü Serhat Süreyya Çetin, bu süreçte

öncelikle şirketin zarar etmesine neden olan etkenleri mercek altına aldıklarını söylüyor. Önceki yıllarda ortaya çıkan zararların nedenlerini ise şöyle sıralıyor:

“En önemli faktörlerden ikisi, sigortacılık kanununda yapılan değişikliklerle birlikte yönetmeliklerin hızlı bir şekilde uygulanmaya alınması; bunun yanı sıra sektörde AB standartlarına ulaşmak amacıyla çok hızlı bir şekilde karşılıkların ayrılmasıydı. Bütün bu değişikliklerin yanı sıra yabancıların Türkiye pazarına hızlı bir şekilde girmesi de önemli bir faktör oldu. Yasal düzenlemeler karşılıkların artmasına, yabancıların girişi ise fiyat rekabetinin daha acımasız hale gelmesine neden oldu.”

Çetin, uygulamaya alınan yasal düzenlemelerin sektördeki şirketlerin bilançolarını kısa vadede zarara uğrattığını, ancak uzun vadede yararlı olduğunu vurguluyor. Bu tür yasal düzenlemelerin sektör için olumlu değerlendirilmesi gerektiğini de sözlerine ekliyor. Serhat Süreyya Çetin'e göre, küreselleşmenin etkisiyle dünya sigorta devlerinin Türkiye'ye gelmesi de zararda göreceli bir etki yarattı. Çetin, rekabet sarmalını şu şekilde açıklıyor: “Kendi ülkelerinde belirli bir olgunluk seviyesine ulaşan yani büyüme ve kârlılık rasyoları açısından belirli bir durağanlık seviyesine dayanan sigorta şirketleri, kârlılık ve büyüme stratejileri doğrultusunda Türk sigorta pazarına girerek kısa

vadede aşırı rekabete neden oldu. Sektördeki rekabetin bu denli yoğun olmasının nedenlerinden biri de sigorta pazarının büyüme hızından daha büyük bir ivmeyle yabancı girişinin yaşanması oldu. Bu süreç hızlı bir şekilde yaşanınca, pazar payı kavgası ve buna bağlı olarak da fiyat rekabeti kaçınılmaz oldu.” Her iki gelişmenin de sigorta sektörü açısından kaçınılmaz olduğunu düşünen Çetin, geçen yıl açıkladıkları zarardan sonra bu gerçekler doğrultusunda yeni strateji ve politikalar geliştirdiklerini belirtiyor. Güneş Sigorta, bu süreçte portföylerini yeniden gözden geçirerek iyileştirmeye yönelik önlemler aldı. Kârlı branşlara, kârlı ürünlere yöneldi.

Rakamlarla Güneş Sigorta

Milyon TL

406.5

(Prim üretimi, 31.06.2011)

369.5

(Prim üretimi, 31.06.2010)

151.4

(Ödenen hasarlar)

36.3

(Brüt teknik kâr)

4.4

(Net kâr)

GÜNEŞ SİGORTA

Çetin, bu stratejinin etkilerini gördüklerini, meyvelerini de almaya başladıklarını vurguluyor. Bu yoğun rekabet ve kârsızlık ortamında kurumsal müşteriler ve acenteler kritik öneme sahip. Serhat Süreyya Çetin, acenteleri ihmal etmeden finansal kuruluşlardan sağlanan prim üretimini artırdıklarını belirtiyor. Banka sigortacılığı için yeni bir ekip kuran Güneş Sigorta, VakıfBank kanalıyla yapılan üretimi ilk altı ayda yüzde 48 artırdı. Kârlı kaynaklar ve branşlarda büyürken kârlı olmayan alanlarda küçülme

yoluna gitti. Örneğin, ilk altı ayda oto kaza branşında yüzde 10 küçüldü...

Çetin, pazar payının şirket yöneticileri için narkoz etkisi yaptığını ama bu etkinin daha sonra hissedildiğini söyleyen Çetin, “Pazar payı kazanmanın en iyi yolu kasko ve trafikte fiyatları düşürmek. Ama biz bu oyuna gelmedik, gelmeyeceğiz. Biz kârsız kaynak ve portföyden uzaklaştık. Fiyatlarımızı sektörün ve şirketimizin hasar prim oranlarına göre yani maliyetlere göre oluşturduk. Fiyata göre şirket tercihi yapan müşteriler kalıcı değil” diyor.

Anlaşılan Güneş Sigorta, bilinçli bir tercihle hizmet kalitesinden ziyade fiyata odaklı müşterilerden uzak durmuş, ancak büyümesini de sürdürmüştür. Sektörün en fazla büyüdüğü alanlarda küçülürken, şirketin genel prim üretiminde yüzde 10 büyümeye sağlaması oldukça dikkat çekici.

Kârlı ürünlere kampanya

Güneş Sigorta'nın kârlı olan branşlarda sektörün üzerinde büyümesi dikkat çekiyor. Şirketin bilançosuna bakıldığında yangın branşında yüzde 16, muhtelif kaza branşında yüzde 122, mühendislik branşında yüzde 18, nakliyat branşında yüzde 22, seyahat sigortası branşında ise yüzde 36 büyümeye gösterdiği görülüyor. Bilançoda dikkat çeken diğer bir gelişme de teknik kârın bir önceki döneme göre yüzde 779 artışla 36.4 milyon liraya yükselmiş olması.

Güneş Sigorta'nın bu süreçte verimli ve sürdürülebilir büyümeyi sağlamak, kârlı ürünlerin satışını artırmak amacıyla yürüttüğü kampanyalar da ilgi çekiyor. Acentelerini kârlı ürün satışına teşvik eden şirket, kampanya uygulamalarının bilgi işlem altyapısı Pusula ile desteklenmesini sağladı. Serhat Süreyya Çetin, "Pusula yazılımı sayesinde istediğimiz branştaki ürünü istediğimiz yerde satmaya başladık. Bu da bizi sürdürülebilir kârlılığa ulaştırdı" diyor. Bu süreçte konut paket kampanyasıyla birlikte yönetilen işyeri



ekstra paket kampanyası da prim üretimine önemli katkı sağlamış. Aynı şekilde ferdi kaza kampanyasıyla geçen yıl üretilen primin 6 katına ulaşılmış.

Bu başarı Güneş Sigorta'nın dinamikleri hakkında önemli ipuçları veriyor. Üretim alanında konsantre olunan bu yönetim anlayışının yanı sıra etkin bir gider yönetimi stratejisi uygulayan şirket, genel giderlerini de yüzde 7 oranında azaltmayı başarmış.

Bütün bu uygulamalar sonucu Güneş Sigorta'nın haziran sonu itibarıyla genel prim üretimi

geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 9.93 artarak 406 milyon 249 bin TL'ye ulaştı. MAMS (Motorlu Araç Mali Sorumluluk) üretiminde yüzde 4.95 azalma dikkati çekerken, en yüksek prim üretim artış tutarı 18 milyon 332 bin TL ile tarım branşında gerçekleşti. Şirketin genel prim artış oranı üstünde artış sağlanan branşlar ise yangın, DASK, mühendislik, nakliyat, kaza ve tarım oldu. Haziran 2011 sonunda hayat dışı elementer sigorta branşlarında ödenen hasar tutarı 151 milyon 450 bin TL ile önceki döneme

göre 6 milyon 429 bin TL azaldı. Yüzdesel azalma ise 4.07 oldu. MAMS, 64 milyon 537 bin TL ile en yüksek hasar ödemesi yapılan teknik branş oldu. Onu 57 milyon 582 bin TL ile kaza, 22 milyon 349 bin TL ile sağlık branşı takip ediyor. Yine Haziran 2011 sonu itibarıyla hayat dışı teknik gelirler 221 milyon 612 bin 356, hayat dışı teknik giderlerse 216 milyon 938 bin 295 TL oldu. Hayat dışı teknik faaliyetler sonucu oluşan teknik denge, 4 milyon 674 bin 61 TL kâr şeklinde gerçekleşti.

5 soruda ferdi kaza sigortası



1. Ferdi kaza sigortası nedir, hangi riskleri kapsar?

Ferdi kaza sigortası olası bir kaza sonucu sigortalının vefat ya da sürekli sakatlık risklerini bir yıl süreyle güvence altına alan bir sigorta türü. Ferdi kaza poliçesi sigortalının seçmiş olduğu limitler dahilinde kaza sonucu oluşabilecek tedavi masraflarını ve çalışamadığı günlerin maddi kayıplarını da kapsamı altına alır.

2. Ferdi kaza sigorta bedeli nasıl belirlenir?

İnsan hayatının ya da sakatlığın getireceği maddi kayıpları hesaplamak mümkün olmasa da ferdi kaza sigortası için bir limit belirlemek gerekiyor. Sigorta teminat limitinin belirlenmesinde meslek, yaş gibi bazı kriterler dikkate alınıyor. Bu limit sigortalının talebine göre de belirlenebiliyor. Poliçeler genellikle yıllık olmakla birlikte bir yıldan kısa süreli de olabiliyor. Ortalama bir rakam vermek gerekirse ölüm ve sakat kalma teminatı 25 bin lira, tedavi teminatı bin lira olan yıllık bir ferdi kaza poliçesini 48 liraya, 250 bin liralık ölüm ve sakatlık teminatı ile 5 bin liralık tedavi teminatını 300 liraya satın almak mümkün.

3. Ferdi kaza sigortası sadece Türkiye sınırları içerisinde mi geçerli?

Poliçe üzerinde yazılı teminat limiti çerçevesinde bütün dünyada geçerlidir.

4. Ferdi kaza sigortasında vergi avantajı var mı?

Ücretli çalışıyorsanız ya da beyana tabi vergi mükellefi iseniz, ödediğiniz primleri vergi matrahınızdan indirebilirsiniz.

Böylece aylık ücretinizin yüzde 5'ine ve yıllık olarak asgari ücret tutarı kadar ödeyeceğiniz sigorta primleriniz, bulunduğunuz vergi dilimine göre size kazanç sağlar.

5. Vefat tazminatı kimlere ödenir?

Sigorta tazminatı, poliçede belirtilmiş ise menfaatkarlara, belirtilmemişse kanuni hak sahiplerine ödenir.

The sector's HR profile

According to The Association of the Insurance and Reinsurance Companies of Turkey (AIRCT), there are 58 insurance companies. Despite the 2008 financial crisis, the sector has created more than 500 jobs and total number of employees including direct marketing teams has reached 16.500. Furthermore, as well as other employment opportunities, just 4 companies are looking for 400 people to hire for different positions until the end of 2011.

Along with rapid increase in numbers, the profile of human resources of the sector is also improved. Not long ago, the majority of the sector consisted of high school graduates. But today, university graduates are the biggest group with 69 percent of total employees. This high rate of graduates specifically is striking among life insurance companies. According to AIRC, the share of university graduates is 66 percent for non-life companies and 71 percent for life insurance companies. Even in some companies such as Groupama Emeklilik, the share of university graduates has reached approaching almost 100 percent.

A big share of female employees is another striking HR feature of the sector. While female employees' share is 54 percent

in general, it is even 60 percent within marketing teams.

HR specialists explain these developments of the sector's HR profile with two factors: severe competition along with rising numbers of foreign companies and legal obligations.

According to Elif Ejdar Özel, Special Projects Manager of HRM Consulting, qualified employees with postgraduate degree and foreign language

foreign companies into the sector, insurance companies seek more qualified candidates. Jale Akkaş points that having a degree in insurance/actuarial and interesting in insurance sector is highly important but for executive positions, priority is given to experience followed by competence. So, while 3,5 percent of employees have a insurance/actuarial degree in the headquarters' personnel, this share is as low as 1 percent

Yılmaz Tekirgöl highlights some qualities as follows: dynamic personality, ability to work in flexible working conditions, client-oriented communication and strong representative skills. These qualities are especially important for sales departments. On the other hand analytical thinking ability comes to the fore. HR experts suggested that candidates' motivation and energy are most welcomed by employers in the sector. But first of all, "believing in insurance" is necessary for all candidates who want to have a successful career in insurance business.

Headhunting for sales persons

A large part of the new employees in the sector are met by newly graduates. The need for qualified staff is usually met by the companies' own employee poll. For example Anadolu Hayat Emeklilik, Aksigorta, AvivaSA, Garanti Emeklilik and Yapı Kredi Insurance Group do not hire mid-level management staff from other companies. On the other hand many companies use headhunting for qualified staff for sales, executive and non-sector managerial positions such as public relations, law and HR departments. Regarding



skills are preferred by companies. Dilek Yılmaz Tekirgöl from KRM Management Consulting also explains this change as "Almost in every sector, companies with overseas ties are attractive for employees. Thus it might be difficult to keep qualified people within companies especially for well known salespersons."

Along with entrance of many

within sales staff (also known as financial advisors). Management, economics and engineering are most popular degrees within sales teams.

Do you believe in insurance?

So what kind of personal qualities companies seek in candidates? Interpreting the changing profile of human resources in the sector, Dilek



>> to head-hunting for qualified staff, “Sales positions come forward in head-hunting. Companies usually look for sales specialists who have a customer portfolio and technical persons” said, Dilek Yılmaz Tekirgöl. Thus, it has become difficult to hold good sales persons, according to HR experts.

1.000 TRL salary for new graduates

The most important tool that used by insurance companies to attract new graduates and to hold qualified employees is HR applications and benefits. According to KRM Management Consulting, salaries for new graduates range between 1.000 and 1.600 TRL which is higher than minimum wage and far above many other sectors such as banking. Depending on seniority and experience net salaries raise up to 4.000 TRL for experts. In addition to net salary, many insurance companies provide other benefits such as free private health and life insurance, bonuses, performance grants, language compensation, birth and marriage supports, individual pension plans, and training opportunities as well as a satisfactory bonus system for sales persons. Attracting many by HR policies, insurance sector shows its potential for long-term career opportunities for new candidates.

"We will grow in 3 channels"



Cemal Kışmir, CEO of BNP Paribas Cardif Turkey

BNP Paribas has completed its structuring process in Turkey with gathering three companies under one roof. Cardif Sigorta (Cardif Insurance), Cardif Hayat (Cardif Life) and BNP Paribas Cardif Emeklilik (BNP Paribas Cardif Pension) formerly known as Fortis Emeklilik ve Hayat (Fortis Pension and Life) have started to operate under the name of BNP Paribas Cardif Türkiye. All these changes have been managed by newly appointed CEO, Cemal Kışmir who worked as a senior vice

president of retail banking for many years in TEB (Turkish Economy Bank).

Referring to Cardif's growth strategy and objectives Cemal Kışmir, CEO of BNP Paribas Cardif Turkey, said: “First of all, we want to increase the cake. Our main goal is to grow our business partners. This field is not going to grow only with financial actors. We want to give our products to the non-financial sectors. Those are global products but we adopt them to local businesses.”

Kışmir says that Cardif's aim is to operate in ‘protection insurances’. Referring to Cardif's distribution strategy he said: “Three companies work in three different channels. One of three distribution channels has been started with the arrival of Cardif. We reach final consumers with this channel. We sell our products to

insurance companies, banks and consumer finance companies. So they sell our products through their distribution channels under their brands.

We also work with TEB. We market our life, pension and protection products to TEB's branches. We have built 15 regional offices where TEB has regional offices. TEB has 600 branches and every financial advisor is responsible to 3 branches. We are a group company and have a 20 years deal with TEB. Our third distribution channel is our agencies. We have 60 insurance agencies and it increases up to 180 with sub-contractors. This is rather built for pension products, it worked well and 30 percent of our fund has come from the agencies. We want to grow this channel. These agencies will be able to sell non-life and protection products. We still work on it.”

The sector grows above inflation

Results for the first half of 2011 were announced by The Association of the Insurance and Reinsurance Companies of Turkey (AIRCT). The latest statistics show that the sector has produced 9 billion TRL premiums and grown 24.45 percent over the same period last year. Real growth rate

adjusted for inflation is at 18.21. The flagship of the sector, automobile insurance segment has produced 1.8 billion TRL (23% increase). However, the amount of premiums collected in automobile insurance is not enough to cover damage claims (1.859 million TRL). Despite the

increase in premiums, the sector could not achieve the same success in the number of policies. Compared to 21,3 million policies and 7 billion TRL premiums in the first half of 2010, insurance companies sold almost 28 million policies worth 9 billion TRL in the first half of this year.

It's time to insure education

Education insurances with low premiums provide many advantages for parents as well as students. The most important guarantee is to meet school expenses for students in any case of unexpected risks for parents such as death, unemployment or disability. Furthermore education insurances can cover university students' expenses with monthly payments for students. On the other hand education insurances provide many advantages for parents such as tax

incentives. Waged employees and taxpayers can get tax refund up to 5 percent of their monthly premium payments. Premiums can also be paid in foreign currency as euro or dollars. Premium payments can be paid in once, monthly or up to 10 years according to schooling period. Cumulative life insurances also provide an opportunity to get monthly payment for students as well as education guarantee. In addition to all these advantages, one of the most

important features of education insurances is much lower premiums compared to other type of insurance policies. Different from other policies education insurance premiums are calculated according to expenses for school years of students. The age of parents and total amount of school expenses is also considered in calculation. For example it



is possible to have 40.000 TRL guarantee for 8 years for just 10 dollars monthly payments. Or 5.000 TRL guarantee for 5 years can be obtained with a single payment of 250 TRL for an university student.

The world's "banana skin" is regulations

PricewaterhouseCoopers (PwC) and Centre for the Study of Financial Innovation (CSFI) published a new survey of risk perceptions, Insurance Banana Skins 2011. The survey identifies the risks facing global insurance industry in early 2011, as seen by a global sample of nearly 500 practitioners and close observers. Also Turkey has participated into the research for the first time this year. According to the survey the top risk is the burden of regulation that is being placed on the industry by a wave of regulatory reform at international and local levels, in particular the EU's Solvency II Directive. The fear is that these initiatives will load the industry with heavy costs, and distract management from the

task of running profitable businesses. The second biggest risk is identified as scale of the new capital requirements that the industry could end up being hindered by them rather than helped. A highly uncertain macro-economic trend is placed as the third biggest risks followed by poor investment performance of the industry. Also natural catastrophes are identified as the fifth biggest risk which was expected after the recent disasters in Australia, New Zealand and Japan. Differently from global results, natural catastrophes, also identified as the biggest risk by Turkish insurers and observers. Low interest rates, the industry's persistent difficulty in attracting

high quality staff, the industry's reputation, strength of corporate governance and management quality and political risk are identified among other important risks. Among the risks that have fallen in the survey, the most notable are risk management and complex instruments. The insurance industry benefits from a perception that its members managed their way through the crisis better than the banks. They have also reduced dependence on the structured products through which they gained exposure to the more toxic parts of the financial markets in the crisis, with disastrous results in a few cases. On the other hand the low-ranking list of the survey

contains unexpected three risks: climate change, terrorism and pollution. Despite a high incidence of floods, bombings and oil spills over the last couple of years, these continue to be seen as manageable underwriting risks, and much less threatening to the insurance business than regulatory change. The survey which updates previous surveys in 2008 and 2009, was conducted in March and April 2011, and is based on 490 responses from 40 countries. About two thirds of the respondents were from the primary insurance industry, six per cent from reinsurance, and nine per cent from the London Market. The remainder consisted of brokers, regulators and observers.

Dubai does not give up doeyes

As we all know, Çetin Alanya, one of the most experienced CEO in the sector, has retired from Dubai Group Sigorta. He has 36 years of working experience in the insurance sector, plus 9 years of experience in other businesses. With his retirement everyone was talking about the future of Dubai Group. Some even said that the Group would be liquidated. But, Mehmet Aydoğdu, another doyen, was hired as a new CEO of Dubai Group Sigorta.

This appointment has caused some comments like "Dubai does not give up on doyens." Prior to the new appointment,



Aydoğdu was working as a member of the board in Groupama Sigorta since 2007. And before then he used to work in several positions and

retired as general manager of Güneş Sigorta.

Mehmet Aydoğdu will use his experience for Dubai Group Sigorta but one question still

remains: Is he going to use his experience to manage liquidation process or restructuring process of the company? We'll see soon.

The agencies that bring more than deposits

There is an interesting vicious circle going on in the Individual Pension System (IPS). This circle disturbs some managers while it makes some who want to enlarge their portfolios in a short-term happy. So, this welcoming attitude is taken by some as one of the factors that prevent the development of the IPS.

Despite the growth of the private pension system in such short period of 7 years whets the appetite of some; the system could grow more than current rates. But some sector mana-

gers' politics prevents this growth. For example it's said that, it has become a custom for some agencies to make their customers earn money as much as 1 percent of their savings. But also they earn 1 percent each time they change their company. So who pays the money (2% percent of the portfolios) to the agencies? Of course, it is managers who want to grow their companies rapidly. So to say, in every company change, the agencies earn extra 1 percent of their portfolio. So, who benefits from this system?

Insurance sector demands to use the data pool

As it is known, the banks keep records of companies that use loans. The records are kept on individual and corporation basis by Credit Record Office. And this data pool is shared in banking system. Using this tool, the banks keep companies' credibility under control. This data pool is also open for the use of leasing and factoring companies but not for insurance companies. Only some insurance

companies can reach this data through their banking partners but most of them do not have the access. Therefore insurance sector demands to use this data as well. It is said that insurance companies have already requested to use this data from the big brother, The Banks Association of Turkey (BAT). So at the moment, insurers open their ears and eyes for the decision of BAT.

Profitability is OK, it's time to grow

Insurance companies have announced half-year balance sheets. It is difficult to see a satisfactory picture because of negative results. Even some companies' loss has reached to 100 million TRL. In this picture, Güneş Sigorta, one of the well-established insurance companies of Turkey, has announced 4.4 million TRL net profit. Although Güneş's profit does not seem a big deal, there is an important transition considering the company's loss of 23.9 million TRL for the first six months of 2010. Its total premium production has

reached to 406.2 million TRL increased by 9.9 percent over the same period of 2010. So, how this change has happened? Serhat Süreyya Çetin, General Manager of Güneş Sigorta, explains last year's half-term results with two factors: changes in regulations and severe competition resulting from entrance of several foreign companies into Turkey. Referring to their new growth strategy, Çetin said: "The best way to gain market share is to reduce prices in automobile and traffic insurances. But we saw the trick and

did not join this game. We have moved away from unprofitable areas and portfolios. We have built our prices according to damage premium rates in the industry and in our company. Customers who choose companies according to prices are not loyal." So Güneş Sigorta has turned its face to profitable areas as well as corporate customers and agencies. It has built a new team for bank insurances and increased its production by 48 percent through Vakıfbank. On the other hand Güneş Sigorta has downsized its operations in



Serhat Süreyya Çetin, General Manager of Güneş Sigorta

unprofitable areas such as automobile insurances while developed campaigns for profitable products such as fire, accident, travel and transport.

Can credit opportunity prevent exits from the IPS?

The Individual Pension System (IPS) has reached 2 million 506 thousands participants and 13.506 million TRL funding capacity as of August 2011. Although it is regarded a success story in such a short period of 8 years, there are still a few things to help the system grow faster. As it's well known, tax incentive

is the most attractive feature of the IPS. Through the tax incentive, the contributions made to the system may be claimed as tax-deductible expenses. Depending on your gross salary and the applicable tax bracket, your net salary would rise by 15% to 35% of the contribution you pay. For example if you pay

100 TRL, you might get a tax refund of 20 TRL depending on your tax bracket. But many participants can not benefit from this opportunity, because many small and medium enterprises' accountant does not take the trouble of processing paperwork. Thus, it is argued that, the amount of tax incentive could be added to savings instead of tax refund. Second problem is about withholdings that applied to principal savings when a participant exists... This application disturbs many participants and leaves them with a bad perception of the

system. The unfairness of this practice was proved by the court's several decisions. Thus, withholdings can be re-arranged to be taken from revenues not from principal savings. Third, it is also known that one out of three participant exits from the system for several reasons but mostly for financial needs. So regarding this problem, the sector managers suggest a type of credit system similar to cumulative life insurances in which participants use their savings as a credit. Likewise, savings can be used for a loan or as a guarantee for bank loans at low-interest rates.



BES'te kredi imkanı çıkışları önler mi?

Bireysel emeklilik sistemindeki katılımcı sayı 2 milyon 506 bine, fon büyüklüğü ise 13 milyar 506 milyon liraya yükseldi. Bu büyüme herkesin iştahını kabartıyor. Ancak BES'e giren üç kişiden birinin çeşitli nedenlerle sistemden çıkması endişeleri artırıyor. Bu çıkışlara karşı olası bir çözüm

olarak sektör yöneticileri, birikimli hayat sigortalarında olduğu gibi birikimlerin kredi gibi kullanılmasını ya da bankaya teminat olarak gösterilerek katılımcıların düşük faizli kredi kullanmasına olanak tanınmasını istiyorlar. Böyle bir uygulama sistemden çıkışın önüne geçebilir mi?



Söyleşi: William J. Toppeta
MetLife Başkanı
“Hep liderliği hedefleriz”

Haber:
Allianz, ihtiyaçları
birleştiriyor

Yazar: Alp Keler
BES yatırımcıları İMKB-30'u
takip ediyor mu?

BES'te kredi imkanı çıkışları önler

Bireysel emeklilik sistemine giren üç kişiden birinin çeşitli nedenlerle sistemden çıktığı söyleniyor. Sektör yöneticileri birikimli hayat sigortalarında olduğu gibi birikimlerin kredi gibi kullanılabilmesini istiyorlar. **Berrin Vildan Uyanık** / buyanik@finansgundem.com



Sekiz yılda bireysel emeklilik sisteminde kaydedilen büyüme herkesin iştahını kabartıyor, ancak sektör daha da büyüyebilir. 2004 yılında tanıştığımız bireysel emeklilik sisteminde katılımcı sayı 2 milyon 506 bine ulaşırken, katılımcıların fon tutarı da 19 Ağustos itibarıyla 13 milyar 506 milyon liraya yükseldi. Sektörün daha hızlı büyümesi için kanun koyucunun yapması gerekenler olduğu kadar şirket yöneticilerin de dikkat etmesi gereken bazı noktalar var. Bunların başında sektörün vergi teşviki ile ilgili düzenlemelerin yeniden gözden geçirilmesi geliyor. Bilindiği gibi BES'in en büyük avantajı vergi teşviki. Basitçe, her ay 100 lira sisteme para yatıran bir katılımcı sigortalı ise vergi dilimine göre değişmekle birlikte her ay bunun 20 lirasını geri alıyor ama

birikimleri her ay 100 lira artıyor. Böyle bir imkan tanınmasına karşın katılımcıların büyük kısmı bu teşviktan yararlanmıyor, daha doğrusu yararlanamıyor. Çünkü büyük şirketlerde sorun olmasa da küçük ölçekli şirketlerde çalışanlar için bundan yararlanmak oldukça zor. Nitekim şirketlerin muhasebe departmanlarına bu iş angarya olarak geldiğinden pek sıcak yaklaşmadığını söylemek mümkün. Onun için sektörün istediği gibi vergi teşviki iade olarak değil de birikimlere eklenecek şekilde tekrar düzenlenebilir. İkincisi, sistemden ayrılmalarda uygulanan stopaj kesintisi ile ilgili... Yani anaparadan stopaj alınması da herkesi rahatsız ediyor. Olumsuz izlenimle ayrılanlar da çevrelerini olumsuz etkiliyor. Ayrıca uygulamanın haksızlığı

mahkeme kararları ile ortaya çıktı. Bu yüzden stopaj anaparadan değil de getirilerden alınacak şekilde düzenlenebilir.

Çıkışlar kredi ile önlenebilir
Öncelikli yapılması gereken bir diğer uygulama da sistemden çıkışları önlemeye yönelik. Malum, sisteme girenlerin yaklaşık üçte biri sistemden öyle ya da böyle bir şekilde çıkıyor. Paraya sıkışan herkesin ilk aklına gelen BES birikimleri oluyor. Peki bu konuda ne yapılabilir? Birikimli hayat sigortalarında olduğu gibi, katılımcı ekonomik olarak sıkıntıya girdiğinde içerdeki parasını kredi olarak kullanabilir. Yani bu yönde bir düzenleme yapılabilir. Ya da bu birikimler bankaya teminat olarak verilip, katılımcının bankadan teminatl olduğu için düşük faizli kredi kullanmasına olanak sağlanabilir. Diyelim ki katılımcı çektiği krediyi ödeyemedi, bu durumda ise bireysel emeklilik şirketindeki birikimi bankaya aktarılır. Katılımcıya sistemden çıkması için bir şans daha verilmiş olur. Bireysel emeklilik sisteminde şu anda böyle bir uygulama yok fakat birikimli hayat sigortalarında var. Pek

fazla kullanan olmasa da sistem buna izin veriyor. Aslında bu uygulama, yani birikimli hayat sigortası olanların, sistemdeki paralarını kredi gibi belirli faiz oranı ile kullanmaları, şirketlerin de işine gelen bir uygulama. Çünkü sahibine kredi olarak verilen paralar şirketin bilançolarında ikraz olarak gösteriliyor. Geri ödenmese bile vade sonuna kadar şirket bilançosunda gösteriliyor. Peki bu sistem neden çok fazla bilinip kullanılmıyor? Çünkü şirketlerin bu konuda gerekli altyapı yazılımlarının hazır olmadığı söyleniyor. Bazı şirketlerin bu taleple gelen müşterinin sistem içerisinde geri ödemelerini takip etme zahmetine, daha doğrusu maliyetine katılmak yerine sistemden çıkmalarını teşvik ettiği de duyduğumuz haberler arasında... Kısacası her ne kadar çok yaygın olmasa da birikimli hayat sigortası sahipleri, kendi hesaplarında biriktirdikleri paralarının yüzde 95'ine kadar kredi gibi şirketten alıp anlaştıkları süre ve faiz oranı ile tekrar ödeyebiliyorlar. Yüzde 5'i ise vergi kesintileri için tutuluyor. Böyle bir uygulama sistemden çıkışın önüne geçebilir.

Allianz, ihtiyaçları birleştiriyor

Allianz, acentelerine sunduğu avantajlarla hayat ve emeklilik branşının gelişimine katkı sağlarken, bireylerin yaşam evrelerinin farklı dönemlerinde karşılaşılabileceği her türlü riskleri ve ihtiyaçları kapsayan yeni ürünler çıkardı.



Ömür Şengün,
Allianz Hayat ve Emeklilik GM

sunuldu. Allianz'ın, geliştirdiği “Özel Birikim Sigortası Planları” ve “Yıllık Hayat Sigortası Planları” ürünleri, kişilerin çeşitli yaşam evrelerindeki farklı ihtiyaçlarını tek çatı altında toplamayı amaçlıyor. Yenilenen ve çeşitli teminatlar eklenerek kapsamı genişletilen “Yıllık Hayat Sigortası Planları” ile sigortalılar, ihtiyaçları doğrultusunda, farklı risk unsurlarına karşı hem kendilerini hem de yakınlarını koruma altına alabiliyorlar. Temel Koruma Planı, Aile Koruma Planı, Kapsamlı Hayat ve Sağlık Koruma Planı, Kanser Planı ve Esnek Plan olmak üzere 5 farklı plan olarak tasarlanan yeni ürün ile sigortalılara ihtiyaçları doğrultusunda farklı teminatlar sunuluyor. Yine farklı plan seçenekleri ile sunulan “Özel Birikim Sigortası Planları” ise, klasik birikim sigortasına ek olarak; kaza veya hastalık sonucu daimi maluliyet teminatı, kritik hastalıklar teminatı, hastane yatış teminatı, kaza sonucu tedavi masrafları teminatı gibi çeşitli risk unsurlarını barındırıyor. Böylece sigortalılar, geleceğe güvenle bakmalarını sağlayacak birikim imkânı ve farklı risklere karşı güvenceye aynı anda sahip oluyor.

Allianz Hayat ve Emeklilik Genel Müdürü Ömür Şengün Allianz olarak hedeflerinin farklı yaşam evrelerinde sigortalıların tüm ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri ürünler sunmak olduğunu söylüyor. Ömür Şengün, hayat ve emeklilik branşında başlattıkları yeni dönemde ‘herkes için’ bir çözüm sunacaklarını belirterek; “Ülkemizde, hayat ve emeklilik branşına hak ettiği değeri vermek amacıyla kısa süre önce yepyeni bir çalışmayı başlattık. Yeni Yıllık Hayat Sigortası ve Özel Birikim Sigortası planlarımız bu yeni dönemin ilk ürünleri. Çalışmalarımızı hayat ve emeklilik branşındaki diğer ürünlerimizi de yenileyerek hızla sürdüreceğiz” diyor. Allianz olarak hedeflerinin bireylerin tüm yaşamları boyunca, farklı ihtiyaçlarını karşılayacak ürünler geliştirmek olduğunun vurgulayan Şengün, “Bu doğrultuda yılsonuna kadar, farklı ihtiyaçlara yanıt verecek yeni ve yenilenen ürünlerimizi sigortalılarımızla buluşturacağız. Üstelik acil ambulans, psikolojik ve tıbbi danışmanlık, sağlık ve yaşam koçluğu, mobil check-up ve ikinci sağlık görüşü gibi kişiye özel asistans hizmeti seçenekleri de sunacağız” diyor.

Bireysel emeklilik sektöründe şirketler yeni ürünler çıkarmaya devam ediyor. Yeni ürünler ise

genel olarak BES planlarını destekleyecek şekilde tasarlanıyor. Bu yeni ürünlerden biri de Allianz tarafından piyasaya

“Hep liderliği hedefleriz”

Türkiye’de hayat ve ferdi kaza primlerinde yüzde 5,6 pazar payıyla Türkiye’de beşinci büyük hayat sigortası olan bir organizasyon yaratacağız.

MetLife, Deniz Emeklilik’i satın alarak Türkiye pazarına girdi. DenizBank’ın Deniz Emeklilik’teki yüzde 99,86 oranında ki hissesini 161,9 milyon Euro’ya ABD kökenli sigorta devi MetLife ile anlaştı. Malum, iki kurum arasında yapılan hayat sigortası ve bireysel emeklilik acentelik sözleşmesiyle DenizBank şubeleri 15 yıl boyunca sadece MetLife’in bireysel emeklilik ve hayat ürünlerini satacak. MetLife’in Uluslararası Operasyonlarından Sorumlu Başkanı William J. Toppeta’ya ulaşan *Türkişttime Dergisi*’nden Selçuk Oktay, MetLife’nin beklentilerini sordu. Türkiye operasyonuna büyük önem veren Toppeta, Türkiye operasyonu için hiçbir yatırımdan sakınmayacaklarını söyledi. Biz de Akıllı Yaşam olarak bu söyleşiyi sizler için özetledik.

Türkiye’ye girişinizin amaçları neler?

MetLife Alico olarak bu bölgeye yabancı değiliz. Türkiye’nin demografik yapısı sigorta için çok elverişli. Yükselen eğitim seviyesi ve geliri ile genç bir nüfusa sahip. Politik istikrar yatırımcılar arasında güven yaratıyor. Türkiye ekonomisi bölgedeki en büyük gayri safi milli hasılaya sahip ve yakın zamanda değişen küresel iklim de ülkenin direncini ve odağını ortaya koyuyor. Ancak kişi başına düşen sigorta poliçesi oranları gelişmiş ülkelere kıyasla gayet düşük görünüyor. Bu durum tam da Türkiye’de büyümek istememizin nedenlerinden birisini oluşturuyor.

Ne gibi değişiklikler getirmeyi planlıyorsunuz?

MetLife’in hedefi iş yaptığı yer neresi olursa olsun müşterilerine servis vermeyi

birinci sıraya koymak. Müşterilerimizin anlattıklarına kulak veriyor, hizmet ve ürünleri onların ihtiyaçlarını karşılamak için tasarlarız.

Hedefleriniz neler?

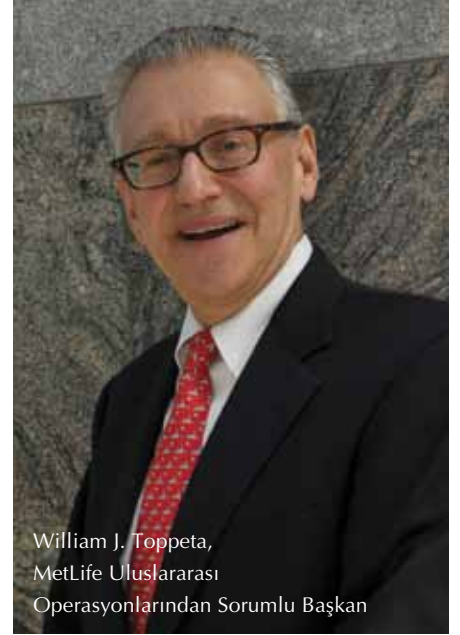
Türkiye’de hayat ve ferdi kaza primlerinde yüzde 5,6 pazar payıyla Türkiye’de beşinci büyük hayat sigortası olan bir organizasyon yaratacağız. Türkiye’de büyümek için hiçbir şeyi esirgemeyeceğiz. Doğrudan pazarlama gibi alternatif dağıtım kanallarını güçlendirmeye devam ederken banka sigortacılığı dağıtım kanalındaki işlerimizi geliştirmek için önemli kaynakları bu işe yatırıyoruz.

İlk yıl için gelir ve poliçe hedefleriniz neler?

MetLife ülkeler düzeyinde gelirlerini ele almaz. MetLife’in vizyonu rekabet ettiği her pazarda her halükarda lider olmaktır ve bu vizyonu gerçekleştirmek için agresif finansal hedeflerimiz vardır. Şunu da ekleyebilirim ki uluslararası operasyonlar MetLife için büyümenin güçlü motorları-

52 milyar dolarlık dev

MetLife, Inc. global olarak sigorta, yıllık irad ve çalışan hakları programları alanında 60’tan fazla ülkede 90 milyon müşteriye hizmet veren bir şirket. Kendisine bağlı ortaklıkları ve iştirakleri aracılığıyla ABD, Japonya, Latin Amerika, Asya Pasifik, Avrupa ve Orta Doğu pazarlarında önemli bir konumda yer alıyor. Fortune 500 rakamlarına göre, ABD’nin en büyük 46’ncı şirketi olan MetLife’in 2010 gelirleri 52 milyar dolar, karı 2,7 milyar dolar.



William J. Toppeta,
MetLife Uluslararası
Operasyonlarından Sorumlu Başkan

dır. Şirketin toplam gelirlerinin yüzde 40’ından fazlası ABD dışındaki operasyonlarından gelir.

İlk CEO Türk mü olacak?

İşbirliğine güçlü bir inancımız var. New York’ta genel merkezimiz, Dubai’de bölgesel ofisimiz, İstanbul’da da Türkiye genel müdürlüğümüz var. Bana göre bölgesel ve küresel yönetimle uyum içinde çalışmak için güçlü bir yerel yönetim ekibine sahip olmamız çok büyük önem taşıyor.

Sektörde stratejileriniz neler olacak?

Her şirketin, neyi en iyi yapıyorsa ona odaklanması ve sonrasında o alandaki hizmet ve ürünlerini geliştirmesi gerekiyor. MetLife’in stratejisi budur. Vizyonumuz açık ve nettir: İrad, koruma ve çalışan hakları ürün ve hizmetlerinde dünyanın lider sigorta sağlayıcısı olmak. Bize özgü avantajlarımızı şöyle sıralayabiliriz: Ürün konusundaki tecrübemiz, global kapsama alanımız dolayısıyla bilgi transferi yeteneğimiz, finansal gücümüz, risk yönetimi kapasitemiz ve müşterilerimize yönelik hız kesmeyen odağımız...



BES yatırımcıları İMKB-30'u takip ediyor mu?

Endeksin arttığı dönemlerde hisse senedi fonlarının toplam emeklilik fonları içerisinde payının artması, tersi durumda ise azalması beklenir. **Alp Keler** / Ak Portföy Genel Müdürü

Hisse senedine yatırım yapan yatırımcıların genelde endeks ve faizin hareketlerine göre pozisyonlarını ayarlamaları beklenir. Öyle ki; endeksin arttığı dönemlerde hisse senedi fonlarının toplam emeklilik fonları içerisinde payının artması, tersi durumda ise azalması beklenir. Ayrıca faizin düştüğü dönemlerde hisse senedi fonlarının toplam emeklilik fonları içerisinde payının artması, tersi durumda ise azalması beklenir.

Aralık 2004 – Ağustos 2011 döneminde hisse senedi fonlarının toplam emeklilik fonları içerisindeki ağırlığı ile İMKB 100 ve gösterge faiz arasındaki ilişkiyi incelemek üzere aşağıdaki grafiklere bakabiliriz.

İMKB 100 ile ilişki



Grafikten gözlenebileceği üzere katılımcılar genel olarak İMKB 100'ün hareketlerini takip ediyorlar. Sadece 2007 yılı ilk 8 ayında katılımcıların İMKB 100'ün artış trendini takip etmedikleri ve genel olarak pozisyonlarını korumakta oldukları görünüyor. Bunun sebebi dönemin şartları (yüksek faiz ortamı, piyasalara güvensizlik, hacimsizlik vb.) olarak açıklanabilir. 2007 ortası ile birlikte beklenildiği üzere oran ve endeks aynı şekilde hareket ediyor.

Aralık 2009'dan sonra ise pozitif korelasyon devam etmesine karşın, İMKB daha hızlı artarken, hisse fonlarındaki artış sınırlı kadı. Bu durumun ana sebepleri yatırımcıların hisse fonlar yerine esnek fonları daha çok tercih etmesi ve endeksin volatilitesinin artması

olarak gösterilebilir. Sonuç olarak, hisse senedi fonu ile İMKB 100 arasında pozitif bir korelasyon bulunuyor. Dolayısıyla katılımcıların İMKB 100 seviyesini genel olarak takip ettikleri ve pozisyonlarını endeksin trendine ve volatilité seviyesine göre ayarladıkları öne sürülebilir. Ancak burada faizin bulunduğu seviye hala yatırımcıların gözle görülür bir şekilde hisse fonlarına yönelmesini etkilemektedir.

Gösterge Faiz ile ilişki

Gösterge Faiz ile hisse senedi emeklilik yatırım fonu yüzdesi arasında genel olarak negatif bir korelasyon söz konusu. Buna uyumsuz olan dönemler olarak; Haziran 2006 – Aralık 2007 arasında katılımcıların faiz trendini yakından takip etmedikleri ve genel olarak pozisyonlarını korumakta oldukları görünüyor. Bunun sebebi faizler düşerken, yatırımcıların hisse senedi ve hisse senedi emeklilik yatırım fonlarına olan güvensizliği olarak yorumlanabilir.

Ayrıca, Ekim 2008-Şubat 2009 döneminde faizlerin sert bir şekilde düşmesine karşın hisse senedi oranının da düşmeye devam ettiği görülüyor. Bunun dışındaki tüm dönemlerde negatif korelasyon sağlanmıştır. Bu dönem içerisinde hem faiz hareketlerinin hem de endeks hareketlerinin oldukça volatil oldukları gözlemlenebilir.

2009 başından itibaren beklenildiği üzere oran ve gösterge faiz ters yönlü hareket etmektedir ve halen bu ters yönlü hareket devam etmektedir.

Sonuç olarak, hisse senedi fonu katılımcıların gösterge faiz seviyesini yakından takip ettikleri ve pozisyonlarını faizin trendine ve volatilité seviyesine göre ayarladıkları söylenebilir.

Hisse senedi fonu ile İMKB 100 arasında pozitif bir korelasyon bulunuyor.



Sigorta ile işini büyüttü

Son 5 yılda hızla büyüyen Çağrı Elektrik, Türkiye'nin görülmeyen başarılı şirketlerinden biri. "Sigorta bizim için hayati öneme sahip" diyen Çağrı Elektrik Yönetim Kurulu Başkanı Zeki Akbıyık sigortanın agresif büyüme stratejilerini beslediğini söylüyor.



Anahtar teslim elektrik tesisat ve taahhüt işleri yapan Çağrı Elektrik, büyük toplu konut projelerinden hastanelere, endüstriyel tesislerden hava alanlarına kadar bin 200'ün üzerinde projeye imza atan başarılı bir şirket. Hızla büyüyen şirket, yıllık 70 milyon liraya ulaşan cirosu ile son 5 yılda KOBİ sınıfından çıkarak sektöründe Türkiye'nin sayılı taahhüt firmalarından biri olmaya doğru ilerliyor. Sigorta'nın önemine inanan Çağrı Elektrik Yönetim Kurulu Başkanı Zeki Akbıyık, agresif büyümelerinin nedenlerini yaptıkları işin kalitesi kadar sigortaya verdikleri öneme de bağlıyor. Kapsamlı işyeri ve işveren sorumluluk sigortaları yaptıran Akbıyık ile

hızlı büyümelerinin sırrı ve sigorta üzerine söyleştik...

Hangi alanlarda şirketlere çözümler sunuyorsunuz?

Faaliyet alanını özet olarak, elektrik tesisat ve taahhüt işleri olarak ifade etmek mümkün. Kurulduğundan bu yana 1200'ün üzerinde müşteriye hizmet veren firmamız başta elektrik taahhüt işleri olmak üzere, müşavirlik ve mühendislik hizmetleri, pano üretimi, elektrik proje çizimi, orta gerilim tesisi ve danışmanlık hizmetleri, otomasyon, telekomünikasyon, motor bobinaj, teknik servis hizmetleri veriyor. Ayrıca Çağrı Elektrik Market, şirketimizin tüm faaliyet alanları için çok önemli bir lojistik merkezi konumunda. Çalışmalarımızın aksatılmadan yürütülmesi için gerekli olan malzeme desteği bu üs üzerinden sağlanıyor.

Yurtdışında da projeleriniz var mı?

Hangi sektörlerde hizmet veriyorsunuz?

Oteller, alışveriş merkezleri, fabrikalar, depolar, arıtma tesisleri, konutlar, iş merkezleri, hastane ve okullar gibi geniş bir yelpaze Çağrı Elektrik'in proje gerçekleştirdiği alanlar olarak sayılabilir. Kurulduğumuz 1994 yılından bu yana bin 255 adet müşteriye hizmet verdik. Başta İstanbul olmak üzere Türkiye'nin birçok ilinde gerçekleştirdiğimiz bitmiş birçok projemiz var. THY Sabiha Gökçen Havalimanı, Çeşme Otel, Şölen Çikolata, Eskule AVM ve İş Merkezi, Perla

Vista AVM, Regnum Astrum Towers gibi elektrik tesisat işleri, elektrifikasyon işlemleri, zayıf akım ve yüksek akım işlemleri ile birlikte mühendislik hizmetleri verdiğimiz önemli projeler arasında sayılabilir. Devam eden projelerimiz arasında ise Antalya'da 300 bin m2'lik hurma arıtma tesisini, Şişecam Tuzla tesislerini, Eroğlu Yapı ve PWT Ambarlı Arıtma Tesisleri bulunuyor.

Yurtdışında da projeleriniz var mı?

Faaliyetlerimizin birçoğunu yurt dışında da sürdürüyoruz. Avrupa, Orta Asya ve Orta Doğu ülkelerinde de sürdürmekte olduğumuz prestijli projelerimiz bulunuyor. Şu an yürüttüğümüz projeler arasında Mısır'da Taypa Tekstil'e ait 80 bin m2'lik bir fabrika tesisatı ile İran'da İnta İnşaat'a ve Romanya'da 22 bin m2'lik Felicity toplu konut projelerini sayabiliriz. Ayrıca, Çağrı Şirketler Grubu olarak yurt dışı pazarlara dönük danışmanlık hizmeti de veriyoruz.

Hızlı büyüyen bir şirketsiniz, sektördeki konumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz?

İstanbul'un önemli bir sanayi ve yerleşim merkezi haline gelen Beylikdüzü'nde 1994 yılında kurulduk Kuruluşundan bu yana

agresif bir büyüme sergileyen firmamız, faaliyet alanları, müşteri ilişkileri, gelişen uzman kadrosu, insana, çevreye, toplumsal değerlere verdiği önem ve tüm bu alanlardaki sınırsız enerjisiyle sektörünün çok önemli bir çözüm merkezi, markası haline geldi. Hedefimiz Çağrı Elektrik'in bugüne kadar biriktirdiği müşteri memnuniyeti ve çözüm merkezi haline gelen marka algısını daha da güçlendirmek. Önümüzdeki dönemde Türkiye ve dünya pazarlarında da hizmet kalitesi, çözüm ortakları ve üretimleriyle aranılan bir firma haline gelmeye devam edeceğiz.

2012 için yatırım planlarınızdan bahsedermisiniz?

Sürdürmekte olduğumuz faaliyet alanlarımızda gelişen ve değişen pazar ihtiyaçlarına cevap verecek değişim ve yenilikler için gerekli yatırımları yapmayı planladık. Sektöründe çağın gerisinde kalmadan gelişen teknolojilere paralel bir şekilde ilerlemeyi hedefliyoruz. 2012 yatırımlarımız kapsamında, akıllı binalardaki otomasyon altyapı hizmetleri ya da sanayi kuruluşlarında yeni teknoloji kullanarak yapılan kompanzasyon çalışmalarını örnek verebiliriz. 2012 yılı için ayırdığımız yatırım bütçesi 3 milyon TL civarında.

İşiniz için sigorta yaptırıyormusunuz?

Çağrı Elektrik için sigorta güvencesi olmazsa olmazlarımızdandır. Çok fazla lokasyonda

hizmet veriyor olmak ve hizmetlerimiz kapsamında güvence altında olması gereken malzemelerimizin fazlalığı sigortayı bizim için hayati kılıyor. İşyeri şube ve şantiye sigortaları ile araç kasko sigortalarımız bulunuyor. İşyerinde Ray Sigorta ile çalışıyoruz. Araç kasko sigortalarını ise Yapı Kredi Sigorta ile yapıyoruz.

İşyeri sigortanız hangi teminatları kapsıyor?

İşyeri sigortamız demirbaş, emtia ve 3. şahıslar için yangın yıldırımı inflak, kiracı ve komşuluk mali mesuliyeti, doğal afetler, terör, dahili su, duman, hava-kara taşıtları çarpması, hırsızlık, enkaz kaldırma, cam kırılması gibi teminatları kapsıyor. Ayrıca Ray Sigorta'nın sigorta şirketinin asistans hizmetlerinden yararlanıyoruz.

İşyeri sigortası için her yıl ne kadar bütçe ayırıyorsunuz?

Teminat tutarımız nedir?

İşyeri sigortamız için yaklaşık olarak 7 ila 10 bin lira arasında bütçe ayırıyoruz. Teminat tutarımız ise 1 milyon 500 bin

lira seviyelerinde.

Bugüne kadar herhangi bir hasar tazminatından faydalandınız mı?

Şantiye depolarında küçük çaplı hırsızlık vakalarından dolayı hasar tazminatından faydalandık.

Riskli bir iş alanında çalışıyorsanız, çalışanlarınız, işiniz ve müşterileriniz için ayrı bir sigortanız var mı?

Çalışanlarımız için normal Sosyal Sigortalar Kurumu güvencesi dışında, işveren sorumluluk sigortamız var. Bu ek güvence ile SSK'nın sağladığı hizmetlerin dışındaki tazminat taleplerini karşılayabilme olanağı sağlamış oluyoruz. Personel başına 150 lira prim ödeyerek

150 bin liraya kadar ek bir güvence temin ediyoruz. Ayrıca, yine aynı kurum tarafından işverene karşı iş kazalarından dolayı açılacak rücu davaları sonunda ödenecek tazminat miktarı da bu sigorta kapsamına alınıyor.

Sigortanın ne tür faydalarını görüyorsunuz?

Tüm bu güvenceleri sağlarken sermaye yapımızı da risklere karşı korumuş bulunuyoruz. Bu tür güvenceler esasen kurumsal yapımızı da güçlü kılıyor. Ayrıca müşterilerimizin bize olan güvenini arttırdığından pazar payımızın artmasına da yardım ediyor.

Rakamlarla Çağrı Elektrik

Kuruluş yılı	1994
Faaliyet alanı	Elektrik tesisat taahhüt
Toplam müşteri sayısı	1255
Ünlü projeleri	THY Sabiha Gökçen Havalimanı, Çeşme Otel, Şölen Çikolata, Eskule AVM, Perla Vista AVM, Regnum Astrum Towers
Çalışan sayısı	428
Depo sayısı	23
2010 ciro	68 milyon TL
2012 yatırım miktarı	3 milyon TL





Trafik kazalarında yaralanma halleri

Trafik kazalarında SGK tarafından yapılan ödemelerin Sağlık Bakanlığı'nın belirlediği birim fiyatlar üzerinden ödeneceği öngörülüyor. İşte problem de tam burada ortaya çıkıyor. **Mehmet Kalkavan** / TSRŞB Genel Sekreter Yardımcısı

Trafik sigortası diye bir şey olmasaydı yaralanan yayanın masraflarını kim karşılayacaktı?

Zaman zaman sadece haberlerde tesadüf ettiğimiz önemli bir uygulama değişikliğinde artık tamamen sona gelindi. Gerçi vatandaşları ilgilendiren tarafıyla uygulama 25 Şubat 2011 tarihinde yürürlüğe girmişti ancak konuya ilişkin tüm tarafları ilgilendiren süreç, Hazine Müsteşarlığına çıkarılarak 27.08 2011 tarihli ve 28028 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan yönetmelik ile nihayetlenilmek üzere...

Peki, nedir bu uygulama? 25 Şubat 2011 tarihinde yürürlüğe giren ve "Torba Yasa" olarak bilinen 6111 sayılı Kanunla, trafik kazalarında yaralanan kişilerin tedavilerinin, kusurlu olup olmadığına bakılmaksızın, zorunlu bir sigorta olan trafik sigortası primlerinden toplanan paralarla gerçekleştirilmesi hükme bağlandı. Bu şekilde dile getirildiğinde özellikle bu hizmete her an ihtiyacı olabilecek vatandaşların aklına takılan bir husus bulunmuyor. Bu yazıda amaçlanan, yürürlüğe sokulan bu uygulamanın ne getirdiğini ve de götürdüğünü kısaca ortaya koymaktan ibarettir.

Özellikle görsel medyada yer alan haberlerde yanlış bir vurgu yapıldığı için, önce buradan başlamakta fayda olduğunu düşünüyorum.

Uygulama ekranlara yansıdığı anda karşılaşılan vurgu "Artık trafik kazalarında yaralanan vatandaşların tedavisini Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) üstlenecek" şeklindedir. Bu tür haberleri izleyen kişilerin ilk akıllarına gelen ise şudur; bugüne kadar trafik kazalarında yaralanan kişiler ortada kalıyorlardı, kendi başlarının çarelerine bakıyorlardı. Bunun böyle olmadığını daha önce trafik kazalarında yaralanmış veya bir başka şahsı yaralamış olan vatandaşlar ise gayet iyi bilirler.

Öyleyse son derece önemli olan ve her yıl trafik kazalarında yaralanan asgari 200 bin kişiyi ilgilendiren bu uygulamayı değerlendirebilmek için, 6111 sayılı kanundan öncesini ve sonrasını anlamak son derece önemli.

6111 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce, trafik kazalarında kusuru olmaksızın yaralanan kişilerin tedavileri 2918 sayılı Trafik Kanunu uyarınca zorunlu olan ve halk içerisinde "Trafik Sigortası" olarak bilinen sigorta poliçesinden ödenmekteydi. Bu ödemelerin tavanı, örneğin otomobiller için kazadan kaynaklı yaralanmalara ilişkin estetik de dahil tüm tedavi giderleri için kişi başına 200 bin TL, kaza başına ise 1 milyon TL idi. Ancak kusurlu olan sürücüler ile kusurlu olan yayaların acil servis giderleri dışında kalan tedavi giderleri bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumu tarafından veya özel sağlık sigortasından, bunlardan herhangi biri yoksa kusuru ile yaralananların ceplerinden karşılanmaktaydı. Kusurlu bir şekilde başka bir kişiyi yaralayan aracın trafik sigortası yok ise, buradaki tedavi giderleri de yukarıdaki limitler dahilinde "Güvence Hesabı"ndan karşılanmakta ve daha sonra trafik sigortası olmayan araç sahibinden tahsil edilmeye çalışılmaktaydı. Güvence Hesabı bu ödemeleri, trafik sigortası primleri üzerinden yüzde 3 oranında aktarılmakta olan bütçesinden karşılanmaktaydı. 6111 sayılı Kanun ile bu uygulama sonlandırılmış ve bu giderlerin sigorta şirketleri veya Güvence Hesabı yerine SGK tarafından karşılanması hükme bağlanmıştır. SGK bu giderleri, yukarıda bahsedilen trafik poliçe primlerinin bir kısmının kendisine aktarılması ile oluşturulacak olan bir havuzdan karşılayacaktı. SGK trafik kazalarında yaralanan kişilerin tedavi giderleri karşılarken, bu kişilerin kendi kusuru ile yaralanıp yaralanmadığını dikkate almayacak olup kusurlu ile kusursuz kişiler arasında herhangi bir ayırım gözetmeyecek. Buraya kadar her şey normal gözükmeyle birlikte, 6111 sayılı Kanunun 59'uncu maddesinin ilk fıkrası "Trafik kazaları sebebiyle üniversitelere bağlı hastaneler ve diğer bütün resmi ve özel sağlık kurum ve kuruluşlarının sundukları sağlık hizmet bedelleri, kazazedinin sosyal güvencesi olup olmadığına bakılmaksızın Sosyal

Güvenlik Kurumu tarafından karşılanır” hükmünü amirken, SGK’nın il müdürlüklerine gönderdiği 14.04.2011 tarihli yazıda ve 27.08.2011 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan Yönetmelikte, SGK tarafından yapılacak bu ödemelerin Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen birim fiyatlar üzerinden ödeneceği öngörülmüyor.

İşte problem de tam burada ortaya çıkıyor. Bu uygulamayı kendi kusuru ile yaralanan kişilere getirebilirsiniz, çünkü kendi kusuruyla yaralanmıştır. SGK’nın karşıladığı tedaviyi beğenmediği takdirde aradaki farkı kendi ödeyerek istediği sağlık kurumu-na ve istediği hekime tedavi olabilir. Ancak hiç bir kusuru olmadığı halde üçüncü bir şahıs tarafından trafik kazasında yaralanan kişilerin, trafik kazasının neden olduğu rahatsızlıklarla sınırlı olmak üzere arzu ettiği yerde ve şekilde tedavi alma hakkının olduğu açıktır.

Herhangi bir otomobil sürücüsünün kaldırımında yürümekte olan bir yayayı kaldırma çıkarak ciddi bir şekilde yaraladığını düşünelim. Trafik sigortası diye bir şey olmasaydı yaralanan bu yayanın masraflarını kim karşılayacaktı? Tabii ki yayaya zarar veren sürücü karşılayacaktı. İşte her sürücünün maddi durumu yeterli olmayabilir diye uluslararası uygulamada yer alan ve ülkemizde de zorunlu hale getirilen trafik sigortası ile kişi başına 200 bin TL ve kaza başına da 1 milyon TL teminat getirilmiştir. Kusuru olmadığı halde trafik kazalarında yaralanan kişiler, kendilerini yaralayan kişilerin trafik sigortasından tedavi giderlerini ödetmekteydi. Diğer bir deyişle bu sürücü 5 yayaya çarparsa ve kişi başı 200 bin TL tedavi gideri olsa dahi, trafik sigortası tedavi masraflarını tedaviyi gerçekleştiren sağlık kurumlarının geçerli tarifeleri üzerinden ödemekteydi. Bu limitler otomobiller için geçerli olup, etrafa zarar verme olasılığı daha çok olan büyük araçlar için daha yüksek limitler geçerlidir. Şimdi ise ödeme Sağlık Bakanlığı tarifesinden yapılacak. Bu durumda kusuru olmaksızın trafik kazalarında yaralanan kişilerden bir kısmı, bazı özel sağlık kurumlarında aldıkları tedavi bedellerini SGK’dan eksik tahsil edecekler ki bu tutarlar oldukça yüksek meblağlara tekabül edebilmekte.

Konunun birçok yönü olmakla birlikte, vatandaş-

larımızı en yakından ilgilendiren yukarıda anlatılan tarafıdır. Bazı özel sağlık kurumlarının fiyat tarifesinin Sağlık Bakanlığı tarifesinin on katından fazla olması, olayın ciddiyetini ortaya koyuyor. Bu nedenle trafik kazasında herhangi bir yaralanma ile karşılaşıldığında aşağıdaki hususlara dikkat edilmesi hayati önem taşıyor.

- Trafik kazasında yaralandığınız takdirde, acil sonrası tedavinize devam ettiğiniz sağlık kurumunun Sağlık Bakanlığı fiyatlarını uyguladığından emin olun. Aksi halde aradaki fark kusursuz olsanız dahi SGK tarafından ödenmeyecek, oldukça uzun sürecek hukuki bir sürecin içerisinde boğuşmak durumunda kalabileceksiniz.

- Yurt dışında çalışan vatandaşlarımızın ve de turistlerin ülkemizi ziyaretlerinde özellikle dikkatli olmaları gerekmektedir. Zira ikamet ettikleri ülkelere döndüklerinde ve tedavilerini tamamlamak istediklerinde Sağlık Bakanlığı tarifesi üzerinden çalışan herhangi bir sağlık kurumu bulamayacaklardır. Bu kişilerden kusursuz olanlar veya tedavi giderlerini karşılayan kurumlar mecburen hukuki bir sürecin içerisine girmek durumunda kalacaklar. Uygulama öncesi, bu kişilerin tedavi giderleri yurt dışında da alınsa yukarıda belirlenen limitlere kadar ödenmekteydi.

Harcanan tedavi giderlerinin tahsil edilememesi, sadece yaralanan kişileri değil, trafik sigortası ile sorumluluklarını devrettiğini düşünen araç sahiplerini de zor durumda bırakabilecek, belki de yüzbinlerce TL tutarında takiplerle karşı karşıya kalabilecekler. Özellikle yukarıda yer alan yurt dışında ikamet eden kişileri yaralayan araç sahipleri, Avrupa hastane tarifeleri üzerinden gerçekleşen tedavi bedellerini ödemek durumunda kalabilecekler.

Kusursuz olan ve tedavilerini kendilerince en iyi şekilde almak isteyen trafik mağdurlarının harca-yıta SGK’dan tahsil edemediği tutarlar dava konusu olacak, belki de uygulama yargı kararlarıyla birlikte bir kaç yıl sonra nihai şeklini alabilecek. Yukarıda kara bir tablo çizmiş olmakla birlikte, dileğimiz, trafik kazalarında kusuru olmadığı halde yaralananlar ile trafik sigortası ile sorumluluklarını devrettiğini düşünen araç sahiplerinin bu süreci mümkün olan en düşük maliyetle atlatmalarıdır.

İtalyan şirketine tasarımcı genel müdür

Aslen matematikçi ama sigortacılık camiasında sosyal ilişkileri kuvvetli bir genel müdür Mine Ayhan. Zaten sigortacılığı da bu yüzden seçtiğini söylüyor. Ailesi ilk sırada geliyor, sanatın her dalından ve değişik mutfaklardan keyif alıyor ama modadan vazgeçmiyor. Kendi tarzını yaratan Ayhan'ın İtalyan bir şirkete genel müdür olması belki de tesadüf değil.

Sektörün analitik yönü kuvvetli matematikçi yöneticilerinden, Boğaziçi mezunu, İstanbullu. Generali Sigorta Genel Müdürü Mine Ayhan sigorta sektörünün bir elin parmaklarını geçmeyen başarılı kadın CEO'larından. Sigortacılık mesleğini insanlarla ilişki kurmayı sevdiği için, daha sosyal ve biraz daha canlı bir iş hayatı istediği için seçtiğini söylüyor. Nitekim, bazen kendinizi birkaç defa tanıtmamız gerekse de, sigortacılık camiasında kurduğu sosyal ilişkileriyle oldukça popüler bir kişiliğe sahip. Bu popülerliği ve elbette sektördeki başarısı Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği yönetim kuruluna seçilmesinde önemli bir rol oynadı. Aslında tarihe ve özellikle arkeolojiye meraklı olsa da Ayhan sigortacılıktan da keyif

alıyor. “İyi ki bu mesleği seçtim hem eğitimini aldığım analiz yöntemlerinden kopmadım hem de beni sosyal ve kültürel olarak çok geliştiren diğer alanlarla tanıştım” diyen Ayhan’a göre sigortacı olmak demek; başta matematik, hukuk, mühendislik, insan kaynakları olmak üzere birçok konudan azar azar da olsa bilgi sahibi olmak demek. İş arkadaşları ve çevresinde prensipli bir yönetici olarak bilinen Ayhan, “Ağzımdan çıkan bir söz yazılı bir anlaşma gibidir benim için, söylediklerimin arkasında durabilmek hayatta en çok önem verdiğim konu” diyor.

Önce aile, sonra komşular Her ne kadar camiada sosyal ilişkileri kuvvetli bir yönetici olsa da Ayhan için aile içindeki huzur her şeyden önce geliyor.



Generali Sigorta Genel Müdürü Mine Ayhan 2 sayfa da olsa kitap okumadan bir gününü geçirmiyor.

“Yönetmek belki çok yakın bir kavram olmayabilir ama aile içi ilişkilerim her zaman çok pozitifdir. Eşimle birlikte çocuklarımızın hem akademik hem de aile içi eğitimlerine çok önem veriyoruz” diyor. Nitekim oğulları Emir ile Yağız'ın eğitimi söz konusu olduğunda akan sular duruyor. Ayhan, çocuklarıyla birlikte vakit geçirmeyi çok seviyor. Ailesinden arta kalan zamanlarında ise iş arkadaşlarını ve komşularını unutmuyor.

Her Boğa gibi sabırlı Müzik dinlemek, değişik kültürleri ait yemekleri yapmak

ve elbette tadına bakmak Ayhan için hayatın vazgeçilmez zevkleri arasında yer alıyor. “Müzik benim için enerji kaynağıdır” diyen Ayhan, arabada direksiyon sallarken yanında mutlaka Sarah Brightman'ın albümünü bulunduruyor. Yemek zevkine gelince... Çin mutfağı ilk sırada yer alıyor. Tüm tatları denemek ve o kültürü yaşamak gerektiğine inanan Ayhan için güneş yemekleri de listenin başında yer alıyor. “Aslında hemen her kültürün mutfağını denerim, benim için asıl olan keyif almak ve lezzetle o yemeği yemek” diyen Ayhan tahmin edilebile-



Ailesi her şeyden önce gelen Ayhan için oğulları Emir ve Yağız'ın eğitimi söz konusu olduğunda akan sular duruyor.



"Moda benim için kendi tarzım ve beğendiklerimdir" diyen Ayhan her kıyafetine kendi imzasını atıyor.



Ayhan sigortacılık camiasında, kurduğu ilişkileriyle oldukça popüler bir yönetici olarak tanınıyor.

ceği gibi tipik boğa burcu özelliklerini taşıyor. Nitekim kendisi de burçlara inanıyor. Ayhan, boğa burcu için söylenen "resim yapamaz ama bir tablonun karşısında 1 saat durup izleyebilir" sözüne yürekten inanıyor. Boğa burcu insanının yemek yemeyi, doğayı, sanatı, güzel olan her şeyi sevdiğini ve kendisinin olmasını istediğini söylüyor. Aslında kendisi de

sanatın her dalını seven Ayhan, müzik dışında sinema, tiyatro ve operaya da ilgi duyuyor. Ve elbette her Boğa gibi sabır kapasitesi oldukça yüksek bir kişiliğe sahip olduğunu söylüyor. "Sigortacılık da sabır gerektiren bir meslek" diyen Ayhan, sektördeki başarısında boğa burcu olması faktörünü düşünüyor. Kendi tarzını yaratıyor Ayhan, tüm bu iş ve hobileri

arasında okuma ve spor faaliyetlerini de ihmal etmiyor. Geceleri mutlaka bir sayfa da olsa kitap okuyor. Özellikle biyografi tarzı ve yaşanmış öyküler ilgisini çekiyor. Aslında Ayhan'ın yaşam tarzı için belki de en başta söylenmesi gereken bir şey daha var... O da herkesin dikkatini çeken kendine has giyim tarzı ve dedikleri gibi her giydiğini yakıştırmaması. "Moda benim için

kendi tarzım ve beğendiklerimdir" dese de defilelerin sıkı bir takipçisi olduğu biliniyor. Özellikle çizgisini beğendiği ve tercih ettiği markaları yakın markaja alıyor ama "günün sonunda benim elbiselerimde mutlaka bir Mine Ayhan paydası olduğunu görebilirsiniz" diyor. Bu tasarımcı yönü ile belki de Ayhan'ın İtalyan bir şirkete genel müdür olması tesadüf değildir, ne dersiniz?

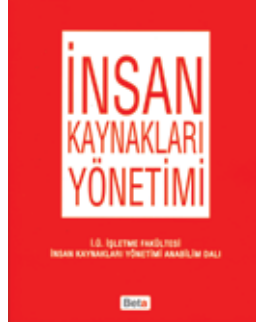


Maliyet Açısından Sigorta Hizmetinin Fiyatlandırılması

Mehmet Kahya
Beta Yayınevi
180 sayfa

Sigorta Denetleme Uzmanı Mehmet Kahya'nın kitabı, sigortacılık sahasında belki de ilk kez yapılan sigorta hizmetinin fiyatlandırılması konusunda önemli bir referans sunuyor. Milli Reasürans TAŞ Genel Müdür Yardımcısı Hüseyin Yunak, Yangın, Nakliyat, Kaza Teknik müdürleri Muhittin Karaman, Bülent Akyüz ve Feridun Özünal, tarım ürünlerinin fiyatlandırılması konusunda uzman Necati İçer gibi uzmanlar ve profesyoneller de kitabın hazırlık ve gözden geçirilmesi aşamalarında görüş ve önerileriyle katkıda bulunmuşlar.

"Sigortalılar ile sigorta şirketleri için olduğu kadar, sigorta olgusunun tüm tarafları açısından önemini ortaya koyan ve sigortacılık sektöründe hizmet kalitesinin somutlaşmasının birincil derecede ölçütü olan fiyatlandırma konusunda uygulamaya yönelik bugüne kadar yapılmış yeterli sayıda çalışma yok" diyen Kahya, özellikle sigorta konusundaki bilgi eksikliğini gidermek amacıyla girişilen "sigorta literatürü" oluşturma çabalarına bu çalışması ile katkıda bulunuyor.



İnsan Kaynakları Yönetimi

Prof. Dr. Cavide Uyargil ve diğerleri
Beta Yayınevi
803 sayfa

İnsan kaynakları alanında çalışmaları ile ünlü akademisyen Prof. Dr. Cavide Uyargil ve diğer uzman akademisyenler tarafından kaleme alınan kitap, öğrenciler kadar bu alanda çalışan uygulamacılara da insan kaynaklarının bilimsel temellerini vermeyi hedefliyor. Başka bir hedef ise insan kaynakları alanındaki bilgi karmaşasına bir son vermek. Kitabın yazarları bunu şöyle dile getiriyorlar: "Özellikle günümüzde insan kaynakları yönetiminin giderek daha popüler hale gelmesi, ilgili alanda çok sayıda ve farklı nitelikteki kaynaklardan üretilen bilginin belirli ölçüde kavram kargaşası ve kafa karışıklığı yaratmasına neden oluyor. Oldukça rekabetçi ve dinamik bir çalışma yaşamının doğal olarak hızlı değişimleri kitabımız konularında da etkili olduğundan, yazarlarımız kendi alanlarında literatürdeki son gelişmeleri, yasal, sosyal, kültürel ve yönetsel alanlardaki yansımaları ile bölümlerine aktarmış bulunuyorlar." Kitap, günümüz işletmelerini çeşitli yönleriyle anlama, değerlendirme ve çözüm bulma açısından önemli bir kaynak sunuyor.



5684 Sayılı Sigortacılık Kanunu Çerçevesinde Sigorta Acenteliği

Mete Taştan
Nobel Kitapevi
132 sayfa

Uluslararası ilişkiler ve özel hukuk konusunda uzman eğitimci Mete Taştan tarafından kaleme alınan "Sigorta Acenteliği" Türkiye'de sigorta acenteliği kurumunu tüm yönleriyle ele alıyor. Kitap, öncelikle Türk Hukuk Sistemi'ndeki acentelik kavramı ve özelliklerini incelerken, Türk Ticaret Kanunu ile birlikte 5684 Sayılı Sigortacılık Kanunu'nun Sigorta Acenteleri başlığı altındaki acentelik hükümlerini mercek altına alıyor. Kitapta ayrıca, T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı tarafından hazırlanan ve 14 Nisan 2008 tarihinde yürürlüğe giren Sigorta Acenteleri Yönetmeliği ile kanun ve yönetmelik sonrası yayınlanan genelge, tebliğ ve sektör duyurularına yer veriliyor. Kitap pratik açıdan acentelik türleri, sigorta acentesi olabilmenin koşulları gibi konuları ele alırken hukuki açıdan acentelerin yetkileri, şirketlerle yaptıkları sözleşmelerden doğan hakları, yükümlülükleri ve borçlarını detaylı bir şekilde açıklıyor. Kitap Türkiye'de sayıları 17 bin olarak tahmin edilen acenteler için iyi bir kaynak kitao olarak görülüyor.

Paranın tarihi



Catherine Eagleton,
Jonathan Williams
Çeviri Fadime Kahya
Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları
394 sayfa

British Museum'un modern para, Roma ve Demir Çağı sikkeleri konusunda uzman kuratörleri Catherine Eagleton ve Jonathan Williams paranın uzun yolculuğuna ışık tutuyorlar. Metallerin para niyetine ilk defa kullanıldığı Mezopotamya ve Mısır'dan başlayarak günümüzün elektronik parasına dek, dünya genelinde paranın tarihini inceliyorlar. Kitap aynı zamanda parayı, farklı kültürlerde para tarafından kısırtılan çeşitli ahlaki, siyasi ve dini tutumların yanı sıra, ekonomik ve sosyal düzeyleri de içeren bir arka plan içine yerleştiriyor.

Eski Mezopotamya ve Mısır uygarlıklarından Yunan ve Roma dünyalarında sikkeciliğin kurulmasına, parasal sistemlerin gelişiminin ve büyümesinin izini süren yazarlar, Avrupa, İslam ülkeleri, Hindistan ve Çin'in Ortaçağ'daki parasal sistemlerine de göz atarak geniş bir coğrafi bakış açısı geliştiriyorlar. Yazarlar, geçmiş iki yüzyılın iktisadi düşüncesinin parasal ilişkiler üzerinde giderek artan etkisini irdeleyerek, paranın küresel bir olgu halini aldığı süreçler üzerinde yoğunlaşıyor. Kitap, bugün dünyayı yöneten bu metanın ilginç yolculuğunu merak edenleri bekliyor.

**“İş yerinize tam güvence,
tam koruma!”**



İŞYERİ EKSTRA PAKET SİGORTASI

Huzur içinde yalnızca işinize odaklanın.
Çünkü Güneş Sigorta onlarca farklı riski
tek poliçede üstleniyor, işinize tam güvence,
tam koruma sağlıyor.

GÜNEŞ SİGORTA

“Değerlerimizin Sigortası”

www.gunessigorta.com.tr



İçerik Sorgu Çözümü
OL

Amiç ile 51 günde İstanbul'da ilk kez düzenlenen İstanbul Maratonu'na katıldık!

Maratonu İstanbul'da gerçekleştirildiği bilinen Maraton®
Arka planı; güçlü, deneyimli gücüyle ilgili bilgiyi içermek. İlk Önemli Haraketleri araştıran,
herkes için, İstanbul'da ilk kez düzenlenen yarışta İstanbul Maratonu'na katıldık.
Herkesin de maratonu İstanbul'da ilk kez düzenlendiği bilindi.

AMİÇ İLE 51 GÜNDE

İSTANBUL'DA

Maratonu'na katıldık.

Maratonu İstanbul'da düzenlenen 51 günde İstanbul'da ilk kez düzenlenen İstanbul Maratonu'na katıldık.
Maratonu İstanbul'da düzenlenen 51 günde İstanbul'da ilk kez düzenlenen İstanbul Maratonu'na katıldık.

AMİÇ İLE 51 GÜNDE
İSTANBUL'DA