

TÜRKİYE’NİN DEĞER YARATAN 50 CHRO’SU

	ADI VE SOYADI	ŞİRKET	UNVANI
1	ABDULKERİM ÇAY	Türk Hava Yolları	İnsan Kaynaklarından Sorumlu GMY.
2	AHMET AKSOY	Togg	İK ve Kültür Başkanı
3	ASLI KUNUR	Siemens Türkiye	İnsan ve Organizasyon Direktörü
4	ATILLA GÜRCAN	Zurich Sigorta	İK, İletişim ve Destek Hizmetler Direktörü
5	AYŞEGÜL GÜRKALE	Enerjisa Üretim	İnsan ve Kültür Genel Müdür Yardımcısı
6	BAHATTİN AYDIN	LC Waikiki	İK'dan Sorumlu Genel Müdürü
7	BALCAN DEMİRÖZ	Uludağ Enerji Grup	İK Direktörü
8	BETİ YUHAY ALMOZLİNO	Trendyol Grubu	İnsan Kaynakları Başkanı
9	BİKE TARAKCI	Alternatif Bank	İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı
10	BUKET UĞUR HASER	Yıldız Holding	İnsan Kaynakları Lideri
11	BURAK YÜZGÜL	Aksigorta	İK ve Sürdürülebilirlik GMY.
12	BURCU YÜKSEL KOCAGÖZ	Petrol Ofisi	CHRO
13	CENK AKINCILAR	QNB Türkiye	İK Genel Müdür Yardımcısı
14	DİLARA OĞUR	Pegasus Hava Yolları	İK Genel Müdür Yardımcısı
15	DR. M. OĞUZCAN BÜLBÜL	Abdi İbrahim	İK, Kurumsal İletişim Grup Başkanı
16	EBRU TAŞCI FIRUZBAY	Garanti BBVA	Genel Müdür Yardımcısı
17	ELİF ÖZGÜR	Mapfre Sigorta	İnsan ve Organizasyon Direktörü
18	ERAY KARADUMAN	Kordsa	CHRO
19	ERKAN DURDU	Turkcell	İnsan ve İş Destekten Sorumlu GMY.
20	ERSİN AYDIN	Beymen Group	CHRO
21	ESRA BEYZADEOĞLU	Hepsiburada	Müşteri Deneyimi ve İK'dan Sorumlu Grup Başkanı
22	EYLEM ÖZGÜR	Ülker	İnsan Kaynakları Başkan Yardımcısı
23	FUNDA TEMOÇİN	HSBC Türkiye	İnsan Kaynaklarından Sorumlu GMY.
24	GAYE KALEAĞASI	Gelecek Varlık	İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Direktörü
25	GÜNTULU PEKER	sahibinden.com	İnsan ve Sürdürülebilirlik GMY.
26	HAKAN ÖKER	TAV Havalimanları	CHRO
27	HAMİDE GÜVEN ŞEN	Besler	İnsan Kaynakları Direktörü
28	İDİL PAMİR	Anadolu Sigorta	Genel Müdür Yardımcısı
29	İLKAY ÖZEL	Allianz Türkiye	İnsan Ve Kültür Genel Müdür Yardımcısı
30	MEHMET FATİH KORKUT	Eksim Holding	İnsan Kaynakları Direktörü
31	NEBAHAT KESGİN	Logo Grup	İnsan Ve Organizasyonel Dönüşüm Direktörü
32	NURSEL ÖLMEZ ATEŞ	Borusan Holding	İnsan, İletişim Ve Sürdürülebilirlik Grup Başkanı
33	OLCAY YILMAZ NOMAK	Migros Grubu	İnsan Kaynakları Ve Endüstri İlişkileri GMY.
34	OSMAN ALPTÜNER	Anadolu Grubu	İnsan Kaynakları Başkanı
35	ÖNDER KORKMAZ	Tüpraş	İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı
36	ÖZGE YILANCIOĞLU EROL	Shell Türkiye	İnsan Kaynakları Direktörü
37	ÖZGÜR ŞAHİN	Divan Grubu	İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı
38	PINAR YAMANER	Alarko Holding	İnsan Ve Organizasyon Grup Başkanı
39	SELDA SEÇKİNLER OBA	İGA İstanbul Havalimanı	İK'dan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı
40	SİNEM CESUR HALEPLİLER	Orka Holding	İnsan Kaynakları Direktörü
41	ŞEBNEM BEZMEN	Doğan Holding	İnsan Kaynakları Başkan Yardımcısı
42	ŞENGÜL ARSLAN	Şişecam	İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı
43	TANSEL VARAN	Aydem Enerji	İnsan Kaynakları Ve Sürdürülebilirlik Grup Başkanı
44	TUBA ALBAYRAK	Karaca Grup	İnsan Ve Kültür Direktörü
45	TUĞBA ÇORTELEKOĞLU	Çimsa	İK ve Sürdürülebilirlik Genel Müdür Yardımcısı
46	UMUT GÜNAL	Koç Holding	İnsan Kaynakları Direktörü
47	ÜLFET BAYKENT UYSAL	Diageo Türkiye	İK Direktörü
48	YAKUP AYDİLEK	Enerjisa Enerji	İnsan ve Kültür Bölümü Başkanı
49	YASEMİN ASAR	Boynar Grup	İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı
50	YEŞİM ÖZLALE ÖNEN	Sabancı Holding	İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik Grup Başkanı

Not: Sıralama alfabetiktir.

SEÇİCİ JÜRİ VE YAYIN KURULU ÜYELERİ

MURAT
YEŞİLDEREProf. Dr. DENİZ ÜLKE
KAYNAKMEHMET T.
NANEUMRAN
BEBESELEN
KOCABAŞACLAN
ACARDr. BAHADIR
KALEAĞASISEYFETTİN
BAYRAM

ARAŞTIRMA NASIL YAPILDI?

Türkiye'nin Değer Yaratın 50 CHRO'su araştırması, toplumun kültür ve değerlerine saygı duyarak değer yaratınlara odaklandı. BUSINESS LIFE için bu yılın başında Zenna araştırma şirketinin gerçekleştirdiği "Türkiye'nin En İyi Yönetilen Şirketleri" araştırmasında öne çıkan kurumların CHRO'ları da bu araştırmada öne çıktı. Dergimizin yayın kurulu ve seçici kurul üyelerinin katkılarıyla şekillenen listemizde değer yaratınlara topluma kattıklarıyla da yer aldı. Araştırmamızda şirketler, şu 7 temel yönetim ilkesi üzerinden değerlendirildi: Bunlardan birincisi adil, şeffaf, sorumlu ve hesap verebilir yönetim anlayışı; ikincisi söylem ve eylem tutarlılığı; üçüncüsü sektörde öncü ve yenilikçi adımlar; dördüncüsü global pazarlarda rekabet gücü; beşincisi paydaş odaklı güçlü ve düzenli iletişim; altıncısı toplumun kültür ve değerlerine saygı ve yedincisi ise kriz ve zor dönemlerde topluma destek olma olarak belirlendi. Bu kriterlerde öne çıkan şirketlerle beraber CHRO'lar da Türkiye'nin geleceğine yön veren liderler olarak "Türkiye'nin Değer Yaratın 50 CHRO'su" arasında yer aldı.

İNSAN ODAKLI DÖNÜŞÜMÜN LİDERLERİ

Personelden yetenek yönetimine ışık hızı ile evrilen insan kaynakları fonksiyonunun günümüzdeki dönüşümünü yaklaşık bir yıldır bu köşede değerlendiriyorum. Geçmişte yalnızca işe alım ve bordrolama süreçlerini yürüten teknik bir alan olarak görülen insan kaynakları, bugün kurum kültürünü derinleştiren, stratejik kararların şekillenmesinde rol oynayan, toplumsal çeşitliliği destekleyen, sürdürülebilirliği iş modeline entegre eden ve geleceğin liderlerini belirleyip, yetiştiren önemli bir platform haline geldi. İnsan kaynakları metriklerinin teknolojiyle bütünleşmesiyle bu dönüşümün öncüsü olan CHRO'lar, iş dünyasında sadece destekleyici bir fonksiyon olmaktan çıkıp kurumsal başarının sürdürülebilirliğini sağlayan en kritik yönetsel unsurlardan birisi olarak öne çıkıyor. Bu nedenle, değişmek veya dönmek isteyen kurumlar için odaklanılan ilk fonksiyonların başında insan kaynakları yer alıyor. Zenna Danışmanlık'ın metodolojisiyle oluşturulan ve BUSINESS LIFE dergisi özel jüri katkılarıyla son şekli verilen "Türkiye'nin Değer Yaratın 50 CHRO'su" listesinde



MURAT YEŞİLDERE

m.yesildere@businesslife.com.tr

yer alan birçok isim, insan kaynakları liderliği alanında değişim ve dönüşümü öncelik haline getiren profesyoneller olarak öne çıkıyor. Yerel ve uluslararası sermayeli çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren kurumların üst düzey insan kaynakları yöneticileri; çeşitlilik, kapsayıcılık, adalet ve şeffaflık ilkelerini temel alan uygulamalarla kadın istihdamının artırılması, genç yeteneklerin sektöre kazandırılması, gönüllülük projeleriyle topluma değer sağlanması ve dijital insan kaynakları platformlarıyla çalışma deneyiminin iyileştirilmesi gibi çok sayıda alanda öncü rol üstleniyor. Günümüzde, küresel sorunların çözümünde kurumsal liderlerden beklentiler artarken insan kaynakları liderleri yalnızca kurumlarının geleceğini değil, aynı zamanda toplumun dönüşümünü destekleme görevini de üstleniyor. Başarının artık yalnızca finansal göstergelerle değil, çalışanların ve tüm paydaşların memnuniyeti, huzuru, kapsayıcı bir kurum kültürü ile sürdürülebilir etki yaratılmasıyla değerlendirildiği bu dönemde, ilgili araştırmadan büyük fayda sağlayacağınıza eminim.



BEYMEN GROUP CHRO'SU ERSİN AYDIN, YETKİNLİKLERE YATIRIM YAPTIKLARINI ANLATIYOR. BORUSAN HOLDİNG İNSAN, İLETİŞİM VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK GRUP BAŞKANI NURSEL ÖLMEZ ATEŞ, "ORTAK BİR LİDERLİK ANLAYIŞI GELİŞTİRDİK" DİYOR. PEGASUS HAVA YOLLARI İK GENEL MÜDÜR YARDIMCISI DİLARA OĞUR, FARKLILIKLARA DEĞER VERDİKLERİNİ SÖYLÜYOR. TAV HAVALİMANLARI CHRO'SU HAKAN ÖKER, "TOPLUMUN DEĞERLERİNE SAYGILI BİR İK YÖNETİMİMİZ VAR" DİYOR. ALLIANZ TÜRKİYE İNSAN VE KÜLTÜR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI İLKAY ÖZEL, HEDEFLERİNİN MUTLU ÇALIŞANLARLA DOLU BİR İŞ YERİ OLDUĞUNU SÖYLÜYOR. AKSİGORTA İK VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK GENEL MÜDÜR YARDIMCISI, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK BAŞ SORUMLUSU BURAK YÜZGÜL, "SEKTÖRE İLHAM VERECEK BİR DÖNÜŞÜM LİDERLİĞİ HEDEFLİYORUZ" DİYOR. GARANTİ BBVA GENEL MÜDÜR YARDIMCISI EBRU TAŞÇI FİRUZBAY, "KAPSAYICILIK KURUM KÜLTÜRÜMÜZÜN TEMELİ" DİYE KONUŞUYOR. TURKCELL İNSAN VE İŞ DESTEKTEN SORUMLU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI ERKAN DURDU, GENÇLERİ NASIL KAZANDIKLARINI ANLATIYOR.

ABDULKERİM ÇAY
İK'dan Sorumlu GMY



TÜRK HAVA YOLLARI

AHMET AKSOY
İK ve Kültür Başkanı



TOGG

ASLI KUNUR
İnsan ve Org. Direktörü



SIEMENS TÜRKİYE

ATILLA GÜRCAN
İK Direktörü



ZURICH SİGORTA

AYŞEGÜL GÜRKALE
İnsan ve Kültür GMY



ENERJİSA ÜRETİM

AKSİGORTA İK VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK GENEL MÜDÜR YARDIMCISI, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK BAŞ SORUMLUSU **BURAK YÜZGÜL**

“SEKTÖRE İLHAM VERECEK BİR DÖNÜŞÜM LİDERLİĞİ HEDEFLİYORUZ”

“İklim değişikliğiyle mücadele ve sürdürülebilir bir gelecek inşa etme sorumluluğunu yalnızca bir hedef değil iş modelimizin merkezinde yer alan bir dönüşüm olarak görüyoruz. Kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerimizle hem kendi operasyonlarımızda hem yatırım yaptığımız şirketlerde sürdürülebilirliği güçlendirmeyi, sektörümüze ilham verecek bir dönüşüm liderliği üstlenmeyi amaçlıyoruz.”

Sürdürülebilirliği yalnızca bir hedef olarak görmüyoruz, iş yapış biçiminin vazgeçilmez bir parçası olarak tüm iş süreçlerimize entegre ettik. TSRS standartlarına uyumlu olarak hazırladığımız ilk sürdürülebilirlik raporumuzu yayımladık. 2050 yılına kadar net sıfır emisyonu ulaşmayı hedefliyoruz ve çalışmalarımızı hız kesmeden sürdürüyoruz.

“DEĞERLİ OLANI BİRLİKTE KORUYORUZ”

‘Değerli Olanı Birlikte Koruyoruz’ anlayışıyla sürdürülebilirliği temel çalışma prensibi olarak benimsedik. Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) doğrultusunda hazırladığımız ilk sürdürülebilirlik raporumuzu kamuoyuyla paylaştık. Raporda Aksigorta’nın iklim değişikliğiyle ilgili risk ve fırsatlara yönelik

stratejik yaklaşımı, bu yaklaşımın değer zinciri üzerindeki etkileri, stratejik karar alma süreçleri ve yönetim yapısıyla birlikte ele alınırken çevresel ve sosyal performans göstergelerine de detaylı şekilde yer veriliyor.

“GELECEĞİ İNŞA EDİYORUZ”

İklim değişikliğiyle mücadele ve sürdürülebilir bir gelecek inşa etme sorumluluğunu yalnızca bir hedef değil, iş modelimizin merkezinde yer alan bir dönüşüm olarak görüyoruz. TSRS’ye uyumlu olarak yayınladığımız ilk sürdürülebilirlik raporumuz, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkemizin bir yansıması. Kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerimizle hem kendi operasyonlarımızda hem yatırım yaptığımız şirketlerde sürdürülebilirliği güçlendirmeyi, sektörümüze ilham verecek bir dönüşüm liderliği üstlenmeyi amaçlıyoruz.

“RİSKLERE VE FIRSATLARA YER VERDİK”

DEĞER ZİNCİRİNE ENTEGRE Çevresel, sosyal ve yönetim (ÇSY) ilkelerini merkeze alan sürdürülebilirlik stratejimizi tüm değer zincirine entegre ettik. Raporumuzda iklim değişikliği kaynaklı fiziksel ve geçiş risklerini detaylı senaryo analizleriyle ele alırken sigortacılık sektöründeki yeni fırsatları da stratejik bir bakış açısıyla değerlendiriyoruz. 2050 yılına kadar net sıfır emisyonu ulaşmayı taahhüt ediyoruz. Emisyon azaltım hedeflerimizi Bilim Temelli Hedefler İnisiyatifi’ne (SBTi) onaylatmak için bilim temelli bir yol haritası oluşturmayı hedefliyoruz.

BAHATTİN AYDIN

İK Sorumlu Genel Müdürü



LC WAIKIKI

BALCAN DEMİRÖZ

İK Direktörü



ULUDAĞ ENERJİ

BETİ YUHAY ALMOZLİNO

İnsan Kaynakları Başkanı



TRENDYOL GRUBU

BİKE TARAKCI

İK GMY.



ALTERNATİF BANK

BURAK YÜZGÜL

İK ve Sürdürülebilirlik GMY.



AKSİGORTA

PEGASUS HAVA YOLLARI İK GENEL MÜDÜR YARDIMCISI **DİLARA OĞUR**

“FARKLILIKLARA DEĞER VERİYORUZ”

“İşe alım ve terfi süreçlerimizi şeffaf ve adil kriterlerle yürütüyoruz, çeşitlilik ve kapsayıcılık programlarımızla farklılıklara değer veren bir çalışma ortamı yaratıyoruz. Kadın istihdamını artırmak ve yönetim kademelerinde lider kadın sayısını yükseltmek için özel programlar geliştirdik. Gençlere öğrencilik yıllarında Pegasus bünyesinde çalışma imkanı sunarak, havacılık sektörünü tanıtmayı ve şirketimize genç yetenekleri kazandırmayı hedefliyoruz.”

Bizim için insan kaynakları yönetiminin temelinde, sadece çalışanlarımızın değil içinde bulunduğumuz toplumun da değerlerine saygı göstermek var. Önceliklerimizi belirlerken eşitlik, kapsayıcılık, fırsat eşitliği, çalışan refahı ve etik değerleri her zaman merkezde tutuyoruz.

İŞE ALIMDA ŞEFFAFLIK

Bu anlayışla işe alım ve terfi süreçlerimizi şeffaf ve adil kriterlerle yürütüyoruz, çeşitlilik ve kapsayıcılık programlarımızla farklılıklara değer veren bir çalışma ortamı yaratıyoruz. 2023 yılında oluşturduğumuz ‘Harmoni’ markasıyla toplumsal cinsiyet dengesini odağımıza aldığımız çalışmalar yapıyoruz. Örneğin, kadınların havacılıktaki niceliksel ve niteliksel rolü ve etkinliğinin geliştirilmesine destek veriyoruz. Kadın

istihdamını artırmak ve yönetim kademelerinde lider kadın sayısını yükseltmek için özel programlar geliştirdik. Bugün itibarıyla kadın çalışan oranımız yüzde 35 düzeyinde. Kadın yetenekleri sektörümüze ve şirketimize kazandırmak için pilot yetiştirme programını sürdürüyoruz. Bu yıl sonu itibarıyla bu programın sınıflarındaki kadın pilot aday oranının yüzde 50 olmasını hedefliyoruz.

GENÇ İSTİHDAMI

Genç istihdamına yönelik staj programımız ‘JumpSeat’ ve yine genç yetenek kazanımı alanında yürüttüğümüz ‘GoYoung’ programıyla gençlere öğrencilik yıllarında Pegasus bünyesinde çalışma imkanı sunarak, havacılık sektörünü tanıtmayı ve şirketimize genç yetenekleri kazandırmayı hedefliyoruz.

Diğer yandan çalışanlarımızın sağlık ve psikolojik refahını desteklemek için kapsamlı esenlik ve esnek çalışma uygulamaları hayata geçiriyoruz. Ayrıca gönüllülük ve sosyal sorumluluk projelerine katılımı teşvik ederek, çalışanlarımızın topluma doğrudan katkıda bulunmalarını sağlıyoruz. Bütün bu adımların sonuçlarını görmek çok değerli. Çalışan bağlılığı ve memnuniyetinde ciddi artışlar gözlemledik, yetenekli profesyoneller için tercih edilen bir işveren olmayı sürdürdük ve kazandığımız ulusal ve uluslararası ödüller, uygulamalarımızın iş dünyasında örnek gösterildiğinin somut kanıtı oldu. Kısacası, toplumun değerleriyle uyumlu bir İK yönetimi sayesinde sadece çalışanlarımız için değil paydaşlarımız ve toplum için de değer yaratan, güven veren bir kurum kültürü inşa etmiş olduk.

BUKET UĞUR HASER

İnsan Kaynakları Lideri



YILDIZ HOLDİNG

BURCU YÜKSEL KOCAGÖZ

CHRO



PETROL OFİSİ

CENK AKINCILAR

İK Genel Müdür Yardımcısı



QNB TÜRKİYE

DİLARA OĞUR

İK Genel Müdür Yardımcısı



PEGASUS HAVA YOLLARI

DR. M. OĞUZCAN BÜLBÜL

İK, Kurumsal İletişim Başkanı



ABDİ İBRAHİM

“GENÇLERİ KAZANIYORUZ”

ERKAN DURDU / **TURKCELL İNSAN VE İŞ DESTEKTEN SORUMLU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI**

“Teknoloji alanında kariyer yapmak isteyen gençleri, Türkiye’nin lider teknoloji şirketi Turkcell’e kazandırmanın mutluluğunu yaşıyoruz. Ülkemizin geleceğine yönelik yatırımlarımıza aynı kararlılıkla devam edeceğiz.”

Ülkemizin yarınlarına yön verecek gençlerimizin iş hayatına entegrasyonunu çok önemsiyoruz. Bu amaçla gençlere özel tasarladığımız işe alım programımız GNÇYTNN’i kıymetli buluyoruz. Ocak ayında başlayan ve çok verimli geçen süreç sonucunda bugün toplam 188 adayımızı iş olanağı sağladı. Teknoloji alanında kariyer yapmak isteyen gençleri, Türkiye’nin lider teknoloji şirketi Turkcell’e kazandırmanın mutluluğunu yaşıyoruz. Ülkemizin geleceğine yönelik yatırımlarımıza aynı kararlılıkla devam edeceğiz.

GNÇYTNN’ler, Turkcell Genel Müdürlük’te düzenlenen “#ArtıkBenDeTurkcell’liyim” temalı etkinlik ve dinamik oryantasyon programıyla yeni görevlerine başladı. Program kapsamında düzenlenen “Liderler ve Perspektifler” panelinde, Pazarlama ve Dijital Servislerden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Murat Akgüç ve Satıştan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Kadri Özdal, gençlerle bir araya gelerek deneyimlerini paylaştı.

“EN YÜKSEK BAŞVURU SAYISINA ULAŞTIK”

Gençlere özel işe alım programımıza bugüne kadarki en yüksek sayıda başvuru yapıldı. 62 bin 500’den fazla başvurunun yapıldığı GNÇYTNN’e, 56 farklı üniversiteden 83’ü tam zamanlı, 105’i yarı zamanlı olmak üzere 188 aday kabul edildi. Mezunu ve öğrencisi olunan üniversiteler arasında İstanbul Teknik Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi ilk sıralarda yer aldı.

“YETKİNLİKLERE YATIRIM YAPTIK”

ERSİN AYDIN / **BEYMEN GROUP CHRO’SU**

“Liderlik gelişim programlarımızı sürekli ihtiyaçlar doğrultusunda güncelleyerek dijital okuryazarlık, değişim yönetimi ve inovasyon gibi yetkinliklere yatırım yaptık. Toplumsal sorumluluk bilincimizi İK politikalarımıza entegre ettik. Çalışanlarımızın gönüllü olarak yer aldığı sosyal sorumluluk projeleri, sürdürülebilirlik eğitimleri ve yerel topluluk destekleri hem topluma hem markamıza değer kattı.”

Beymen Group’ta insan kaynakları yönetiminde önceliğimiz toplumun değerlerine saygılı, çeşitliliğe önem veren, eşitlikçi, kapsayıcı ve adil çalışma kültürünü sürdürmek. Bu anlayış, çalışanlarımızın potansiyellerini en iyi şekilde ortaya koymalarına olanak tanıırken, markamızın güçlü kurumsal kimliğini de pekiştiriyor.

“KAPSAYICILIK ODAKLIYIZ”

Bu doğrultuda işe alım, gelişim ve bağlılık süreçlerimizi kapsayıcılık odaklı tasarlıyoruz. Kadın istihdamını artırmaya yönelik programlarımız, genç yetenekleri sektöre kazandıran staj ve BG Young Talent projelerimiz, mentorluk inisiyatiflerimiz eşit fırsat anlayışımızın somut göstergeleri. Bununla birlikte çalışan deneyimini uçtan uca iyileştirmek için BG Bridge gibi dijital insan kaynakları platformlarını devreye alarak yaklaşımımıza hem hız hem şeffaflık kazandırdık. Liderlik

gelişim programlarımızı sürekli ihtiyaçlar doğrultusunda güncelleyerek dijital okuryazarlık, değişim yönetimi ve inovasyon gibi yetkinliklere yatırım yaptık.

TOPLUMSAL SORUMLULUK

Toplumsal sorumluluk bilincimizi İK politikalarımıza entegre ettik. Çalışanlarımızın gönüllü olarak yer aldığı sosyal sorumluluk projeleri, sürdürülebilirlik eğitimleri ve yerel topluluk destekleri hem topluma hem markamıza değer kattı. Bununla birlikte İK alanında başarılarımızı bu yıl global ödülleriyle taçlandırdık. Stevie Awards’ta Beymen Group Academy eğitim ve gelişim programları ile Best Learning&Development kategorisinde, BG Lead Programları ile Achievement in Leadership Development kategorisinde ve BG Young Talent Programı ile Achievement in Recruitment and Talent Acquisition kategorisinde 3 ödülün sahibi olduk.

EBRU FİRUZBAY

Genel Müdür Yardımcısı

16



GARANTİ BBVA

ELİF ÖZGÜR

İnsan ve Org. Direktörü

17



MAPFRE SİGORTA

ERAY KARADUMAN

CHRO

18



KORDSA

ERKAN DURDU

İnsan ve İş Destekten sor. GMY.

19



TURKCELL

ERSİN AYDIN

CHRO

20



BEYMEN GROUP

GARANTİ BBVA GENEL MÜDÜR YARDIMCISI **EBRU TAŞÇI FİRUZBAY****“KAPSAYICILIK KURUM KÜLTÜRÜMÜZÜN TEMELİ”**

“Garanti BBVA olarak kapsayıcılığı kurum kültürümüzün temeli kabul ediyoruz. Herkesin eşit fırsatlara sahip olduğu bir dünya için çalışıyoruz. Sosyal etki odaklı projelerimizle ve kurum içi uygulamalarımızla kapsayıcılığı güçlendirmek önceliklerimiz arasında.”

Garanti BBVA olarak kapsayıcılığı kurum kültürümüzün temeli kabul ediyoruz. Herkesin eşit fırsatlara sahip olduğu bir dünya için çalışıyoruz. Sosyal etki odaklı projelerimizle ve kurum içi uygulamalarımızla kapsayıcılığı güçlendirmek önceliklerimiz arasında. Bu vizyonumuzu bu kez sanatla buluşturarak Salt Galata’da hayata geçen ‘Kapsayıcı Deneyim’ projesiyle kültür sanatın da herkes için erişilebilir olmasına katkı sunmayı amaçladık. Haliç’in ve Salt Galata’nın hikayesini herkes için erişilebilir kılan bu deneyim durağının, sanatın birleştirici gücüyle oldukça olumlu bir etki bırakacağından şüphemiz yok. Kapsayıcılığın daha adil bir geleceğin temeli olduğu inancıyla çalışmaya devam ediyor, projede emeği geçen tüm ekip arkadaşlarımı yürekten kutluyorum.

ÇOK DUYULU DENEYİM

Ziyaretçiler, Haliç manzarasını 2,5 boyutlu rölyef kabartmalar ve seçilen altı mimari yapının 2D detaylarıyla deneyimliyor. Bu yapıların gerçek materyalleri, stanttaki döner tablada dokunulabilir bir zenginlik sunuyor. Salt’ın Galata binasının mimarisi ise 3D modeller ve 2D detaylarla keşfedilebiliyor. Sesli betimlemeler, braille anlatımlarla pekişirken, her iki deneyim de daha erişilebilir hale geliyor. İşitme engelli bireyler, Haliç ve Salt Galata’nın hikayesini Türk İşaret Dili’yle bir tablet üzerinden takip edebiliyor. Stantta yer alan sekiz QR kodu, üç farklı anlatım seçeneği sunuyor: Sesli betimleme, otizmlı ve Down sendromlu bireyler için rahat anlaşılır içerikler ve çocuklar için hikâyeleştirilmiş anlatımlar.



ESRA BEYZADEOĞLU
İK'dan Sorumlu Grup Başkanı

21

HEPSİBURADA

EYLEM ÖZGÜR
İK Başkan Yardımcısı

22

ÜLKER

FUNDA TEMOÇİN
İK'dan Sorumlu GMY.

23

HSBC TÜRKİYE

GAYE KALEAĞASI
İK ve Kurumsal İletişim Direktörü

24

GELECEK VARLIK

GÜNTULU PEKER
İnsan ve Sürdürülebilirlik GMY.

25

sahibinden.com

“TOPLUMUN DEĞERLERİNE SAYGILI BİR İK YÖNETİMİMİZ VAR”

HAKAN ÖKER / TAV HAVALİMANLARI CHRO'SU

BAŞARININ ARDINDAKİ GÜÇ TAV Havalimanları olarak başarımızın ardındaki en önemli gücün 42 binden fazla çalışanımızın bilgi birikimi ve yetkinlikleri olduğuna inanıyoruz. 30'dan fazla ülkede 100'den fazla havalimanında faaliyet gösteren global bir şirket olarak toplumun değerlerine saygılı bir İK yönetiminde önceliğimiz her lokasyonda farklı kültürlere, geleneklere ve beklentilere duyarlı, kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmak.

STRATEJİK ÖNCELİK Bu anlayışla çeşitlilik, eşitlik, kapsayıcılık ve hakkaniyet (ÇEK-H) ilkelerini stratejik bir öncelik olarak benimsiyor, tüm küresel operasyonlarımızda yaygınlaştırıyoruz. Faaliyet gösterdiğimiz her ülkede politika ve prosedürler geliştiriyor, uluslararası standartlara uyum sağlıyor, etik ve insan hakları uygulamalarımızı güçlendiriyoruz.

DEĞER ÜRETEBİR KURUM Farklı kültürlerden gelen çalışanlarımızın katkılarını artıracak kapsayıcı liderlik programları ve farkındalık eğitimleri düzenleyerek çalışan bağlılığı ve memnuniyetinde somut gelişmeler sağlıyoruz. Böylece, bulunduğumuz her coğrafyada yalnızca bir işveren değil, aynı zamanda toplumun bir parçası olarak değer üreten bir kurum kimliğimizi pekiştiriyoruz.



“MUTLU ÇALIŞANLARLA DOLU BİR İŞ YERİ HEDEFLİYORUZ”

İLKAY ÖZEL / ALLIANZ TÜRKİYE İNSAN VE KÜLTÜR GENEL MÜDÜR YARDIMCISI

“Liderlik gelişim programlarımızı sürekli ihtiyaçlar doğrultusunda güncelleyerek dijital okuryazarlık, değişim yönetimi ve inovasyon gibi yetkinliklere yatırım yaptık. Toplumsal sorumluluk bilincimizi İK politikalarımıza entegre ettik. Çalışanlarımızın gönüllü olarak yer aldığı sosyal sorumluluk projeleri, sürdürülebilirlik eğitimleri ve yerel topluluk destekleri hem topluma hem markamıza değer kattı.”

ÇOK YÖNLÜ VE KAPSAYICI ADIMLAR Çalışanların bağlılığını, memnuniyetini ve refahını artırmak için çok yönlü, kapsayıcı ve yenilikçi adımlar atarken her zaman mutlu çalışanlarla dolu bir iş yeri hedefliyoruz.

EN DEĞERLİ SERMAYE Allianz Türkiye olarak en değerli sermayemizin çalışanlarımız olduğunun bilincindeyiz. Bu doğrultuda oluşturduğumuz pozitif iş ortamıyla çalışanlarımızın fiziksel ve zihinsel sağlıklarını koruyor, iş-özel hayat dengelerini destekliyor ve kurumumuza duydukları bağlılığı güçlendiriyoruz.

YETENEK YÖNETİMİ ÖDÜLENDİRİLDİ 10 yıl önce hayata geçirdiğimiz yetenek yönetimi programı Allianz Discovery Programı (ADP) ile de yüksek potansiyele sahip çalışanlarımızı destekleyerek onların motivasyonlarını artırıyor ve performanslarını en üst seviyeye çıkarmalarına yardımcı oluyoruz. Attığımız bu yenilikçi adımların ödülleriyle taçlandırılması bizi gururlandırıyor ve daha da ötesi için motive ediyor. Bu ödüllerin arkasında her bir çalışma arkadaşımızın güveni, bağlılığı ve birlikte oluşturduğumuz güçlü kültürün payı çok büyük” dedi.

HAKAN ÖKER
CHRO



TAV HAVALİMANLARI

HAMİDE GÜVEN ŞEN
İnsan Kaynakları Direktörü



BESLER

İDİL PAMİR
Genel Müdür Yardımcısı



ANADOLU SİGORTA

İLKAY ÖZEL
İnsan ve Kültür GMY.



ALLIANZ TÜRKİYE

MEHMET F. KORKUT
İnsan Kaynakları Direktörü



EKSİM HOLDİNG

NEBAHAT KESGİN
CHRO**LOGO GRUP****NURSEL ÖLMEZ ATEŞ****BORUSAN HOLDİNG****OLCAY YILMAZ NOMAK**

İK ve Endüstri İlişkileri GMY.

**MİGROS GRUBU****OSMAN ALPTÜREK**

İnsan Kaynakları Başkanı

**ANADOLU GRUBU****ÖNDER KORKMAZ**

İK Genel Müdür Yardımcısı

**TÜPRAŞ**BORUSAN HOLDİNG İNSAN, İLETİŞİM VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK GRUP BAŞKANI **NURSEL ÖLMEZ ATEŞ**

“ORTAK BİR LİDERLİK ANLAYIŞI GELİŞTİRDİK”

“Karşılıklı güven, iyi niyet, açık sözlülük, yapıcı çatışma, güçlendiren liderlik, ortak akıl, katılımlı yönetim, otonomi ve cesaretle harekete geçme gibi başlıklar altında ortak bir liderlik anlayışı geliştirdik. Bu değerler hem kurum içinde hem de toplumla olan ilişkilerimizde etik, şeffaf ve sorumlu bir duruş sergilememizi sağlıyor.”

Bizim için ‘yetenek yönetimi’, toplumsal değerlerle aynı dili konuşmak zorunda olan stratejik bir pusuladır. Önceliğimiz, çalışma arkadaşlarımızın sadece bir işe değil bir amaca hizmet ettiklerini hissettikleri, potansiyellerini tam anlamıyla ortaya koyabildikleri, anlamlı ve kapsayıcı bir çalışma kültürü inşa etmektir. Bu, bizim için sadece kurum içi bir mesele değil, topluma karşı en temel sorumluluğumuzdur.

VİZYON VE KURUM KÜLTÜRÜ

Bu vizyonun en somut yansıması, üç yıl boyunca tüm grup şirketlerimizle yürüttüğümüz BorusanX kurum kültürü projesi oldu. 81 yıllık birikimimizi koruyarak modern dünyanın gerekliliklerine uyum sağlamayı ve sürdürülebilir bir başarı hikayesi yazmayı hedefleyen bu dönüşüm, yalnızca bir proje değil öğrenme, gelişim ve birlikte üretme yolculuğu oldu. Tüm çalışanlarımızı

sürekte aktif dahil ettik. BorusanX, fikirlerin özgürce paylaşıldığı, geri bildirimlerin cesaretle dile getirildiği ve farklı bakış açılarının değer gördüğü bir ortam yarattı.

“DİYALOG KÜLTÜRÜ GÜÇLENDİ”

Bu yaklaşım, toplumun değerlerine saygının en önemli göstergelerinden biri olan çoğulculuk ve diyalog kültürünü güçlendirdi. Karşılıklı güven, iyi

ÖZGE Y. EROL

İnsan Kaynakları Direktörü

**SHELL TÜRKİYE****ÖZGÜR ŞAHİN**

İK Genel Müdür Yardımcısı

**DİVAN GRUBU****PINAR YAMANER**

İnsan ve Organizasyon Grup Bşk.

**ALARKO HOLDİNG****SELDA S. OBA**

İK'dan Sorumlu GMY.

**İGA İSTANBUL HAVALİMANI****SİNEM CESUR HALEPLİLER**

İnsan Kaynakları Direktörü

**ORKA HOLDİNG**

ŞEBNEM BEZMEN
İK Başkan Yardımcısı

41



DOĞAN HOLDİNG

ŞENGÜL ARSLAN
İnsan Kaynakları GMY

42



ŞİŞECAM

TANSEL VARAN
İK ve Sürdürülebilirlik
Grup Başkanı

43



AYDEM ENERJİ

TUBA ALBAYRAK
İnsan ve Kültür Direktörü

44



KARACA GRUP

**TUĞBA
ÇÖRTELEKOĞLU**
İK ve Sürdürülebilirlik GMY.

45



ÇİMSA

niyet, açık sözlülük, yapıcı çatışma, güçlendiren liderlik, ortak akıl, katımlı yönetim, otonomi ve cesaretle harekete geçme gibi başlıklar altında ortak bir liderlik anlayışı geliştirdik. Bu değerler hem kurum içinde hem toplumla ilişkilerimizde etik, şeffaf ve sorumlu bir duruş sergilememizi sağlıyor.

Farklı fonksiyonlardan gönüllü olan çalışanlarımız, kültürün yalnızca yukarıdan aşağıya değil, aşağıdan yukarıya da yönetilmesini sağladı. Bu model, toplumun değerlerine saygılı bir İK yaklaşımının temelinde yer alan katılımcı yönetim anlayışını pekiştirdi. Kültürümüzü yönetmeye, yaygınlaştırmaya, harekete geçirmeye ve ölçmeye kararlılıkla devam ediyoruz.

“YENİ BİR YAPIYI DEVREYE ALDIK”

KÜLTÜR YOLCULUĞU Kültür yolculuğumuzu sürdürülebilir ve dinamik kılmak adına yeni bir yapıyı devreye aldık: BorusanX Momentum yapısıyla kültürümüzü canlı tutacak, sahada yaşatacak ve sürekli geliştirecek bir süreklilik modeli oluşturduk. Bu model, kültürel erozyonu önlemeyi ve yarattığımız olumlu unsurları korumayı hedefliyor. Bu yaklaşımı sadece bugün için değil her yıl farklı odaklarla gelecekte de aynı kararlılıkla sürdüreceğiz. Bu yolculukta en büyük kazanımımız “ortak kültür anlayışı” oldu.

ORTAK PRENSİP SETİ Grup genelinde tüm şirketlerde ortak bir değer ve prensip seti oluşturduk. Yanı sıra 2024'te 7.600 Borusanlının katıldığı anketlerde, 2022'ye kıyasla tüm değer ve prensiplerde yüzde 21, dönüşürücü prensiplerde ise yüzde 31 iyileşme sağladık. Açık iletişim, şeffaflık ve birlikte karar alma kültürü, çalışan bağlılığını ve kurum içi güveni belirgin şekilde artırdı. Yenilenen değerlerimiz, iş yapış biçimlerimizde ve topluma dokunan projelerimizde etik, kapsayıcı ve sorumlu bir yaklaşımı güçlendirdi.

UMUT GÜNAL

İnsan Kaynakları Direktörü

46



KOÇ HOLDİNG

**ÜLFET BAYKENT
UYSAL**

İnsan Kaynakları Direktörü

47



DIAGEO TÜRKİYE

YAKUP AYDİLEK

İnsan Ve Kültür Bölümü Başkanı

48



ENERJİSA ENERJİ

YASEMİN ASAR

İnsan Kaynakları GMY.

49



BOYNER GRUP

**YEŞİM ÖZLALE
ÖNEN**İK ve Sürdürülebilirlik
Grup Başkanı

50



SABANCI HOLDİNG