

2019

Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu

Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu

1- Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanı

Bankamız paylarının halka açık olmamasına rağmen yasal mevzuatta yer alan hükümlere azami ölçüde uyum sağlanmış olup, kurumsal yönetim uygulamalarının önemini bilincinde hareket edilmiştir. Bu kapsamda, mevzuatta yer alan ilkelerin tamamına yakın bölümüne herhangi bir çıkar çatışması yaşanmaksızın riayet edilmeye çalışılmıştır.

BÖLÜM I - PAY SAHİPLERİ

2- Pay Sahipleri ile İlişkiler Birimi

Bankamız paylarının halka açık olmaması sebebiyle "Pay Sahipleri ile İlişkiler Birimi" kurulmamış olup Banka Bonosu halka arz işlemleri Finansal Kurumlar, Sendikasyon ve Borç Sermaye Piyasaları Grubu tarafından yerine getirilmektedir. Yatırımcılarımızın özel bilgi talepleri dışında her türlü bilgi ve açıklama Bankamızın internet sitesinde Yatırımcı İlişkileri ve Kurumsal Yönetim sayfaları altında yer almaktadır.

3- Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı

Yatırımcılarımızın kararlarını etkileyecek gelişmeler ortaya çıktığında veya öğrenildiğinde Kamuyu Aydınlatma Platformu aracılığı ile duyurulmaktadır. Bankamızın internet sitesinde yatırımcı ilişkileri ve kurumsal yönetim başlıkları altında kamuya yönelik çeşitli bilgileri içeren dokümanlar sunulmaktadır.

Faaliyet dönemi içinde çeşitli toplantılar yapılmış ve gelen bilgi taleplerinin tamamı yanıtlanmıştır. Ticari sır niteliğinde olmayan veya kamuya açıklanmamış bilgiler hariç olmak üzere pay sahiplerimizin her türlü bilgi talebi karşılanmaktadır.

Bankamız ana sözleşmesinde özel denetçi atanması talebine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bankamıza dönem içinde özel denetçi tayini ile ilgili herhangi bir talep yapılmamıştır.

4- Genel Kurul Toplantıları

Banka pay sahipleri 21 Mart 2019 tarihinde Olağan Genel Kurul yapmışlardır. Söz konusu Genel Kurul Türk Ticaret Kanunu madde 416 çerçevesinde tüm pay sahiplerinin katılımı ile çağrısız olarak toplanmıştır. Pay sahiplerine toplantı bildirimini Ana Sözleşme gereği iki hafta öncesinde yazılı olarak yapılmıştır.

Bankamızın tüm nama yazılı pay sahipleri Pay Defteri'ne kayıtlı olduklarından, genel kurula katılımı teminen pay defterine kayıt için bir ön süre öngörülmemiştir.

Yapılan bu Genel Kurul'da pay sahipleri soru sorma haklarını kullanmamışlardır.

Önemli nitelikteki kararların genel kurul tarafından alınmasına yönelik olarak Ana Sözleşmede bir hüküm bulunmamaktadır; bu konuda mer'i mevzuat çerçevesinde işlem yapılmaktadır.

Genel Kurul tutanakları ilgili yasal düzenlemeler çerçevesinde Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nde ilan edilmektedir. Genel Kurul tutanakları Mayıs 2013'te yürürlüğe giren "Sermaye Şirketlerinin Açacakları İnternet Sitelerine Dair Yönetmelik" hükümleri kapsamında Banka internet sitesinde de genel kurul sonrası yayınlanmakta olup, ayrıca Genel Müdürlükte tüm pay sahiplerinin incelemesine açık bulundurulmaktadır.

5- Oy hakları ve Azınlık Hakları

Bankamız pay sahiplerinin oy haklarında imtiyaz bulunmamaktadır. Karşılıklı iştirak içinde olan şirketlerce genel kurulda oy kullanılmamıştır. Yönetimde temsil edilen azınlık payı yoktur. Banka birikimli oy kullanma yöntemine yer vermemiştir.

6- Kar Payı Hakkı

Bankamız karına katılım konusunda imtiyaz bulunmamaktadır. Banka Ana Sözleşmesi'nin "Safi Karın Tespiti" başlıklı 32., "Safi Karın Tahsis ve Tevzii" başlıklı 33. ve "Yedek Akçeler" başlıklı 34. maddeleri ile yapılan düzenlemeler dışında kamuya açıklanan bir kar dağıtım politikası bulunmamaktadır. İlgili yasal

düzenlemeler çerçevesinde Olağan Genel Kurulda kar dağıtımına ilişkin karar alınmakta ve bu karara göre işlem yapılmaktadır.

7. Payların Devri

Payların devrinde, Banka Ana Sözleşmesi "Hisse Senetlerinin Devri" başlıklı 10. madde düzenlemesi çerçevesinde, Türk Ticaret Kanunu hükümleri uygulanır.

BÖLÜM II - KAMUOYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK

8- Şirket Bilgilendirme Politikası

Bankamızın Bilgilendirme Politikası, tabii olduğumuz mevzuat gereğince güncellenerek Bankamızın internet sitesinde Türkçe ve İngilizce olarak yayınlanmaktadır. Bilgilendirme Politikası çerçevesinde, Bankamızın Yönetim Kurulu ve Genel Müdürlüğü'nün bilgi ve onayı dahilinde "Finansal Raporlama ve Vergi Departmanı" tarafından kamuya duyurulmaktadır. Yapılan duyurular Kurumsal Yönetim Komitesi'ne de raporlanmaktadır.

Bilgilendirme Politikasının temel amacı, ticari sır kapsamı dışındaki gerekli bilgi ve açıklamaların kamu, yatırımcılar, çalışanlar, müşteriler, kreditorler ve ilgili diğer taraflara zamanında, doğru, eksiksiz, anlaşılabilir, kolay ve en düşük maliyetle ulaşılabilir olarak, eşit koşullarda iletilmesinin sağlanmasıdır.

Bankacılık Kanunu ve bu kanuna ilişkin düzenlemeler, Sermaye Piyasası Kurulu ("SPK") Mevzuatı, Türk Ticaret Kanunu, Borsa İstanbul ("BIST") Mevzuatı ve ilgili diğer mevzuat doğrultusunda gereken her türlü finansal bilgi ve açıklamalar ve bilgilendirmeler, genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ile SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri de gözetilerek yerine getirilir.

Bilgilendirme Politikası, Banka Yönetim Kurulu tarafından oluşturulmuştur. Kamunun aydınlatılması ve bilgilendirme politikasının izlenmesi, gözetimi ve geliştirilmesi Yönetim Kurulu'nun yetki ve sorumluluğu altındadır. Bilgilendirme fonksiyonunun koordinasyonu

için Mali Kontrol Genel Müdür Yardımcılığı ve Hukuk Müşavirliği görevlendirilmiştir. Söz konusu Bölümlerin yetkilileri Üst Yönetim ile yakın işbirliği içinde bu sorumluluklarını yerine getirirler.

ING'nin çeyrek dönem sonları itibarıyla finansal bilgileri, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından yayımlanan Bankaların Muhasebe Uygulamalarına ve Belgelerin Saklanması İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine, Türkiye Muhasebe Standartlarına ve Türkiye Finansal Raporlama Standartları ve bunlara ilişkin ek ve yorumlara uygun olarak düzenlenen konsolide ve konsolide olmayan mali tablolar ve dipnotları olarak hazırlanarak bağımsız denetimden geçirilir. Ayrıca mali tablolar ve dipnotları kamuya açıklanmadan önce ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde Yönetim Kurulu Başkanı, Denetim Komitesi Üyeleri, Genel Müdür ve Finansal Raporlamadan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı tarafından onaylanır. Mali tablo ve dipnotları ile bağımsız denetim raporu ve ara dönem faaliyet raporu, onayı takiben SPK ve BIST düzenlemeleri doğrultusunda Kamuyu Aydınlatma Platformu ("KAP") bildiri olarak elektronik ortamda kamuya açıklanır. Çeyrek dönemlerde açıklanan ara dönem faaliyet raporunda, Banka'nın piyasa konumu, genel finansal performans ve önem arz eden diğer konular hakkında bilgi verilir. KAP'ta kamuya açıklanmasının ardından mali tablolar, ING'nin web sayfasında yayımlanır.

Yıl sonu konsolide ve konsolide olmayan finansal tablolar dipnotsuz olarak ilgili oldukları yılı takip eden Nisan ayı sonuna kadar Resmî Gazete'de ilan edilir.

Bilgilendirme Politikasının takibi ve geliştirilmesi Banka Yönetim Kurulu'nun yetki ve sorumluluğundadır. Bilgilendirme Politikası kapsamında kamunun aydınlatılması süreçlerinin etkinliği ve güvenilirliği, Banka Yönetim Kurulu'nun gözetim ve denetimi altındadır. Politika metninde değişiklik yapma yetkisi Banka Yönetim Kurulunda olup yapılacak değişiklikler, değişikliği takip eden

bir hafta içerisinde kamuya duyurulur ve internet sitesinde yayınlanır.

Bilgilendirme Politikasının yürütülmesi Banka Üst Yönetiminin sorumluluğundadır.

9- Şirket İnternet Sitesi ve İçeriği

Bankamızın internet sitesinde “Yatırımcı İlişkileri” ve “Kurumsal Yönetim” başlıkları altında başta yatırımcılarımız olmak üzere, kamuya yönelik bilgiler içeren konular yer almaktadır. Açıklamalarımız Türkçe ve İngilizce olarak müşterilerimizin bilgisine sunulmaktadır.

ING İnternet Sitesi (www.ing.com.tr) bilgilendirme ve kamunun aydınlatılmasında aktif ve yoğun olarak kullanılmaktadır. Banka internet sitesi mevzuatın öngördüğü bilgi ve verileri içermektedir. İnternet sitesinin sürekli olarak güncel tutulmasına özen gösterilmektedir.

10- Faaliyet Raporu

Faaliyet Raporunda Kurumsal Yönetim İlkeleri’nde sayılan bilgilere ve ilgili mevzuat gereğince açıklanması gereken bilgilere yer verilmektedir. Yıl sonu faaliyet raporunda, Banka’nın piyasa konumu, genel finansal performans ve önem arz eden diğer konular hakkında bilgi verilir.

Faaliyet raporu, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından yayımlanan "Bankalarca Yıllık Faaliyet Raporunun Hazırlanmasına ve Yayımlanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"e uygun olarak hazırlanır ve Yönetim Kurulu’nun ve bağımsız denetim şirketinin onayından geçirilir. Faaliyet Raporu yasal düzenlemelere göre belirlenen sürede ve Web Sitemiz (www.ing.com.tr) vasıtasıyla kamuya açıklanır.

BÖLÜM III - MENFAAT SAHIPLERİ

11- Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi

Menfaat sahipleri kendilerini ilgilendiren hususlarda Bankamızca genel kurul tutanakları, özel durum açıklamaları, basın bültenleri, toplantılar, elektronik posta ve internet sitesi aracılığı ile bilgilendirilmektedir.

Çalışanların bilgilendirilmesi amacıyla kurumsal intranet mevcuttur.

12- Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı

Personelin yönetime katılımı her zaman teşvik edilmekte, personelin işin iyileştirilmesine yönelik önerileri dikkate alınarak değerlendirilmekte ve ödüllendirilmektedir. Banka müşterileri, Banka Yönetimi tarafından gerekli şekilde değerlendirilen istek/şikayetlerini şubeler, internet sitesi (www.ing.com.tr) ve Müşteri İlişkileri Merkezi (0850 222 0 600) aracılığıyla bildirirler. Bankamız Yönetim Kurulu’nun onayladığı “Piyasalar Bilgi ve Çıkar Çatışması Uygulama Esasları”nda personel ve üçüncü kişilerin istek, öneri ve şikayetlerinin nasıl değerlendirileceği tanımlanmıştır. Değerlendirilip ödüllendirilerek değişim ve gelişimi teşvik etmek, motivasyonu artırmak amaçlanmıştır.

Uygun bulunan tüm öneriler için ilgili birimler tarafından çalışma planları oluşturulmakta, sistem geliştirme çalışmaları yürütülmektedir. Çalışılan ve hayata geçirilen öneriler için banka geneline düzenli olarak bilgilendirme yapılmaktadır.

13- İnsan Kaynakları Politikası

ING Grubu olarak ana amacımız çalışanlarımızın ve müşterilerimizin, iş ve özel hayatlarında bir adım önde olmalarını mümkün kılmaktır.

Türkiye’de dinamik ve çevik yapısı, “Bankayız ve Başkayız” sloganımızla alışılmışın dışına çıkan ve ezber bozan bir Bankacılık anlayışı getirerek, çalışma ortamı ve kültürümüzle fark yaratmayı hedeflerken, yılmadan var olanı sorgulayarak hep daha iyisini bulmak için büyük bir heyecan ile çalışmaktadır. İnsan Kaynakları Yönetimimiz de, bu yenilikçi Bankacılık anlayışı ile çalışanlarına, kendileri gibi olabildikleri esnek bir çalışma ortamı, lokal ve global kariyer fırsatları, adil ve şeffaf atama, terfi ve performans sistemleri sunmaktadır.

İnsan Kaynakları (İK) politikamız, liderlerimizi Bankamız bünyesinde yetiştirmekten geçmektedir. ING’lilerin potansiyelini ortaya çıkaracak, etkin ve üretken bir ortam

sağlamanın başarısının anahtarı olduğuna inanır, kişisel gelişim ve liderlik programlarımızı bu anlayışla tasarlayıp uygulamaktayız. ING olarak, çalışanların performansına, güçlü ve gelişmesi gereken yönlerine odaklanarak motivasyonlarına uygun gelişim ve kariyer fırsatları sunmaktayız.

ING İnsan Kaynakları, sevilen ve tercih edilen işveren markası olma hedefinde; çalışan mutluluğunu ve bağlılığını önemseyen, çeşitliliği destekleyen, dahiliyetçi, iş ve özel hayat dengesine önem veren, fırsat eşitliği sunan, iç atamayı teşvik eden adil ve şeffaf performans ve yönetim politikası benimsemektedir. İşveren markası tercihlerini belirlemeye yardımcı global anketlere katılıp, sonuçların her yıl takibi ve iyileştirilmesi önceliklerimizden olup, bu kapsamda yapılan geliştirmelerle, 2018 yılında "Great Place to Work" sertifikasyonuna hak kazanılmıştır.

Kurumsal değer ve davranışlarımızı "Turuncu İlke Davranışları" olarak tanımlamaktayız. Üstlenip gerçekleştirme, başkalarının başarmasına yardım etme ve her zaman bir adım önde olma ilkeleri tüm İnsan Kaynakları süreçlerimizin temel taşıdır.

Unvan ve hiyerarşi gözetmeyen, herkese açık ve tüm çalışanlarımızın fikirlerini özgürce paylaşabildikleri birçok iletişim platformlarına sahibiz. Tüm düşünce ve fikirlere değer veriyor, bu yolla fikirlerin yayılımını sadece yukarıdan aşağıya değil, aşağıdan yukarıya doğru da gerçekleştiriyoruz. Çalışanlarımızın ilgi ve yeteneklerine uygun projelere, gönüllü olarak katılıp aktif rol üstlenebilecekleri ve ING'nin başarılarına katkı sağlayabilecekleri bir ortam sağlanmaktadır.

Mobil olma, her an her yerden işlerimizi yapabilme, kullanıcı dostu süreçler ve dijitalleşme İnsan Kaynakları'nda da gittikçe önem kazanmaktadır. CeptenYap, ING Mobil Akademi, Workplace ve Dijital Onboarding gibi uygulamalarımız, işe alım başvuru portallerimiz, uzak lokasyonlardan çevrimiçi mülakatlar ve online değerlendirme araçlarımızla, hem çalışanlar hem adaylar için sade ve olumlu deneyimler tasarlanmaktadır.

Çevik çalışma yöntemini benimsememiz,

süreçlerimizi her zaman yeniden gözden geçirip sürekli iyileştirmemize ve yeni ihtiyaçlara uygun olarak düzenleyebilmemize yardımcı olmaktadır. Daha esnek ve verimli yöntemlerle, sürdürülebilir gelişim süreçlerini destekleyerek, çalışanların sürekli daha iyisini yapmak üzere mevcudu sorgulamalarına ve katılımcı olmalarına imkan sunmaktadır.

Genç yeteneklere ulaşip, onları ING'ye kazandırmayı ve geleceğin liderlerine yatırım yapmayı önemsemektedir. Staj ve yarı zamanlı çalışma imkanları dışında global yetenek programımız "International Talent Programme (ITP)" ile uluslararası eğitim ve görevlerle gelişimlerini desteklediğimiz yeni mezun ING'lileri üst yönetim rollerine yetiştirmeyi hedeflemektedir. Program dahilinde her yıl ING Grubu'nun bulunduğu ülkelerde yeni mezunlar seçilmekte ve bu gençler seçtikleri iş alanlarında bir program dahilinde yetiştirilmektedirler. Yurt dışında gerçekleşen eğitim programlarını, uluslararası geçerliliğe sahip sertifikasyon programlarını, kısa ve uzun dönem yerel ve global rotasyon fırsatlarını içeren, toplam dört yıllık program sonunda, genç yetenekler ING globaldeki seçeneklerden de faydalanarak kariyerlerine devam etmektedirler.

ING için uluslararası görevler, kazandırdığı tecrübe ve farklı bakış açısı nedeni ile önceliklendirilmekte ve ING çalışanlarına global fırsatlardan yararlanma olanağı sunulmaktadır. Uluslararası görev politikaları ING Grubu'nun global çatısını oluşturan politikaların devamı niteliğinde olup, kurumun ve çalışanların ortak fayda, başarı ve gelişimine odaklanmaktadır. Çalışanlar lokal ve global değerlendirmeler sonucunda, gelişim alanlarıyla ilgili rehberlik almakta ve kariyer gelişimleri desteklenmektedir.

Eğitim Gelişim

Banka çalışanları Oryantasyon süreciyle başlayan ve sonrasında mesleki, kişisel gelişim konularından devam eden eğitimlerle desteklenmektedir. Çalışanların mevcut görevinde veya görev değişikliklerindeki bilgi ve becerisini artırmaya yönelik planlanan eğitimler sınıf içi, işbaşı ve uzaktan eğitim yöntemleriyle çeşitlendirilerek gelişimleri

sağlanır. Bununla birlikte Banka stratejileri ile bağlantılı proje bazlı düzenlenen butik eğitimlerle de, çalışanların süreçlere hızlı adaptasyonu desteklenmektedir. Eğitimlerin amacı, çalışanların kariyer planlaması dahilinde katıldığı eğitim programlarıyla, teknik ve kişisel yetkinlik becerilerinin gelişimini sağlamaktır.

Eğitim platformumuzu dijital ve mobile taşıdığımız ING Mobil Akademi e-egitim ve video portalı sayesinde kişisel ve mesleki gelişim eğitimlerini her zaman her yerden erişilebilir kılınmaktadır. Çalışanlarımıza sunduğumuz mobil uygulamalarla zamandan tasarruf sağlanmaktadır.

Performans Yönetimi

ING olarak her yıl performansın adil, şeffaf ve belirli kriterlerle değerlendirilmesi amacıyla; hedef ve yetkinliklerin belirlenmesiyle başlayan, ara değerlendirme ve yıl sonu değerlendirmeyle sonuçlanan bir süreç yönetilmektedir. ING 'de Performans yönetiminin ana sloganı: "Performans sensin, bu sürecin sahibisin."

Çalışanlarımızın performanslarını ya da yetkinliklerini artırmak, kendi potansiyellerini keşfetmelerini ve açığa çıkarmalarını sağlamak amacıyla Mentorluk ve Koçluk Programları yürütülmektedir.

ING, çalışanlarının ölçülebilir hedeflerinin olması ve bunları başarmak amacıyla birbirlerine kenetlenerek ortak bir başarı kültürü paylaşmalarının karlılığı ve büyümeyi artıracığına inanmaktadır. Bu doğrultuda, ING performans yönetim sistemi olan Success@ING tüm personelin, iş hedefi, Turuncu İlke'yi Temsil Eden Davranışlar ve sınırları aşan hedef ana başlıklarında değerlendirilmesine ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda çalışanların gelişimine yönelik olarak kurulmuştur. Değerlendirme sonuçları, çalışanların kariyer olanakları, yetenek programları, eğitim planlamaları, ücret ve yan hakları uygulamalarında veri olarak kullanılmak üzere dizayn edilmiştir.

Nitelikli insan kaynağının yeterince

değerlendirilmesi amacıyla Banka'daki yükselme süreci, yüksek performans gösteren davranış, mesleki bilgi ve beceri, eğitim düzeyi ve sorumluluk bilinci ile bir üst unvanda görev yapabilecek bütün personelin kadro olanakları çerçevesinde terfi edebilmesine yönelik olarak düzenlenmiştir.

Kariyer Yönetimi

ING 'de performans değerlendirme dönemlerini takiben, müdür altı seviyedeki tüm çalışanlarımızın terfi edebilmelerine imkan tanınmaktadır. Yılda 2 kez değerlendirilen bu terfiler için temel kriterin istikrarlı yüksek performans olmasına, tüm şeffaflığı ile çalışanlarla paylaşılmasına ve sadece yöneticilerin şahsi değerlendirmesine esaslı olmamasına özen gösterilmektedir. Müdür ve üzeri tüm roller için açık pozisyonlar Kariyer Fırsatları üzerinden duyurularak, öncelik mevcut çalışanlarımıza tanınmakta, liderlerimizin içeriden yükselmesi desteklenmektedir. Ayrıca Turuncu Yetenekler Programı ile hali hazırda Şube Müdürü atamaları kendi içimizden, yetenek havuzumuzdan yapılmaktadır.

Şubelerdeki çalışma arkadaşlarımıza farklı iş kollarına geçiş imkanı sunarak gelişimlerini desteklemek amacıyla "Kariyer Adımları" Programı oluşturulmuştur.

Tüm bunların yanında çalışanlarımıza yine Kariyer Fırsatları üzerinden duyurduğumuz yurtdışındaki farklı rollere başvurma imkanı sunulmaktadır. ING'nin global rollerindeki kısa ya da uzun süreli olarak yapılan görevlendirmeler, ING için doğru insanların doğru zamanda doğru yerde çalışmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Programlar 3 aydan 5 yıla kadar değişen sürelerde olup, yetenek ve deneyimleri göz önünde bulundurularak farklı ülkelerdeki boş pozisyonlara geçici olarak atanma olanağı sunmaktadır. Bu görevlere atanan çalışanlar, çalıştıkları iş kolu yöneticisinin ve İnsan Kaynakları çalışanlarının desteği ile hem kişisel gelişimlerine hem de kariyer gelişimlerine önemli katkılar sağlamaktadırlar.

Yıl içerisinde her iş biriminin üst yönetimi ile

bir araya gelerek sadece performansı değil, potansiyeli de değerlendirilir, liderlik potansiyeli taşıyan çalışanlarımız belirlenir, kritik rollerde görev yapan çalışanlarımızın yedekleme planları hazırlanır, yedekleme planında adı geçen çalışanlarımız geleceğin rollerine hazırlanır. Bu şekilde organizasyonunun liderlik anlamında sağlığını garanti altına alırken çalışanlarımıza da kendilerini yeni rollere hazırlama ve gelişme imkanı tanınmaktadır.

Turuncu Misafir adını verdiğimiz programımız ile, isteyen çalışanlarımıza farklı iş birimlerini tanımak ve sınırlı bir süre orada görev yaparak işlerini yakından gözlemlene imkanı sunulmaktadır. 2 hafta ile 1 ay arasında değişen sürelerde farklı bir birimde çalışma imkanı bulan çalışanlarımız sadece ilgili bölümü ve oradaki çalışanları tanımış olmaz, aynı zamanda ilerleyen dönemde kariyerlerine yön verirken gördükleri bu yeni bölümü hedefleri arasında değerlendirebilmektedir. Turuncu Misafir süreci, aynı zamanda ekip çalışması kültürünü de daha iyi bir noktaya taşımaktadır.

En çok çalışılmak istenen Banka olma hedefimizi sağladığımız eğitim ve kariyer imkanlarının yanı sıra çalışanlarımıza daha iyi bir çalışma ortamı sunarak desteklemekteyiz.

Sosyal Olanaklar

Çalışanlarımızı gönüllülük faaliyetlerine yönlendirmek ve gönüllü çalışmalara imza atan çalışanlarımızın faaliyetlerini tek bir çatı altında birleştirmek amacıyla 'Turuncu Kalpler' kurumsal gönüllülük programını yürütmektedir. Program kapsamında, ING çalışanları hem sosyal sorumluluk projelerine zaman-yetenek ve maddi destek yönünden katkı sunabilmekte hem de kendi projelerini paylaşabilmektedir. "Turuncu Kalpler", "İyiliğe Gönül Ver" mottosuyla çalışmaktadır.

Genel Müdürlük binamızda dünyaca ünlü kahve zinciri kafesi, sağlıklı ürünlerin yer aldığı kafe, spor salonu, kuaför, basket sahası gibi özel alanlarımız yer almaktadır.

"Turuncu Fırsatlar" ile Türkiye çapında 100'e

yakın marka ile ING çalışanlarına özel indirim anlaşmaları gerçekleştirmektedir. Tüp bebek tedavi sürecindeki anne ve baba adaylarımız için çeşitli kurumlarla indirim anlaşması yapılmıştır.

Çalışanlarımızın ekip çalışmalarının gereklilikleri doğrultusunda, ihtiyaçlarına göre esnek çalışma saatlerine sahip olacakları modeller kurgulanmaktadır. SaatlerimFlexi, YerimFlexi, KariyerimFlexi ve FaydamFlexi dediğimiz 4 alt ürünü içeren Flexing ile çalışanların iş ve özel hayatları arasında denge sağlayarak verimliliğin artmasını amaçlamaktadır. Zaman, çalışma yeri, kariyer ve sağlanan haklar açısından esneklik sunan bu uygulamamızla amacımız; "çalışanlarımızın iş-özel hayatlarında sağlıklı denge kurabilmelerini" sağlamaktır.

Kıyafet zorunluluğuna son verilmiştir. Sektöre bir ilk getirerek kravat zorunluluğu kaldırılmıştır. Takım elbise yerine çalışanlarımız daha rahat ve şık bir kıyafet uygulamasına geçmiştir. Esnek çalışmanın yanı sıra Bankada, fiziksel ortam da esnekliği ve yaratıcılığı destekler niteliktedir. Genel Müdürlük binasında çalışanlar bisiklete binebilmekte, basket oynayabilmekte ve gitar çalabilmektedir.

"ING'ye Hoşgeldin İzni" uygulamamız ile aileye yeni katılan ING'liler ilk yıllarında 5 gün izin kullanabilmektedir.

"Önce Sağlık İzni" ile 1. ve 2. dereceden yakınları hastanede yatan çalışanlarımız için 10 günlük idari izin hakkı sağlanmaktadır.

"Çocuğum ve Ben İzinleri" kapsamında;

- "İlk Gün Okul izni" ve "Karne Günü İzni" uygulamalarımızla 3-14 yaş arası çocuk sahibi anne ve babaların okulun ilk ve son gününde çocuklarının yanında olmalarına,
- "Çocuğumla Turuncu Gün" uygulaması ile aynı yaş grubunda çocuk sahibi olan anne ve babaların yıl içinde 1 gün çocuklarıyla istedikleri gibi beraber olmalarına,
- "Anne adayları için" doğum gerçekleşene

kadar her ay rutin kontrollerinde 1 gün “Bebeğim Olacak İzni” kullanmalarına olanak tanınmaktadır.

2018 yılında hayata geçirdiğimiz uygulama ile; anne olan çalışanlar, bebekleri 6 aylık olana kadar maaş kesintisi olmaksızın izinli sayılmaktadır. Yeni baba olan çalışanlara 1 yıl boyunca kullanılabilecekleri şekilde çocuklarıyla vakit geçirebilmeleri için 10 gün izin verilmektedir. Çocuğu kreşe başlayan ebeveyn çalışanlara kreşin açıldığı hafta ilk gün tam gün, kalan günler ise yarım gün izin hakkı sağlanmaktadır. Haziran 2018 itibarıyla isteyen çalışanlar, Flexi35 uygulaması kapsamında yılda iki hafta İzmir’deki ofisten çalışabilmektedir. Bu uygulama anne ve baba çalışanların, isterlerse yaz dönemlerinde çocuklarıyla daha rahat tatil planı yapmalarına katkı sağlamaktadır. Anne ve babalar için Turuncu kep adı verilen yeni bir izin daha uygulamaya alınmıştır. Mezuniyetlerinde çocuklarının yanlarında olmak üzere ING’li anne babalara izin verilmektedir. 2017’de harekete geçilerek başlayan süt odası sayımız bu yıl sonunda 135 şubemizde ve tüm bölgelerimizde tamamlanmıştır.

ING’de, “Platform for Innovation” ve “Innovation Bootcamp” gibi çalışanlar arasında kurum içi girişimciliği destekleyen yenilikçi platformlar da bulunmaktadır. 2018 yılında İnovasyon ve maker kültürüne katkı sağlaması amacıyla Banka içinde ayrıca “ING Maker Cafe” açılmıştır. Bu kafe, deneyim, bilgi paylaşımı ve birlikte yaratma kültürüne katkı sağlamaktadır.

ING, teknoloji odağında çalışan çocuklarına yeni nesil yetkinlikler ve teknoloji ile üretme kültürü kazandırmak hedefiyle Makers Türkiye ile de işbirliği yaparak Next Generation Academy’yi hayata geçirmiştir. Akademi bu yıl ikinci dönem mezunlarını vermiştir. 5-8 yaş arası çocuklar 2 ay; 9-14 yaş arası çocuklar ise 4 ay süreyle robotik, elektrik ve elektronik, Makey Makey, kodlama, Arduino ve 3D tasarım eğitimlerini almıştır. Genç maker’lar dönem sonunda ise projelerini sergilemişlerdir.

ING, çalışanlarını bilgi teknolojileri ile ilgili niteliklerini geliştirmeleri konusunda da destekleyerek robotik süreç otomasyonu ve veri bilimi alanlarında, sadece teknoloji ekibini değil, tüm çalışanlarını kapsayan önemli adımlar atmaktadır.

14- Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

ING Grubu, faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde ve kurduğu iş ilişkilerinde çevresel duyarlılığa ve insan haklarına öncelik vermektedir. Finansal kararlarda ve aracılık edilen işlemlerde ulusal ve uluslararası kanun ve düzenlemelerin yanında topluma karşı sorumluluk bilinci ile oluşturulan ING iç politikalarına uygun hareket edilmektedir.

Toplumsal, etik ve çevresel vizyonumuz ışığında faaliyetlerimize yön vermesi amacıyla oluşturulmuş Çevresel ve Sosyal Risk Politikalarımız, ING’nin kredi risk yönetimi uygulamalarının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Başka bir deyişle, faaliyetlerimizin olası tüm sosyal ve çevresel yan etkileri (ormanların yok edilmesi, hava kirliliği, çocukların çalıştırılması ve tartışmalı silahlar gibi) derinlemesine incelenmektedir.

Politikalarımız insan hakları, iklim değişiklikleri gibi konular ile ilgilenen organizasyonlar, çalışanlarımız, müşterilerimiz ve hissedarlarımız ile beraber yaptığımız çalışmalar ile geliştirilmekte ve güncellenmektedir.

ING Grubu, Haziran 2003’te Uluslararası Finans Kurumu’nun (IFC) çevre ve sosyal sorumluluk standartları esas alınarak 10 milyon dolar ve üzeri bütün projelerin finansmanında uygulanması kabul edilen Ekvator prensiplerini gönüllü olarak kabul eden 10 uluslararası bankadan biridir. Proje finansmanında, sosyal sorumluluk ve çevre riskinin yönetilmesi konularında bu standartlar çerçevesinde hareket edilmektedir. Küresel sorumluluk standartlarına uyumu FTSE4Good ve Dow Jones Sustainability Index gibi kurumlarca da tescillenen ING Grubu 2006 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’ne de imza atmıştır. ING Grubu 2007’den beri faaliyetlerini sıfır karbon ayak izi

ile sürdürmektedir. ING Grubu araştırmalarıyla yatırımcılara yol gösteren Sustainalytics tarafından yapılan değerlendirme sonuçlarına göre 2016 yılının en sürdürülebilir bankası seçilmiştir. ING Grup 2020 yılına kadar karbon ayak izimizi %50, atık ve su ayak izimizi %20 azaltmayı, %100 yenilenebilir enerji alımı gerçekleştirmeyi hedeflemektedir. 2017 yılında 14.6 milyar Euro olan sürdürülebilir dönüşüm projesi finansmanına 2022 yılına kadar iki katına çıkarmayı taahhüt etmektedir.

ING Grubu, tasarruf odaklı finansal okuryazarlık projeleri ve gönüllü eğitim programları ile tasarruf bilincinin oluşmasına yönelik çalışmalar yürütmekte ve 2005'ten beri UNICEF ile işbirliği yapmaktadır. İşbirliği kapsamında bugüne kadar yaklaşık 1 milyon çocuğun ve 427 bin gencin eğitimine ve geleceğine destek vermiştir.

ING, Türkiye Bankalar Birliği tarafından yayınlanan 1 Kasım 2001 tarih, 1012 sayılı "Bankacılık Etik İlkeleri"ne riayet etmeyi benimsemiştir.

Bu ilkelerin yanı sıra ING Grubu Şirketleri çalışanlarının uymakla yükümlü olduğu etik kurallar tüm ING çalışanlarına ve iştiraklerine iletilmiştir.

ING Etik İlkeleri'ne ilişkin 26 Aralık 2014 tarih, 48-5 sayılı Yönetim Kurulu Kararı alınmıştır.

ING, Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nin imzalayıcısıdır. ING kadın çalışan istatistiklerini düzenli olarak ölçmekte ve kadın çalışan sayısının yükselmesine yönelik çalışmalar yürütmektedir. Ayrıca, özel günlerde yaptığı iletişimlerde HeForShe desteğini duyurarak cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık sağlamıştır. 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü ile başladığı cinsiyet eşitliği iletişimine, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, Anneler Günü ve 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı'nda devam ederek ve bunlara ek olarak Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi'nin resmi sponsoru ve Tokyo 2020 Olimpiyat'larında Türkiye adına yarışacak 8 kadın milli sporcumuzun ilham veren mücadelelerine destek olarak Türkiye'deki sözcülüğünü pekiştirmiştir.

ING, Borsa İstanbul ve UN Global Compact Türkiye tarafından oluşturulan Sürdürülebilir Bankacılık çalışma grubunda yer almaktadır. Hem uluslararası hem de ulusal piyasalarda bu alandaki deneyim ve bilgi birikimi katılımcı diğer bankalar ile paylaşılmaktadır. ING, 25 Eylül 2017'de Global Compact Türkiye'nin inisiyatifi ile oluşturulan "Sürdürülebilir Finansman Bildirgesi"ne 7 banka ile birlikte imza atmıştır. Buna ek olarak 21 Kasım 2019'da Birleşmiş Milletler Çevre Programı Finans Girişimi tarafından hayata geçirilen Sorumlu Bankacılık Prensiplerini Türkiye'de uygulamayı taahhüt eden 6 bankadan biri olmuştur. Bu kapsamda, yatırım projelerinin finansmanında çevresel ve sosyal risklerin etüdü, kredi değerlendirme sürecinin bir parçası haline getirilmiştir.

Tasarruf Bankacılığı rolümüzün gereği olarak Ekim 2011'den bu yana yürütölen Türkiye'nin Tasarruf Eğilimleri Araştırması'yla kentli nüfusun tasarruf alışkanlıklarını, değişimleri ve tasarruf etme olasılıkları saptanmaktadır. Ortaya konulan sonuçlar, akademisyenler, gazeteciler ve devlet organları nezdinde itibar gösterilen ve kaynak niteliğinde bir çalışma haline gelmiştir. Araştırma aynı zamanda, Uluslararası Halkla İlişkiler Derneği'nin (IPRA) 2013 Altın Küre Ödülleri'nde, "İletişim Araştırmaları" kategorisinde "En İyİ İletişim Araştırması" ödölüne ve uluslararası iş dünyasının en prestijli ödöllerinden biri olarak kabul edilen "International Stevie Awards"da, "Yılın İletişim Programı veya Halkla İlişkiler Kampanyası" kategorisinde, 225 proje arasından üçüncölük olarak bronz ödöle layık görölmüştür.

Son olarak, içinde bulunduğumuz topluma karşı sorumluluğumuzu yerine getiren bir kurum olma bilinciyle gelecekteki tasarruf resminin en önemli oyuncularını olan çocuklar ve gençlere odaklanılmıştır. Türkiye'de gelecek nesillerde tasarruf bilincinin küçük yaşlardan yerleşmesi için, tüketimde ve tasarrufta davranış değişikliği yaratmayı hedefleyen "Turuncu Damla" programımız 2013 Nisan ayında başlatılmıştır. İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü himayesinde, Koç Üniversitesi ve Finansal Okuryazarlık Derneği (FODER) yürütölen program kapsamında; ilkokul 3. ve

4. sınıflara gidilmiş ve öğretmenleri aracılığıyla 8 hafta boyunca tasarruf odaklı finansal okuryazarlık eğitimleri verilmiştir. Turuncu Damla toplamda 329 okul, 1.213 öğretmen ve yaklaşık 38885 öğrenciye ulaşmıştır.

Turuncu Damla, ulusal ve uluslararası pek çok platformda başarıyla temsil edildi. ING Grubu'nun faaliyet gösterdiği 40 ülkede düzenlenen Tercih Edilen Banka Ödülleri'ne layık görülen Turuncu Damla, Amerikan Finansal Okuryazarlık Enstitüsü tarafından sekizinci kez düzenlenen Finansal Okuryazarlıkta Mükemmeliyet Ödülleri'nde 17 kurum arasından "En İyi Kurum" ödülüne layık görülmüştür. Uluslararası Çocuk ve Gençlik için Finans Ödülleri'nde finalist olan Turuncu Damla, 13. Altın Pusula Ödülleri'nde Eğitim Kategorisi'ndeki 12 proje içerisinde "En İyi Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi" seçilirken, "Stevie Uluslararası İş Ödülleri" tarafından "Yılın Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi" kategorisinde Gümüş ödüle layık görülmüştür.

2019 yılında düzenlenen ING çalışanları, İstanbul, Runatolia ve Bozcaada maratonlarında Darüşşafaka, TEGV, TEMA, TEV, TOÇEV, TOG, WWF yararına koşarak bağış toplamıştır.

2014 sonu itibarıyla ING çalışanlarını gönüllülük faaliyetlerine yönlendirmek ve farklı alanlarda gönüllü çalışmalara imza atan çalışanların faaliyetlerini tek bir çatı altında birleştirmek amacıyla "Turuncu Kalpler" kurumsal gönüllülük programı Özel Sektör Gönüllüleri Derneği işbirliği ve "İyiliğe Gönül Ver" mottosuyla hayata geçirilmiştir. Bu yıl ING, çalışanlarının çeşitli konulardaki uzmanlıklarını aktarabilmeleri ve STK'ların ihtiyaçlarına cevap verebilmek için Dünya Gönüller Günü'nde 12 STK ile çalışanlarını bir araya getirmiştir.

ING, Türkiye Spastik Çocuklar Vakfı'nın, Cerebral Pals'li çocuklar yararına yürüttüğü Steptember Sosyal Sorumluluk Kampanyası'nı gönülden destekleyerek kurum içinde çeşitli aktiviteler yapmıştır. ING çalışanları tarafından bu kampanya özelinde 148,236 TL bağış toplanmıştır.

Bu yıl TEMA ile yaptığımız iş birliği kapsamında çevrenin korunmasına katkı sağlayabilmek amacıyla, kağıt tüketimini azaltan çalışanlarımızın ve e-ekstre'ye geçen müşterilerimizin yarattığı tasarruf Turuncu Orman'da ağaca dönüşmeye devam etmiştir.

ING, toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlenmesine ve kadının ekonomiye eşit katılımına verdiği destek paralelinde Türk Eğitim Vakfı (TEV) ile işbirliğine imza attı. ING Eşit Gelecek Fonu adıyla oluşturulan burs fonu ile mühendislik eğitimi alan kız öğrencilere destek sağlanacak. Son olarak Koç Üniversitesi'nin Anadolu Bursiyerleri programı kapsamında ihtiyaç sahibi olan 2 üniversite öğrencisinin 5 yıl boyunca maddi ve manevi destek verilmektedir. Özyeğin Üniversitesi'nin yürüttüğü Eğitimde Fırsat Eşitliği Burs Programı kapsamında bir öğrencinin tam burslu olarak öğrenimi 5 yıl boyunca ING tarafından desteklenmektedir. Bu yıl başlattığımız İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi anlaşmasıyla Kızlara Burs Programı kapsamında 2 öğrenciye 5 yıl boyunca maddi ve manevi destek verilecektir.

