



## ***Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme Raporu***



***Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.***

25 Ekim 2022

Geçerlilik Dönemi 25.10.2022-25.10.2023

## SINIRLAMALAR

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından **Türkiye Hayat ve Emeklilik Anonim Şirketi** hakkında düzenlenen Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Raporu;

Sermaye Piyasası Kurulu'nun 03 Ocak 2014 tarih ve 28871 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan "II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nde" belirtilen kriterlerin yanı sıra yine Kurul tarafından 02 Ekim 2020 tarihinde 31262 sayılı Resmi Gazete' de yayınlanan "Kurumsal Yönetim Tebliği'nde (II-17,1) Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (II-17,1.a)" ile gönüllü sürdürülebilirlik ilkeleri uyum çerçevesine ilişkin düzenlemeler ve SPK'nın 01.02.2013 tarih ve 4/105 sayılı kurul toplantısında alınan kurul kararları dikkate alınarak hazırlanmıştır.

BİST'de işlem gören şirketler için oluşturulan kriterler 03 Ocak 2014 tarihinde yayınlanan II-17,1 sayılı tebliğin 5 maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen grup ayrımları dikkate alınarak Birinci grup, İkinci grup ve Üçüncü grup şirketler ve Yatırım ortaklıkları ve **Halka açık olmayan şirketler** için ayrı ayrı düzenlenmiştir.

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından düzenlenen Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Raporu ilgili şirketin elektronik ortamda göndermiş olduğu 117 adet dosya altında bulunan; belgeler, bilgiler ile kamuya açıklamış olduğu veriler ve ilgili şirket yetkilileri ile uzmanlarımız aracılığı ile yapılan görüşmeler ve incelemeler baz alınarak hazırlanmıştır.

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. Etik İlkelerini Bankalar Kanunu, Derecelendirme Kuruluşlarının Faaliyetlerini düzenleyen SPK ve BDDK yönetmelikleri, IOSCO ve OECD uluslararası kuruluşların genel kabul görmüş etik ilkeleri, genel kabul görmüş ahlaki teamülleri dikkate alarak hazırlamış ve internet sitesi aracılığı ile ([www.kobirate.com.tr](http://www.kobirate.com.tr)) kamuoyu ile paylaşmıştır.

Derecelendirme her ne kadar birçok veriye dayanan bir değerlendirme olsa da sonuç itibarıyla Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin kamuya açıkladığı metodolojisi ile oluşan bir kurum görüşüdür.

Derecelendirme notu hiçbir şekilde bir borçlanma aracının satın alınması, elde tutulması, elden çıkartılması için bir tavsiye niteliğinde değildir. Bu rapor gerekçe gösterilerek şirkete yapılan yatırımlardan dolayı karşılaşılan her türlü zarardan KOBİRATE A.Ş. sorumlu tutulamaz.

© Bu raporun tüm hakları Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. 'ye aittir. İznimiz olmadan yazılı ve elektronik ortamda basılamaz, çoğaltılamaz ve dağıtılamaz.

## İÇİNDEKİLER

1. Derecelendirme Sonucu ve Derecelendirmenin Özeti	3
2. Derecelendirme Metodolojisi	6
3. Şirketin Tanıtımı	8
4. Derecelendirmenin Bölümleri	
A. Pay Sahipleri	13
a. Pay Sahipliği Hakkının Kolaylaştırılması	13
b. Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı	14
c. Genel Kurula Katılım Hakkı	14
d. Oy Hakkı	15
e. Azlık Hakları	15
f. Kâr Payı Hakkı	15
g. Payların Devri	16
B. Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık	17
a. Kurumsal İnternet Sitesi	18
b. Faaliyet Raporu	18
C. Menfaat Sahipleri	20
a. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikaları	20
b. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi	21
c. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası	21
d. Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler	22
e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk	22
f. Sürdürülebilirlik	23
D. Yönetim Kurulu	24
a. Yönetim Kurulunun İşlevi	24
b. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları	25
c. Yönetim Kurulunun Yapısı	25
d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli	26
e. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler	26
f. Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar	27
5. Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Notları ve Tanımları	29

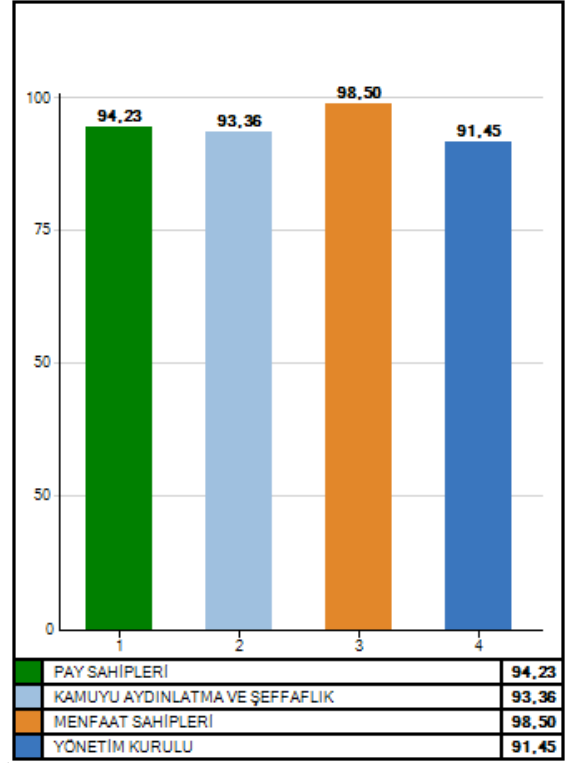
## TÜRKİYE HAYAT VE EMEKLİLİK A.Ş. BİST DIŞI ŞİRKET

### SPK KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM NOTU

**9.37**

#### Kobirate A.Ş. İletişim:

Burhan TAŞTAN (216) 3305620 Pbx  
[burhantastan@kobirate.com.tr](mailto:burhantastan@kobirate.com.tr)  
[www.kobirate.com.tr](http://www.kobirate.com.tr)



### KURUMSAL YÖNETİM UYUM DERECELENDİRME ÖZETİ

Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygunluğunun derecelendirmesine ilişkin olarak Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından düzenlenen Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Raporu ilgili şirketin elektronik ortamda göndermiş olduğu 117 adet dosya altında bulunan; belgeler, bilgiler, kamuya açıklamış olduğu veriler, yönetici ve ilgililerle yapılan görüşmeler, diğer detaylı inceleme ve gözlemlere dayanarak hazırlanmıştır.

Derecelendirme çalışması Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, 2022 yılı Halka Açık Olmayan Şirketler Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Metodolojisi baz alınarak yapılmıştır. Metodoloji Sermaye Piyasası Kurulu'nun 03 Ocak 2014 tarih ve 28871 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan "II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nde" belirtilen kriterlerin yanı sıra yine Kurul tarafından 02 Ekim 2020 tarihinde 31262 sayılı Resmi Gazete' de yayınlanan "Kurumsal Yönetim Tebliği'nde

(II-17,1) Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (II-17,1.a)" ile gönüllü sürdürülebilirlik ilkeleri uyum çerçevesine ilişkin düzenlemeler ve SPK'nın 01.02.2013 tarih ve 4/105 sayılı kurul toplantısında alınan kurul kararları dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Türkiye Emeklilik ve Hayat A.Ş. **BIST Dışı Şirket** olarak faaliyet göstermektedir. Şirket, Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, "BİST Dışı Şirketler" için hazırladığı metodolojisinde tanımlanan **360** kriterin incelemesi ile değerlendirilmiştir.

Derecelendirme çalışması; Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ve Yönetim Kurulu ana başlıkları altında yapılmış olup Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu **9,37** olarak belirlenmiştir.

Bu sonuç Şirket'in Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim

İlkeleri'ne büyük ölçüde uyum sağladığını göstermektedir. İç kontrol sistemleri oluşturulmuş ve çalışmaktadır. Şirket için oluşabilecek riskler önemli ölçüde tespit edilmiş ve kontrol edilebilmektedir. Pay sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Kamuyu aydınlatma faaliyetleri ve şeffaflık iyi düzeydedir. Menfaat sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları kurumsal yönetim ilkeleri ile uyumludur, ancak büyük riskler teşkil etmese de kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde bazı iyileştirmelere gereksinimi vardır.

Özet olarak ana başlıklar halinde derecelendirme çalışmasında;

**Pay Sahipleri** bölümünden **94,23** puan alan şirketin SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. Pay sahipleri ile ilişkilerin sağlıklı bir şekilde sürdürüldüğü Yatırımcı ilişkileri Biriminin bulunması, Yatırımcı ilişkileri Biriminin yürütmekte olduğu faaliyetlerle ilgili olarak yılda birden fazla yönetim kuruluna raporlama yapıyor olması, Genel Kurulların usulüne uygun olarak yapılması, Kâr Dağıtım Politikasının oluşturulması, Genel Kurul onayına sunulması ve kamuya açıklanmış olması, Payların devrinde kısıtlama bulunmaması, Oy hakkının kullanımında zorlaştırıcı uygulamaların bulunmaması, olumlu uygulamalar olarak göze çarpmaktadır.

**Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık** bölümünden **93,36** puan alan Şirketin; Bilgilendirme Politikasını oluşturması, Genel Kurulun bilgisine sunması ve kamuya açıklamış olması ilkelerle uyumlu uygulamalardır. Şirketin kurumsal internet sayfası, ilkelerde sayılan ve yatırımcıların ihtiyaç duyabileceği şirketle ilgili birçok güncel bilgiye ulaşılabilir şekilde tasarlanmıştır. 2021 yılı Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanı ve Kurumsal Yönetim Uyum Raporu hazırlanmış, Komitelerin çalışmaları hakkında Yönetim Kurulunca değerlendirmeleri yapılmış 2021 yılı faaliyet raporunda kamuoyu ile paylaşılmıştır. 2021 Yılı faaliyet raporunun içerik olarak yeterli, verilen bilgilerin grafiklerle güçlendirilmiş olduğu görülmüştür. Bu uygulamalarıyla şirket kamuyu

aydınlatma ve şeffaflık alanında ilkelere iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

**Menfaat Sahipleri** bölümünde şirketin ulaştığı not **98,50** olarak belirlenmiştir. Bu bölümde şirket, SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne önemli ölçüde uyum sağlamıştır.

Şirket İnsan Kaynakları Politikası oluşturulmuş, işe alım, görev tanımları, performans değerlendirme, yükselme, ödüllendirme, izin ve sosyal haklar gibi çalışanları ilgilendiren konular yönetmelikler şeklinde düzenlenmiş ve çalışanlara duyurulmuştur.

Çalışanlarına yönelik Eğitim Politikalarını oluşturulmuş, yıllık eğitim programları hazırlanarak çalışanlar konu ile ilgili olarak bilgilendirilmiştir.

Şirket, ilgili mevzuat ile menfaat sahiplerine sağlanmış olan tazminat gibi mekanizmaların kullanılabilmesi için gerekli kolaylığı göstermektedir.

Şirket, mal ve hizmetlerinin pazarlamasında ve satışında müşteri memnuniyetini sağlayıcı her türlü tedbiri almakta olduğu gözlenmiştir.

Geniş kapsamlı açıklanan Etik İlkeleri oluşturulmuş ve çalışanların bu kurallara uygun davranmaları için gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır, Kamuoyu ile paylaşılmıştır.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Politikası oluşturulmuş kamuoyu ile paylaşılmış olup bu kapsamda yaptığı çalışmalarını gerek kurumsal internet sayfası gerekse yıllık faaliyet raporları vasıtasıyla kamuya açıklamaktadır.

Yönetim Kurulunca belirlenen Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu, ekonomik, sosyal ve çevresel alanlardaki sürdürülebilirlik stratejisi ve politikalarını oluşturmuş, Şirket sürdürülebilirlik yaklaşımını 2021 faaliyet raporu içerisinde kamuoyu ile paylaşmıştır.

**Yönetim Kurulu** bölümünde şirketin ulaştığı not **91,45** olarak belirlenmiştir.

Yönetim kurulunun şirketin stratejik hedeflerini tanımladığı, şirket yönetiminin performansını denetlediği, şirket faaliyetlerinin mevzuata, ana sözleşmeye ve iç düzenlemelere uygunluğunu gözetmekte olduğu belirlenmiştir.

Şirkette tek başına karar vermeye yetkili yönetici bulunmamaktadır.

Yönetim kurulunun düzenli olarak toplanmaktadır. Toplantılara ilişkin süreçler gerek ana sözleşmede gerekse iç yönetmeliklerde belirlenmiştir.

İlkelerde anılan Denetim, Kurumsal Yönetim ve Riskin Erken Saptanması Komitelerinin oluşturulması sağlanmış, çalışma prensipleri belirlenerek yazılı dokümanlar olarak hazırlandığı görülmüştür.

Diğer yandan, kurul üyelerinin çoğunluğunun icracı olmayan üyelere oluşması, iki bağımsız üye bulunması, yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarının belirlenerek genel kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunulmuş olması Şirketin gerek kurumsal yönetim alanında yaptığı iyileştirmeler konusunda, gerekse sürdürülebilirlik çalışmalarının şirket içinde kabulü için Yönetim Kurulunun vermiş olduğu destek ilkelere uyum konusunda önemli uygulamalar olarak görülmüştür.

## 2. DERECELENDİRME METODOLOJİSİ

Kurumsal Yönetim Derecelendirmesi, şirketlerin yönetim yapılarının, yönetilme biçiminin, pay sahipliği ve menfaat sahipliğini ilgilendiren düzenlemelerin, tam anlamıyla şeffaf ve doğru bilgilendirmenin günümüz modern Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun yapıp yapılmadığını inceleyen ve mevcut duruma karşılık gelen bir notu veren sistemdir.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 1998 yılında üye ülkelerin kurumsal yönetim konusunda görüşlerini değerlendirmek ve bağlayıcı olmayan bir takım ilkeler belirlemek üzere bir çalışma grubu oluşturmuştur.

Çalışmada genel kabul gören diğer bir konu ise ilkelerin zaman içinde değişime açık olduğudur. Sözü edilen ilkeler öncelikle hisseleri borsada işlem gören şirketlere odaklı olmakla birlikte, bu ilkelerin borsada kayıtlı olmayan özel şirketler ve kamu sermayeli şirketlerde de uygulanmasının faydalı olacağı yine OECD'nin bu ilk çalışmasında vurgulanmaktadır.

OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri, OECD Bakanlar Kurulu tarafından 1999 yılında onaylanarak bu tarihten sonra dünya genelindeki karar alıcılar, yatırımcılar, şirketler ve diğer paydaşlar açısından uluslararası bir referans kaynağı haline gelmiştir.

Onaylandığı tarihten bu yana, bu ilkeler, kurumsal yönetim kavramını gündemde tutarken, hem OECD üyesi ülkeleri hem de diğer ülkelerdeki yasama ve düzenleme girişimleri için yol gösterici olmuştur.

OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde kurumsal yönetim dört temel prensip üzerine kuruludur, Bunlar adillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleridir.

Türkiye bu gelişmeleri yakından takip ederek, 2001 yılında TÜSİAD çatısı altında oluşturulan çalışma grubunun çabalarıyla "Kurumsal yönetim: En iyi uygulama kodu" rehberini hazırlamıştır. Bu çalışmanın ardından Sermaye

Piyasası Kurulu 2003 yılında "Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri" çalışmasını yayımlamış, uluslararası gelişmeleri dikkate alarak 2005, 2010, 2012, 2013, 2014 ve 2020 yıllarında güncellemiştir.

"Uygula ya da açıkla" prensibini esas alan SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri ile uyumun bir beyan halinde duyurulması zorunluluğu 2004 yılında Türk şirketlerinin hayatına girmiştir. Takip eden yıl Kurumsal Yönetim Uyum Beyanlarına yıllık faaliyet raporlarında yer vermek mecburi hale getirilmiştir.

İlkeler; Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ve Yönetim Kurulu olmak üzere dört ana başlık altında toplanmıştır.

Kobirate A.Ş. tarafından oluşturulan Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Metodolojisi, BİST'de işlem gören şirketler, bankalar, yatırım ortaklıkları ve **halka açık olmayan şirketler** için;

Sermaye Piyasası Kurulu tarafından 2 Ekim 2020 tarihinde 31262 sayılı Resmî Gazete' de yayınlanan "Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17,1) ve bu tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (II-17,1.a)" ile gönüllü sürdürülebilirlik ilkeleri uyum çerçevesine ilişkin düzenlemelerin yanı sıra yine SPK'nın 01.02.2013 tarih ve 4/105 sayılı kurul toplantısında alınan kurul kararları dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Derecelendirme sürecinde iş akışının ve analiz yönteminin Kobirate A.Ş. Etik İlkelerine tam anlamıyla uygunluğu gözetilmektedir.

Derecelendirme sürecinde kurumsal yönetim ilkelerine uygunluğunu ölçebilmek için **BİST Dışı Şirketlerde 360** kriter kullanılmaktadır. Belirlenen kriterler Kobirate A.Ş.'ye ait olan yazılım programı ile "Kurumsal Yönetim Derecelendirme Soru Setlerine" dönüştürülmüştür.

Sermaye Piyasası Kurulunun 12.04.2013 Tarih ve 36231672-410.99(KBRT)-267/3854 sayılı yazıları ile belirlediği Yeni Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyum derecelendirmelerinde kullanılacak ağırlıkları Kobirate A.Ş. tarafından aynen uygulanmakta olup bu oranlar aşağıdaki şekildedir:

**Pay Sahipleri % 25**

**Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık % 25**

**Menfaat Sahipleri % 15**

**Yönetim Kurulu %35**

Sermaye Piyasası Kurulunun 19.07.2013 tarih ve 36231672-410.99 (KBRT) 452 sayılı yazıları ile şirketimize bildirilen 01.02.2013 tarih ve 4/105 sayılı kurul kararı ile SPK'nın yayımladığı kurumsal yönetim ilkelerinde belirtilen asgari unsurların yerine getirilmiş olması halinde o ilkeden en çok tam puanın % 85'inin verilebileceği asgari unsurları aşan iyi kurumsal yönetim ilkelerinin derecelendirme notuna katılmış olmasını sağlayacak yeni soru/yöntemlerin metodolojiye katılması gerektiği tebliğ edilmiştir.

Şirketimizce oluşturulan 2022 yılı revizyon kurumsal yönetim uyum derecelendirme metodolojisi; Sermaye Piyasası Kurulunun 03.01.2014 tarihinde yayımlanmış olduğu Kurumsal Yönetim tebliğinde belirlenen kurumsal yönetim ilkelerinin asgari koşullarının yerine getirilmesi halinde tüm kriterler aynı kategoride değerlendirilip ilgili kriterin o bölümden alacağı tam puanın ancak % 85 ile sınırlandırılmıştır. Kurumsal yönetim ilkelerinde belirlenen kriterlerin şirket tarafından iyi uygulanması ve içselleştirilmesini içeren kurumsal yönetim uygulamaları ve şirketimizce belirlenen farklı iyi kurumsal yönetim uygulama kriterlerine şirket tarafından uyulması ve uygulanması ile bölüm puanlarını 100'e tamamlayan bir sistemle derecelendirme yapılmaktadır.

Şirketin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Komitesi'nden alacağı genel değerlendirme puanı 0-10 Aralığında olmaktadır. Bu puantajda 10 mükemmel,

SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkelerine tam anlamıyla uyumlu anlamına, 0 ise çok zayıf mevcut yapıda, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleriyle hiçbir anlamda uyum bulunmadığı anlamına gelmektedir.

Bu rapordaki:

✓ Simgesi SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygun/Doğru Uygulama,

✗ Simgesi SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygun Olmayan/Yanlış Uygulama,

✓/\* Simgesi SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygun Hale Getirilmesi İçin Geliştirilmesi Gerekli Uygulama,

Anlamında kullanılmaktadır.



### 3. ŞİRKETİN TANITIMI



<b>Şirket Unvan</b>	: Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ő.
<b>Şirket Adresi</b>	: Levent Mah. Çayır Çimen Sokak, No:7 Levent - Beşiktaş / İSTANBUL
<b>Şirket Telefonu</b>	: (0212) 310 12 00
<b>Şirket Faksı</b>	: (0212) 310 39 99
<b>E-Posta</b>	: <a href="http://www.turkiyehayatemeklilik.com.tr">www.turkiyehayatemeklilik.com.tr</a>
<b>Şirket Web Adresi</b>	: <a href="mailto:bilgi@turkiyehayatemeklilik.com.tr">bilgi@turkiyehayatemeklilik.com.tr</a>
<b>Şirket Ticaret Sicil No</b>	: 274811-0
<b>Şirketin Kuruluş Tarihi</b>	: 01.05.1991
<b>Şirketin Mersis No</b>	: 0434005145200019
<b>Şirketin Ödenmiş Sermayesi</b>	: 755.752.390. TL
<b>Şirketin Faaliyet Alanı</b>	: Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Mevzuatı hükümlerince emeklilik şirketleri için tanımlanan faaliyetlerde ve can sigortaları kapsamında her türlü sigorta faaliyeti ve özellikle ferdi hayat, grup hayat, ferdi kaza, sağlık ve hastalık sigortaları faaliyetlerinde bulunmak.
<b>Faaliyette Bulunduğu Sektör</b>	: Sigortacılık ve Bireysel Emeklilik
<b>Denetim Mercii</b>	: SPK,SEDDK
<b>Şirketin LEI Kodu</b>	: 789000YV6U4OETKGKH48

**Derecelendirme ile İlgili Şirket Temsilcisi:**

**Umut KOVANCI**

**Yatırımcı İlişkileri Direktörü**

[umut.kovanci@turkiyesigorta.com.tr](mailto:umut.kovanci@turkiyesigorta.com.tr)

**(0212) 310 12 09**

## Şirketin Kısa Tarihiçesi

Türkiye ekonomisinin tasarruflarının artırılması ve bankacılık dışı finansal sektörün geliştirilmesi amacıyla sigortacılık ve bireysel emeklilik sektöründe planlanan reformların bir parçası olarak; Ziraat Hayat ve Emeklilik, Halk Hayat ve Emeklilik, Vakıf Emeklilik ve Hayat'ın Türkiye Hayat ve Emeklilik Anonim Şirketi adı altında birleşmesi Eylül 2020 tarihinde gerçekleştirilmiştir.

Bu birleşme ile birlikte, Türkiye'de sigortacılık hizmetlerinin daha geniş kitlelere ulaşması ve istikrarlı büyümenin devamlılığı konusunda önemli bir misyon üstlenen şirketler bankacılık dışı finansal sektör büyüklüğünün dünya ortalamasına ulaşmasına katkı sunmak amacı ile oluşturulmuştur.

"Gücü, Adında" marka vaadi ve isimdeki Türkiye'nin yüklediği büyük sorumlulukla sigorta ve emeklilik sektörünün bugününü ve geleceğini değiştirmek, bölgesel güç olarak varlığını pekiştirmek için faaliyetlerine başlamıştır.

Bugün, Türkiye Hayat Emeklilik A.Ş. üç şirkete dayanan kökleri üzerinde çalışmalarını sürdürmektedir.

Birleşme süreci resmi olarak 13 Aralık 2019 tarihinde Türkiye Varlık Fonu (TVF) basın açıklaması ve Güneş Sigorta ve Halk Sigorta'nın hâkim ortaklarının KAP'a yaptıkları bildirimlerle başlamıştır. Türkiye Varlık Fonu Nisan ayında, kamu sigorta şirketlerine ait hisseleri 6,54 milyar TL karşılığında devralmıştır. 14.05.2020 tarihinde yapılan Yönetim Kurulu toplantısında alınan kararlara istinaden ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde gerekli hazırlıklara başlanılmış, 23.06.2020 tarihinde Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu'ndan ilgili birleşme izni temin edilmiş ve sonrası 24.06.2020 tarihi itibarıyla devralan ve devrolunan Şirketler tarafından Birleşme Raporu ve Birleşme Sözleşmesi imzalanmıştır.

Ziraat Hayat ve Emeklilik A.Ş. ve Halk Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin tüm aktif ve pasifiyle devralınması suretiyle Vakıf Emeklilik bünyesinde birleşmesi için 24.08.2020 tarihinde Olağanüstü Genel Kurul yapılmıştır.

01.09.2020 tarihinde Ziraat Emeklilik ve Halk Emeklilik, Vakıf Emeklilik bünyesinde birleşmiştir. Vakıf Emeklilik'in ismi de Türkiye Hayat ve Emeklilik Anonim Şirketi olarak değiştirilerek 1 Eylül 2020 tarihinden itibaren, sektörde üç kamu sigorta şirketinin birleşmesiyle oluşan Türkiye Sigorta hayat dışı (elementer), üç kamu emeklilik şirketinin birleşmesiyle oluşan Türkiye Hayat Emeklilik ise hayat/emeklilik sektöründe faaliyet göstermeye başlamıştır,

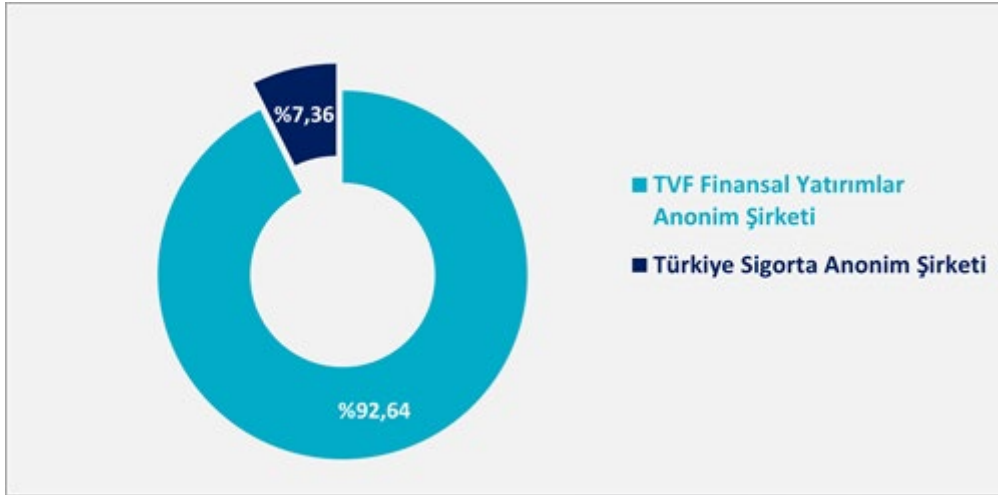
Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin ana hissedarı, TVF Finansal Yatırımlar Anonim Şirketi'dir. Türkiye Varlık Fonu, TVF Finansal Yatırımlar A.Ş.'nin %100 payına sahip olup dolaylı ortağıdır. Şirketin hâkim ortağı TVF Finansal Yatırımların Şirket sermayesindeki payı %92,64 ve Türkiye Sigorta A.Ş.'nin payı pay ise %7.36'dır.

Türkiye'nin en büyük ve lider hayat ve emeklilik şirketi olan Türkiye Hayat Emeklilik; 9,5 milyon müşteriye, 18 bölge müdürlüğü, 92 acente, 4.396 banka şubesi, 28 broker ve 578 doğrudan satış ekibi ile hizmet veren geniş ve güçlü bir hizmet ağına sahiptir.

2022 Haziran ayı sonu itibarıyla 3 milyar 152 milyon TL prim üretimi ve %23,77 pazar payı ile hayat sigorta sektöründe ve 54 milyar 626 milyon TL fon büyüklüğü ve %19,6 pazar payı ile bireysel emeklilik sisteminde lider konumunda olan Türkiye Hayat Emeklilik, aktif büyüklüğünü 77 milyar TL'ye ulaştırmış, yılın ilk yarısında 1 milyar 194 milyon TL net kâra ulaşmıştır.

Türkiye Sigorta Birliği ve Kurumsal İletişim Derneği'ne üye olan Şirket, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 18295-1/2:2017-Müşteri İlişkileri Yönetimi, ISO 10002:2018 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi ve ISO 27001 Bilgi Güvenliği Kalite Belgelerine sahiptir. Eylül 2022 sonu itibari ile 1.214 kişi istihdam edilmektedir.

### Şirket Ortaklık Yapısı (Rapor tarihi itibariyle)



Kaynak: [www.turkiyesigorta.com.tr](http://www.turkiyesigorta.com.tr)

Ortak Adı	Pay Miktarı (TL)	Pay Oranı (%)
TVF FİNANSAL YATIRIMLAR A.Ş.*	700.102.390	92,64
TÜRKİYE SİGORTA A.Ş.	55.650.000	7,36
<b>TOPLAM</b>	<b>755.752.390</b>	<b>100,00</b>

Kaynak: [www.turkiyesigorta.com.tr](http://www.turkiyesigorta.com.tr)

\*Türkiye Varlık Fonu, TVF Finansal Yatırımlar Anonim Şirketi'nin %100 payına sahiptir.

### Şirket Yönetim Kurulu

Ad/ Soyadı	Unvanı	İcracı/ İcracı Değil	Göreve başlama Tarihi
Aziz Murat <b>ULUĞ</b>	Yönetim Kurulu Başkanı	İcracı Değil	31.03.2021
Atilla <b>BENLİ</b>	Yönetim Kurulu Başkan Vekili Genel Müdür	İcracı	31.03.2021
Murat <b>AKGÜÇ</b>	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil	31.03.2021
Muhammed Mahmut <b>ER</b>	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil	10.09.2020
Murat <b>AKBALIK</b>	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil	01.06.2020
Mehmet <b>AYDOĞDU</b>	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil	01.06.2020

Kaynak: [www.turkiyesigorta.com.tr](http://www.turkiyesigorta.com.tr)

Şirket ana sözleşmesinin 9. Maddesine göre; Şirketin işleri ve idaresi Genel Kurul tarafından Türk Ticaret Kanunu, Sigortacılık ve Emeklilik Mevzuatı, sair mevzuat hükümleri kapsamında yönetim kurulunun doğal üyesi Şirket Genel Müdürü veya vekiliyle birlikte toplamda en az 6 (altı) üyeden oluşan bir Yönetim Kurulu tarafından yürütülmektedir. Tüzel kişi yönetim kuruluna seçilebilir. Tüzel kişi yönetim kurulu üyesi seçildiği takdirde, tüzel kişiyle birlikte, tüzel kişi adına, tüzel kişi tarafından belirlenen sadece bir gerçek kişi de tescil ve ilan olunur. Ayrıca, tescil ve ilanın yapılmış olduğu, şirketin internet sitesinde hemen açıklanır. Tüzel kişi adına sadece, tescil edilmiş bu kişi toplantılara katılıp oy kullanabilmektedir. Yönetim kurulu üyelerinin Türk Ticaret Kanunu, Sigortacılık Kanunu, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve ilgili mevzuatta aranan şartları taşıması gerekmektedir. Şirketin Genel Müdürü ve yokluğunda vekili görev süresiyle bağlı olmak üzere Yönetim Kurulu'nun doğal üyesidir ve oy hakkı vardır. Doğal üye olan Genel Müdür haricinde Yönetim Kurulu Üyeleri en az 1 en çok 3 yıl için seçilirler. Ancak süreleri biten üyeler yeniden seçilebilir. Genel Müdürün görev süresi Yönetim Kurulu üyelerinin görev süresine bağlı değildir. Yönetim Kurulu, Şirket işlerinin lüzumuna göre Başkanlığın daveti ile veya bir yahut daha fazla üyenin yazılı isteği ile işlerin aksamadan yönetilmesini temin edecek şekilde toplanır. Toplantılar, şirket merkezinde veya kararlaştırılan diğer bir mahalde yapılır. Şirketin Yönetim Kurulu toplantısına katılma hakkına sahip olanlar bu toplantılara, Türk Ticaret Kanununun 1527'nci maddesi uyarınca elektronik ortamda da katılabilmektedir. Yönetim Kurulu kararlarının geçerli olabilmesi için üyelerin çoğunluğunun toplantılara katılması şarttır. Kararlar toplantıya katılan üyelerin çoğunluğu ile alınmaktadır. Bu kural, Yönetim Kurulunun elektronik ortamda yapılması halinde de uygulanır. Yönetim Kurulu üyeleri birbirlerini temsilen oy veremeyecekleri gibi, toplantılara vekil aracılığıyla da katılamazlar.

### Yönetim Kurulu Komiteleri

Şirketin Denetim, Kurumsal Yönetim ve Riskin Erken Saptanması Komite üyelerine aşağıda yer verilmiştir. 05.02.2018 tarihli olarak revize edilen Kurumsal Yönetim Yönetmeliğine göre Şirkette Aday belirleme ve Ücret Komitelerinin görevleri Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir. Şirketin Komiteleri ve üyeleri Türkiye Sigorta A.Ş. ile aynı komite ve üyelerinden oluşmaktadır.

Komite	Komite Üyeleri	Komitedeki Görevi	Şirketteki Görevi
Denetimden Sorumlu Komite	Murat <b>AKBALIK</b>	Başkan	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
	Mehmet <b>AYDOĞDU</b>	Üye	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
	Gürdoğan <b>YURTSEVER</b>	Üye	İç Sistemler Başkanı
Kurumsal Yönetim Komitesi	Murat <b>AKBALIK</b>	Başkan	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
	Murat <b>AKGÜÇ</b>	Üye	Yönetim Kurulu Üyesi
	Fulden <b>PEHLİVAN</b>	Üye	Yatırımcı İlişkileri Müdürü
Riskin Erken Saptanması Komitesi	Murat <b>AKBALIK</b>	Başkan	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
	Mehmet <b>AYDOĞDU</b>	Üye	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
	Murat <b>SÜZER</b>	Üye	Genel Müdür Yardımcısı

## Şirket Üst Yönetimi

Ad/ Soyadı	Unvanı	Göreve Başlama Tarihi
Atilla <b>BENLİ</b>	Genel Müdür	15.12.2020
Bilal <b>TÜRKMEN</b>	Genel Müdür Yardımcısı	09.06.2020
Doğukan <b>KARAKAYA</b>	Genel Müdür Yardımcısı	15.12.2020
Fatih <b>YILDIZ</b>	Genel Müdür Yardımcısı	09.06.2020
Murat <b>SÜZER</b>	Genel Müdür Yardımcısı	15.12.2020
Nurcan <b>TUNÇDÖKEN</b>	Genel Müdür Yardımcısı	01.10.2021
Remzi <b>DUMAN</b>	Genel Müdür Yardımcısı	02.06.2021
Sevda <b>MERSİN</b>	Genel Müdür Yardımcısı	01.10.2021
Şebnem <b>ULUSOY</b>	Genel Müdür Yardımcısı	03.09.2020
Tuba <b>BULDU</b>	Genel Müdür Yardımcısı	01.09.2022
Gürdoğan <b>YURTSEVER</b>	İç Sistemler Başkanı	20.12.2021

Derecelendirme döneminde üst yönetimde yapılan değişikliklere aşağıda yer verilmiştir. Ali Araz, 1 Ekim 2021 tarihi itibarıyla Genel Müdür Yardımcısı görevinden ayrılmıştır. Sevda Mersin ve Nurcan Tunçdöken 01 Ekim 2021 tarihi itibarıyla Genel Müdür Yardımcısı olarak göreve atanmışlardır. Tuba BULDU 01.09.2022 tarihinde Genel Müdür Yardımcısı olarak göreve başlamıştır. 15 Aralık 2020 tarihinde Genel Müdür Yardımcısı olarak atanan Güray Çelik ve Volkan Sinan 1 Mart 2022 tarihinde görevlerinden ayrılmıştır. Gürdoğan Yurtsever 20 Aralık 2021 tarihinde İç Sistemler Başkanı olarak göreve atanmıştır. Şirket üst yönetimi aynı zamanda Türkiye Sigorta A.Ş.'nin üst yönetim görevini yürütmektedir.

## Bağlı Ortaklıklar, Finansal Duran Varlıklar ile Finansal Yatırımlara İlişkin Bilgiler

Ticaret Unvanı	Faaliyet Konusu	Ödenmiş/Çıkarılmış Sermayesi	Şirketin Sermayedeki Payı	Para Birimi	Şirketin Sermayedeki Payı (%)	Şirket ile Olan İlişkinin Niteliği
<b>Emeklilik Gözetim Merkezi A.Ş.</b>	Sigortacılık	4.275.225	267.188	TL	6,25	<b>İştirak</b>
<b>Ziraat Katılım A.Ş.</b>	Katılım Bankası	1.750.000.000	1	TL	0	<b>İştirak</b>

Kaynak: [www.turkiyesigorta.com.tr/yatirimci-iliskiler/emeklilik/finansal-bilgiler/istirakler](http://www.turkiyesigorta.com.tr/yatirimci-iliskiler/emeklilik/finansal-bilgiler/istirakler)

## Şirketin seçilmiş bazı kalemlerdeki özet finansal verilerinin karşılaştırması

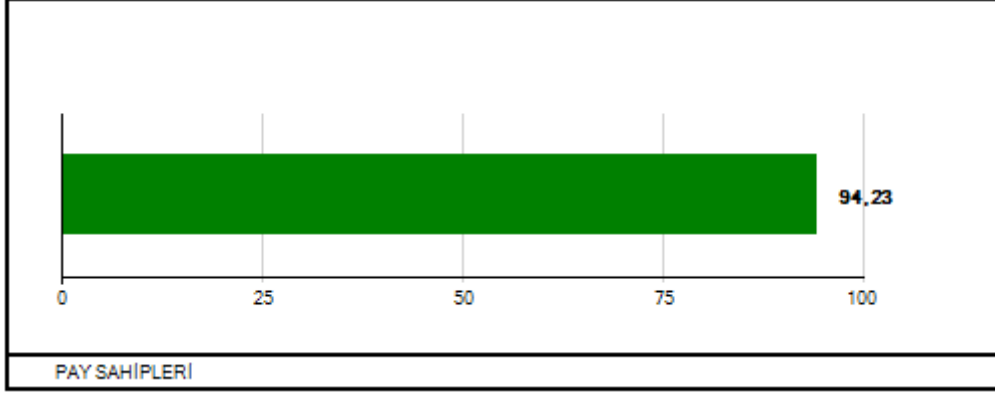
	2020/12	2021/12	Değişim %
Cari Varlıklar Toplamı	6.735.660.622	8.262.760.128	22,67
Cari Olmayan Varlıklar Toplamı	36.777.632.960	53.246.958.157	44,78
<b>Varlıklar Toplamı</b>	<b>43.513.293.582</b>	<b>61.509.718.285</b>	<b>41,36</b>
Kısa Vadeli Yükümlülükler	2.097.630.327	2.649.850.019	26,33
Uzun Vadeli Yükümlülükler	38.524.903.817	54.945.975.310	42,62
Öz Kaynaklar	2.890.759.438	3.913.892.956	35,39
<b>Yükümlülükler Toplamı</b>	<b>43.513.293.582</b>	<b>61.509.718.285</b>	<b>41,36</b>

Kaynak: Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş. 2021 Yılı Bağımsız Denetim Raporu

Şirketin Finansal Verileri Kurumsal Yönetim Uyumunun sürdürülebilirliğini destekler niteliktedir.

## 4.DERECELENDİRMEİNİN BÖLÜMLERİ

### A. PAY SAHİPLERİ



#### Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Pay Sahipleri ile ilişkileri sağlıklı bir şekilde sürdüren bir Yatırımcı İlişkileri Birimi oluşturulmuştur.
- ✓ Genel kurullar ilgili yasa, mevzuat ve ana sözleşmeye uygun yapılmıştır.
- ✓ 2021 yılında Yapılan Bağışlar konusunda Genel Kurula bilgi verilmiştir.
- ✓ Oy hakkında imtiyaz bulunmamaktadır.
- ✓ Oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı düzenlemeler bulunmamaktadır.
- ✓ Kâr dağıtım politikası oluşturulmuş, genel kurul onayına sunulmuş ve kamuya açıklanmıştır.
- ✓ Payların devrinde kısıtlama yoktur.
- \* Şirket tarafından bağış yapılabilmesi için esas sözleşmede hüküm bulunması şartı yerine getirilmesi uygun olacaktır.
- ✓/\* Genel Kurul toplantılarının söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dahil kamuya açık yapılacağı hususuna genel kurul ilanı veya bilgilendirme dokümanında yer verilmiş olması Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyumu güçlendirecektir.

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde belirtildiği üzere **Pay Sahipliği Haklarının**

Kolaylaştırılması, pay sahiplerinin **Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı**, pay sahiplerinin **Genel Kurula Katılım Hakkı**, pay sahiplerinin **Oy Hakkı**, **Azlık Pay Sahiplerinin Hakları**, pay sahiplerinin **Kâr Payı Alma Hakkı** ve pay sahiplerinin istediklerinde istediği kişilere **Paylarını Devredebilme Hakkı** başlıkları çerçevesinde **94** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **94,23** puan almıştır. Pay sahipleri ana bölümünün alt başlıklarına aşağıda detay olarak yer verilmiştir.

#### a. Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması

Pay sahipleri ile ilişkiler konusundaki faaliyetler Yatırımcı İlişkileri Direktörlüğü tarafından sürdürülmektedir. Sn. Umut KOVANCI Yatırımcı İlişkileri Direktörü olarak Aralık 2021 tarihinde göreve başlamıştır. Sermaye Piyasası Faaliyetleri Düzey 3 lisansı ve Kurumsal Yönetim Derecelendirme Uzmanlığı lisanslarının sahibidir. Yatırımcı İlişkileri Müdürlüğü Direktörlük altında iki bölüm olarak görev yapmaktadır. Yatırımcı İlişkiler Müdürü Sn. Fulden PEHLİVAN II.17-1 Sayılı SPK Kurumsal Yönetim Tebliği uyarınca Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi olarak da görevlendirilmesi sağlanmıştır. Söz konusu gelişme aynı tarihli Özel Durum Açıklaması ile kamuya duyurulmuştur. Sn. Pehlivan, Sermaye

Piyasası Faaliyetleri 3. Düzey ve Kurumsal Yönetim Derecelendirme Uzmanlığı Lisanslarına sahiptir. Şirkette Kurumsal Yönetim ve Mevzuat uygulamaları ile MKK, SPK ve Borsa, vs İletişim, Genel Kurul, KAP duyuruları, Faaliyet Raporu ve Sürdürülebilirlik çalışmalarından sorumlu olarak görev yapmaktadır. Diğer Yatırımcı İlişkiler Bölüm Müdürü olarak görev yapan Sn. Eray DURAN şirketin Yatırımcı Görüşmeleri, Analist Toplantıları, Yatırımcı Sunumu, Şirket kurumsal internet sitesindeki yatırımcı ilişkileri bilgilerini güncel tutma, Hisse Takibi, Ekonomik ve Sektörel takip ile Dönem Finansal sunum toplantıları ile ilgili konularda görev yapmaktadır.

Adı geçen yöneticilerin görevin gerektirdiği bilgi ve deneyim ile yeterli düzeyde olduğu başta bilgi alma ve inceleme hakkı olmak üzere pay sahipliği haklarının korunması ve kullanılmasının kolaylaştırılmasında etkin rol oynamakta olduğu gözlenmiştir.

Yatırımcı ilişkiler direktörlüğü ve ekibi eş zamanlı olarak Türkiye Sigorta A.Ş.'nde yatırımcı ilişkileri görevini yerine getirmektedir.

Yatırımcılar ile ortaklık arasında yapılan yazışmalar ile diğer bilgi belgelere ilişkin kayıtlar sağlıklı, güvenli ve güncel olarak tutulmaktadır. Ortaklık pay sahiplerinin ortaklık ile ilgili yazılı bilgi talepleri yanıtlanmaktadır.

Yatırımcı ilişkileri Direktörlüğü'nün Yönetim Kuruluna düzenli olarak yılda birkaç kez raporlama ve faaliyetler hakkında sunum yaptığı belirlenmiştir. Yatırımcı ilişkileri Direktörlüğü, Kurumsal Yönetim Komitesi ile birlikte son bir yıl içerisinde 6 (altı) kez sunum gerçekleştirmiştir.

Pay sahiplerinin haklarının kullanımını etkileyebilecek her türlü bilgi güncel olarak şirketin kurumsal internet sitesinde pay sahiplerinin kullanımına sunulmuştur.

Bu alt bölümde şirketin ilkelere oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı belirlenmiştir.

#### **b. Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı**

Pay sahipliği haklarının sağlıklı olarak kullanılabilmesi için gerekli olan bilgiler ve belgeler pay sahiplerinin kullanımına sunulmakta ve bu amaçla şirketin kurumsal internet [www.turkiyehayatemeklilik.com.tr](http://www.turkiyehayatemeklilik.com.tr) adresi <https://www.turkiyesigorta.com.tr/> adresine yönlendirilmiş olarak etkin bir platform olarak kullanılmaktadır.

Şirketle ilgili her türlü bilgi, zamanında, tam ve doğru biçimde verilmiş olup bu yönde düzenleyici/denetleyici kurumlardan alınmış bir ceza/uyarı bulunmamaktadır.

Pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakkının, ana sözleşme ve/veya şirket organlarından birinin kararıyla kaldırılması veya sınırlandırılması söz konusu değildir.

Şirket ana sözleşmesinde pay sahiplerinin genel kuruldan özel denetçi atanmasını talep etme hakkı konusunda düzenleme bulunmamakla birlikte bu hakkın kullanımını zorlaştıran iç düzenleme ve uygulamalara da rastlanmamıştır.

#### **c. Genel Kurula Katılım Hakkı**

Şirketin bu bölüm kapsamındaki incelenen genel kurul uygulamaları ile ilkelere iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

2021 yılı faaliyetlerinin görüşüldüğü olağan genel kurul toplantısı 28.03.2022 tarihinde Levent Mahallesi Çayır Çimen Sokak No: 7 Beşiktaş İstanbul adresinde bulunan şirket merkezinde TTK 416 maddesi uyarınca ilansız yapılmıştır.

Şirket Yönetim Kurulu'nun 11 Mart 2022 tarihli kararı ile 2021 yılı hesap dönemine ait Olağan Genel Kurul Toplantısı 28 Mart 2022 Pazartesi günü Saat 16.00'da Levent Mahallesi Çayır Çimen Sokak No: 7 Beşiktaş adresinde bulunan Şirket Genel Müdürlük binasında yapılmıştır.

Aynı şekilde şirketin; 6102 sayılı TTK 437'nci maddesi çerçevesinde pay sahiplerinin

incelemesi için hazır bulundurulması gereken finansal tablolar, yıllık faaliyet raporu, denetleme raporları ve yönetim kurulunun kâr dağıtım önerisi ile ortaklığın ilgili mevzuat ve Kurumsal Yönetim İlkeleri gereği yapması gereken bildirim ve açıklamalarının da önceden pay sahiplerinin bilgisine sunduğu anlaşılmıştır.

Genel kurul toplantısında gündemde bulunan özellikli konularla ilgili haziruna bilgi verebilecek ve soruları cevaplayabilecek yetkiye sahip yöneticiler ve denetçiler de hazır bulunmuşlardır.

Şirket ortakları temsilcileri, Yönetim Kurulu üyeleri, Genel Müdür, Bağımsız denetim şirketi temsilcisi, finans yönetimine bağlı yöneticiler ile yatırımcı ilişkiler direktörlüğü ve ekibi, Genel Kurul sürecinden sorumlu hukuk görevlisi ve idari personeller katılmıştır.

Genel Kurul tutanaklarının incelenmesi sonucu, toplantıda gündem maddelerinin ayrı ayrı oylandığı, oyların sayılıp pay sahiplerine toplantı bitmeden duyurulduğu anlaşılmıştır. Toplantıya fiziken katılmış olan pay sahipleri veya vekilleri el kaldırmak suretiyle oy kullanmaktadır.

Dönem içinde yapılan tüm bağış ve yardımların tutarı ve kullanıcıları hakkında da ayrı bir gündem maddesi ile ortaklara bilgi verilmiş, 2022 yılında yapılacak bağış ve yardımların üst limiti belirlenmiştir. Payların Geri Alım Politikası, Bilgilendirme Politikası, Ücretlendirme politikası ve Tazminat politikası Genel Kurula sunulmuştur.

Derecelendirme dönemimizde uygulanmayan genel kurulu kararı bulunmamaktadır. Genel kurul toplantı gündeminde yönetim kurulu üyelerinin değiştirilmesi yapılmamış önceki dönem Yönetim Kurulu tekrar seçilmiştir.

Şirket ana sözleşmesinde genel kurul toplantılarının, söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dâhil kamuya açık olarak yapılacağı konusunda düzenlemenin bulunması, ilkeleri üst seviyeye taşıyacaktır.

#### **d. Oy Hakkı**

Gerek ana sözleşmede gerekse iç prosedürlerde oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı düzenlemelere yer verilmemiş ve her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlanmıştır.

Şirket ana sözleşmesinin 18. Maddesine göre her pay 1 (bir) oy hakkına sahiptir.

Pay sahipleri genel kurul toplantılarında oy hakkını bizzat kullanabileceği gibi, pay sahibi olan veya olmayan üçüncü bir şahıs aracılığı ile de kullanabilmekte, bu amaçla kullanılacak vekâletname örnekleri pay sahiplerine sunulmaktadır.

Şirketin beraberinde hâkimiyet ilişkisi getiren karşılıklı iştiraki bulunmamaktadır.

#### **e. Azlık Hakları**

Şirketin ortaklık yapısı içerisinde Azlık pay sahipliği oluşturacak ortaklık yapısı bulunmamaktadır.

Genel kurula katılma, vekâletle temsil, oy hakkının kullanımı gibi temel pay sahipliği haklarının kullanılmasında herhangi bir hak ihlali gözlenmemiştir.

Ancak, azlık haklarının kapsamının ana sözleşme ile genişletilmesi ve sermayenin yirmide birinden daha düşük miktara sahip olanlara da bu hakların tanınması konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

#### **f. Kâr Payı Hakkı**

Türkiye Hayat Emeklilik AŞ Kâr Dağıtım Politikası, 28 Mart 2022 tarihinde yapılan olağan Genel Kurulda ortaklarının bilgisine sunulmuş ve kabul edilmiştir.

Şirketin Kar dağıtımını Türk Ticaret Kanunu hükümleri, sigortacılık ve ilgili diğer mevzuatlar çerçevesinde ve Şirket Esas Sözleşmesi'nin 22. maddesine göre uygulanmaktadır.

Yine aynı maddede;  
Kâr payı, dağıtım tarihi itibarıyla mevcut payların tümüne, bunların ihraç ve iktisap



tarihleri dikkate alınmaksızın eşit olarak dağıtılacağı,

Dağıtılmasına karar verilen kârın dağıtım şekli ve zamanının, yönetim kurulunun bu konudaki teklifi üzerine genel kurulca kararlaştırılacağı,

Yönetim kurulunun 04.03.2022 tarih ve 4/19 sayılı toplantı ve karar no ile yapılan kâr dağıtım önerisine göre 28.03.2022 tarihinde yapılan genel kurulda görüşülerek kabul edilmiş ve 15.09.2022 tarihinden itibaren pay sahiplerine ödenmesine karar verilmiştir.

Şirket'in Kâr payı dağıtımında herhangi bir imtiyaz bulunmamakta olup kâr payı avansı dağıtımına ilişkin hüküm Esas Sözleşme 'de hüküm bulunmamaktadır.

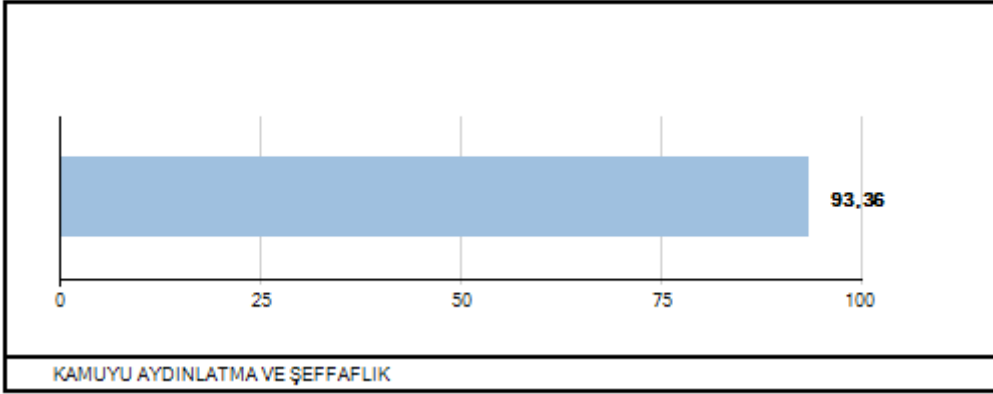
Bu alt bölümde Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin ilkelere çok iyi düzeyde uyum sağladığı belirlenmiştir.

#### **g. Payların Devri**

Ana sözleşmede şirket payların serbestçe devrini kısıtlayan herhangi bir düzenleme yoktur.

Şirket paylarının devri Türk Ticaret Kanunu, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi ile Sigortacılık Kanunu ve ilgili mevzuat hükümlerine tabidir. Bu alt bölümle ilgili şirket uygulamaları ilkelere uyumlu olduğu belirlenmiştir.

## B. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK



### Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Bilgilendirme politikası oluşturulmuş, genel kurulun onayına sunulmuş ve elektronik ortamda kamuya duyurulmuştur.
- ✓ Zorunluluk bulunmamasına karşın şirket Kurumsal Yönetim Uyum Raporu (URF) ve Kurumsal Yönetim Bilgi Formu (KYBF) hazırlanmış ve ilgili mevzuat hükümlerine göre kamuya açıklanmıştır.
- ✓ Faaliyet raporunda Komitelerin yürütülen faaliyetleri de içerecek şekilde faaliyet esaslarına ve komitelerin etkinliklerine ilişkin olarak Yönetim Kurulunun değerlendirmelerine yer verilmiştir.
- ✓ Faaliyet raporunda şirketin öngörülen risklere karşı uygulayacağı risk yönetimi ve İç Denetim politikalarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir,
- ✓ Kurumsal internet sitesi ilkelerde sayılan kapsamda, güncel ve kamuyu aydınlatma aracı olarak etkin bir şekilde kullanılmaktadır.
- ✓ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik kapsamındaki duyurular için KAP platformu etkin olarak kullanılmaktadır.

✓/\* Ortaklığın kurumsal internet sitesinde yer alan Yatırımcı İlişkileri dışındaki bilgilerinde, uluslararası yatırımcıların da yararlanması açısından Türkçe ile tamamen aynı içerikte olacak şekilde ayrıca ihtiyaca göre seçilen yabancı dillerde de hazırlanıp kullanıma sunulması uygun olacaktır.

✓/\* Şirketin kurumsal internet sitesinde Şirket Genel Kurullarına ilişkin bilgilerin yıllık olarak kamuoyu ile paylaşılması uygun olacaktır.

✓/\* Şirketin kurumsal internet sitesinin Türkiye Sigorta A.Ş. internet sitesine yönlendirilmeden ayrı bağımsız bir site olarak işlerlik kazandırılması uygun olacaktır.

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; **Kurumsal İnternet Sitesi** ve **Faaliyet Raporu** başlıkları çerçevesinde **78** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden puanı **93,36** olarak belirlenmiştir.

Türkiye Sigorta A.Ş.'nin bilgilendirmeleri yönetim kurulu tarafından hazırlanan ve kamuoyu ile de paylaşılan Bilgilendirme Politikası çerçevesinde gerçekleştirilmektedir.

Bilgilendirme politikası, pay sahipleri, mevcut ve potansiyel yatırımcılar ile kamuya sunulacak bilgilerin ne şekilde, hangi sıklıkla ve hangi yollardan duyurulacağını, şirkete yöneltilen

soruların yanıtlanmasında nasıl bir yöntem izleneceğine ilişkin bilgileri içermektedir.

2021 yılı bağımsız dış denetimi, PwC Bağımsız Denetim ve SMMM A.Ş. tarafından yapılmıştır. 04.03.2022 tarihli Düzenlenen raporlarda bağımsız denetçinin görüş bildirmekten kaçındığı, şartlı görüş bildirdiği ya da imza atmadığı herhangi bir durum olmamıştır. Şirket yetkilileri ile yapılan görüşmede; bağımsız denetim kuruluşu ve bu kuruluşun denetim elemanları ile bağımsızlığı zedeleyecek bir gelişmenin yaşanmadığı ve herhangi bir yasal ihtilaf olmadığı bilgisi edinilmiştir. 2022 faaliyet yılı hesap ve işlemlerinin Sermaye Piyasası mevzuatı, Türk Ticaret Kanunu ve ilgili mevzuat çerçevesinde denetimi için de denetim komitesinin önerisi ve 28.03.2022 tarihli genel kurulun onayı ile yine aynı kuruluş bağımsız denetçi olarak seçilmiştir.

#### a. Kurumsal İnternet Sitesi

Kamunun aydınlatılmasında, Şirketin kurumsal internet sitesi olan <https://turkiyehayatemeklilik.com.tr> internet sitesi <https://www.turkiyesigorta.com.tr> adresine yönlendirilmiş olarak aktif ve etkin bir platform olarak kullanılmaktadır. Burada yer alan bilgiler sürekli güncellenmektedir.

Şirketin kurumsal internet sitesindeki bilgiler, ilgili mevzuat hükümleri gereğince yapılmış olan açıklamalar ile tutarlı olup çelişkili ve eksik bilgi içermediği belirlenmiştir.

Şirketin internet sitesinde; mevzuat uyarınca açıklanması zorunlu bilgilerin yanı sıra; son durum itibarıyla ortaklık ve yönetim yapısı, yönetim kurulu komiteleri ve komitelerin çalışma esasları ile birlikte şirket ana sözleşmesinin son hali, finansal raporlar, faaliyet raporları, Kâr Dağıtım Politikası, Bilgilendirme Politikası, Ücretlendirme Politikası, Bağış ve Yardım Politikası, Tazminat Politikası, Sürdürülebilirlik Politikası ve Etik ilkeler dahil şirketçe uygulanan diğer politikalar ve sıkça sorulan sorular başlığı altında şirkete ulaşan bilgi talepleri gibi birçok bilgi yer almaktadır.

Bu kapsamda bulunan bilgilerin son 5 yıllık verilere internet sitesinden ulaşılmaktadır.

İngilizce Kurumsal internet sitesinde yer alan bilgiler sadece yatırımcı ilişkiler bölümüne ait bilgileri içermektedir. Şirketin kurumsal İnternet sitesinde yer alan diğer bölümler içinde bu uygulamanın geliştirilmesi uygun olacaktır.

Bu alt bölümde Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş. kurumsal yönetim ilkelerine uyumunun iyi düzeyde bulunduğu gözlenmiştir.

#### b. Faaliyet Raporu

Yönetim kurulunun, faaliyet raporunu kamuoyunun şirketin faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda hazırlamış olduğu görülmektedir. Son beş yıllık faaliyet raporları elektronik ortamda pay sahipleri ve kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

2021 yılı Faaliyet raporu; Sigorta ve Reasürans il Emeklilik Şirketlerinin Mali Bünyelerine İlişkin Yönetmelik, Şirketlerin Yıllık Faaliyet Raporunun Asgari İçeriğinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik, TC Hazine ve Maliye Bakanlığı Sigorta Şirketleri 2011/8 sayılı Genelge ve SPK Kurumsal Yönetim Tebliği'ne göre istenen formatta, tam ve uygun şekilde hazırlanmıştır.

31.12.2021 tarihinde sona eren hesap dönemine ilişkin faaliyet raporu;

T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan ve 7 Ağustos 2007 tarih ve 26606 sayılı Resmî Gazete 'de yayınlanan Sigorta ve Reasürans ile Emeklilik Şirketlerinin Mali Bünyelerine İlişkin Yönetmelik'te belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde hazırlandığını ilişkin olarak şirket yönetiminin beyanı faaliyet raporunda yer almaktadır.

Faaliyet raporlarının içeriğinde;

- Yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilerin özgeçmişleri ve görev sürelerine,

- İşletmenin faaliyet gösterdiği sektör ve bu sektör içerisindeki yeri hakkında bilgiye,
- İşletmenin finansman kaynakları hakkında bilgiye,
- Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporuna
- Yıllık faaliyet raporuna dair bağımsız denetçi raporuna ulaşmak mümkündür.

Ayrıca; mevzuatta ve kurumsal yönetim ilkelerinin diğer bölümlerinde belirtilen hususlara ek olarak yıllık faaliyet raporlarında;

- Yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilerin şirket dışında yürüttükleri görevler hakkında bilgiye,
- Yönetim kurulu bünyesinde oluşturulan komitelerin üyeleri ve bu komitelerin toplanma sıklığına,
- Şirket faaliyetlerini önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişiklikleri hakkında bilgiye,
- Çalışanların sosyal hakları, mesleki eğitimi hakkında bilgiye ve
- Pay sahipleri ve kamuoyu ilgilendiren birçok bilgiye yer verilmiştir.
- Şirket çeyrek dönem verilerine ilişkin olarak ara dönem faaliyet raporlarını yayınlamaktadır.

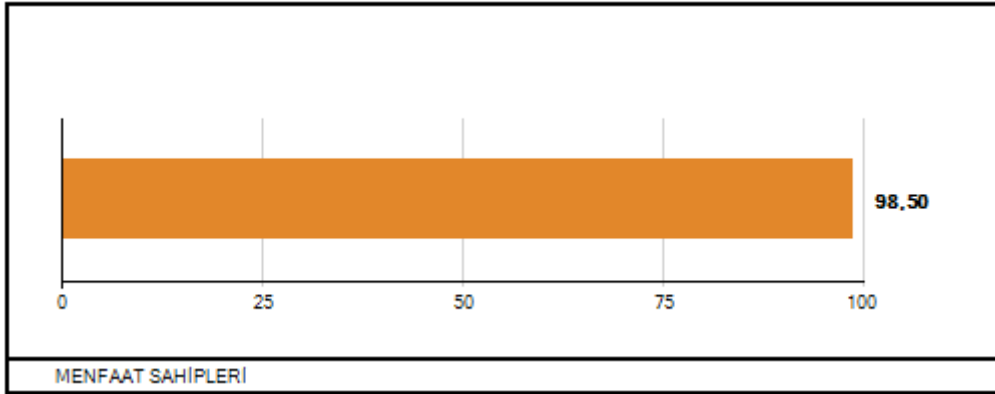
Diğer yandan, Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş. 02 Ekim 2020 tarih ve 31262 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1)’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (II-17.1.a) hükümlerine uygun olarak “Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi” ni yıllık faaliyet raporu içeriğinde kamuya açıklamıştır.

Yönetim Kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatlerin yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kişi bazında açıklamanın yapılmadığı durumlarda açıklamada asgari olarak yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayırımına yer verilmesi ve Yıllık faaliyet raporunda şirket genel kurulunca verilen izin çerçevesinde yönetim organı üyelerinin şirketle kendisi veya başkası adına yaptığı işlemler ile

rekabet yasağı kapsamındaki faaliyetleri hakkında bilgilere yer verilmesi uygun olacaktır.

Bu alt bölümde Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş. kurumsal yönetim ilkelerine uyumunun iyi düzeyde bulunduğu gözlenmiştir.

## C. MENFAAT SAHİPLERİ



### Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Menfaat sahiplerinin haklarının kullanımını zorlaştıran düzenlemeler yoktur.
  - ✓ İnsan kaynakları politikası ve müşteriler ile menfaat sahiplerini ilgilendiren birçok iç düzenleme yapılmıştır.
  - ✓ Şirket çalışanlarına yönelik ücret politikası oluşturulmuş, genel kurulun onayına sunulmuş ve şirketin kurumsal internet sayfasında yayımlanmıştır.
  - ✓ Çalışanlara yönelik eğitim prosedürleri oluşturulmuştur.
  - ✓ Şirket çalışanlarına yönelik tazminat politikasını oluşturulmuştur.
  - ✓ Şirketin etik ilkeleri oluşturulmuş kamuoyu ile paylaşılmıştır.
  - ✓ Çalışanlar tarafından ayrımcılık yapıldığına ya da haklarını alamadıklarına ilişkin şikâyet bulunmamaktadır.
  - ✓ Ticari sır kapsamında, ticari ilişkide bulunulan taraflarla ilgili bilgilerin gizliliğine özen gösterilmektedir.
- ✓/\* Çalışanlar ve menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici mekanizma ve modellerin geliştirilmesi ve şirket ana sözleşme ve iç düzenlemelerinde bulunması uygun olacaktır.

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere **Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası, Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi, İnsan Kaynakları Politikası, Müşteriler ve Tedarikçilerle İlişkiler, Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik** başlıkları çerçevesinde 62 farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **98.50** puan almıştır.

#### a. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası

Kurumsal Yönetim İlkelerinde menfaat sahipleri, şirketin hedeflerine ulaşmasında veya faaliyetlerinde ilgisi olan çalışanlar, alacaklılar, müşteriler, tedarikçiler, sendikalar, çeşitli sivil toplum kuruluşları gibi kişi, kurum veya çıkar grubu olarak tanımlanmıştır. Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş. işlem ve faaliyetlerinde menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını koruma altına aldığı belirlenmiştir.

Şirket menfaat sahipleri ile ilgili olarak; Şirket içi yapılan toplantılarda, uygulamalara ilişkin iletişim kanallarıyla ve e-posta ile gerekse Şirketin çıkarmış olduğu bültenler aracılığıyla da bilgi paylaşımı yapmaktadır.

Menfaat sahiplerinin, mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemleri bildirmesi için

gerekli mekanizmalar ve ihbar hatları oluşturulmuştur.

Şirket, çalışanlarına yönelik Ücret Politikası ve Tazminat politikaları oluşturulmuş 28.03.2022 tarihli genel kurulda pay sahiplerinin bilgisine sunulmuş ve kurumsal internet sayfasında kamuya açıklamıştır.

Menfaat sahiplerinin haklarının korunması ile ilgili şirket politikaları ve prosedürleri hakkında yeterli bir şekilde bilgilendirildiği anlaşılmıştır.

Şirketin bu alt bölümdeki uygulamalarının ilkelerle uyumlu olduğu gözlenmiştir.

#### **b. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi**

Ana sözleşme ve/veya iç düzenlemelerde menfaat sahiplerinin doğrudan şirket yönetimine katılımını destekleyen düzenlemeler bulunmamaktadır.

Çalışanların yönetime katılımını sağlamak ve menfaat sahipleri bakımından sonuç doğuran önemli kararlarda menfaat sahiplerinin görüşlerini almak üzere anket, talep toplama, öneri formları doldurma, konsültasyon gibi yöntemler uygulanmaktadır.

Çalışanların şirket yönetimine katılımını destekleyebilecek bu modelin geliştirilmesi, ana sözleşme ve iç düzenlemelerde de yer almasının sağlanması önerilmektedir.

#### **c. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası**

İnsan Kaynakları politikası ile Şirketin amaç ve stratejik hedeflerini gerçekleştirmek üzere; ihtiyaç duyulan çalışanların istihdam edilmesi, performans ve verimliliği artıracak çalışma ortamının sağlanması, başarıların ödüllendirilmesi, eğitim ve gelişim programları ile kariyer planlarının desteklenmesi hedeflenmektedir.

Şirketin organizasyon yapısı çalışma koşullarına göre belirlenmiş, birimler ve bu birimlerde istihdam edilecek kişi sayısı ile

nitelikleri şirket içi düzenlemelerle yazılı hale getirilmiştir.

2022 yılı Eylül sonu içinde Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.'de 1.214 kişi istihdam edilmektedir.

Çalışanlar TÜRK İŞ'e Bağlı Banka Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası olan BASS bünyesinde örgütlenmiş olup Sendika ile 01.05.2021 - 31.12.2023 tarihlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.

Ücret, terfi, ödüllendirme, eğitim ve diğer haklar konusunda tüm çalışanlara eşit davranılmakta olduğu izlenimi edinilmiştir.

Çalışanlar için güvenli çalışma ortam ve koşulların sağlandığı, çalışanlar arasında ırk, din, dil ve cinsiyet ayrımı yapılmadığı bilgisine ulaşılmıştır.

İzin almak kaydıyla dernek kurma ve/veya üye olma özgürlüğü kısıtlanmamıştır

Türkiye Sigorta A.Ş. ve Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş. Şirket birleşmelerinden sonra çalışanlarının yanı sıra tüm paydaşlarına Eğitim Hizmeti vermek amacı ile Türkiye Sigorta Akademisi kurulmuştur. Personelin yıllık eğitim ihtiyaç analizleri yapılarak mesleki teknik, kişisel gelişim, kurumsal gelişim, zorunlu eğitimler ve lisanslama eğitimleri ana başlıklarında hazırlanan eğitimler yıl boyu çalışanlarımıza sunulmaktadır. Bunun yanı sıra acil ihtiyaçlar doğrultusunda gelen eğitim talepleri de iş birimleriyle koordinasyonlu şekilde karşılanmaktadır. Türkiye Sigorta Akademi içerisinde yer alan online öğrenme platformu eğitim kataloğu aracılığıyla çalışanların 7/24 diledikleri konuda eğitimlere ulaşabilmektedirler. Yıl boyunca üniversite işbirlikleriyle gerçekleştirilen sertifika programları, yabancı dil eğitimi, iç eğitimlik yetiştirme ve geliştirme programları, acente akademi gibi diğer gelişim ve öğrenme programları da Eğitim birimi tarafından yürütülmektedir.

Derecelendirme dönemimiz içerisinde (01.01.2022-12.10.2022) Türkiye Hayat ve

Emeklilik A.Ş. çalışanlarına 13.844 saat eğitim gerçekleştirilmiştir.

Şirket tarafından İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine, Türkiye'nin onayladığı ILO Sözleşmelerine ve Türkiye'de insan hakları ve çalışma hayatını düzenleyen hukuksal çerçeve uygun insan kaynakları politikasının geliştirilmesi ve Çalışanlarına yönelik olarak hisse senedi edindirme planları oluşturulması ilkelere uyumu üst seviyeye taşıyacaktır.

Bu alt bölümde şirket uygulamalarının kurumsal yönetim ilkeleri ile uyumlu olduğu kanısına varılmıştır.

#### **d. Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler**

**Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.** faaliyetlerinde müşteri memnuniyetini ön planda tutmaktadır.

Şirket Uluslararası standartlardan ISO 10002:2018 (Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi), ISO 18295:2017 (Müşteri İlişkileri Yönetim Sistemi), ISO 27001 Bilgi Güvenliği ve ISO 9001 kalite belgeleri sahibidir.

Bu kalite belgeleri kapsamında; Müşteri beklentilerini, ihtiyaçlarını sürekli olarak ve ivedilikle karşılanmasını sağlayacak süreçleri, Müşteri memnuniyetini ölçümleme, geri bildirimlerini alma ve aksiyona dönüştürebilme kabiliyetleri, Müşteri şikâyet ve taleplerinin araştırılması, çözümlenmesi ve devamlı olarak müşteri memnuniyetinin artırılmasını sağlamaya yönelik iş süreçleri, Çağrı merkezleri için kalite kontrol, raporlama, eğitim, performans ve tahminleme sistemlerinin uluslararası standartlarda gerçekleştirildiği dış denetim firması tarafından da belgelendirilmiştir.

Şirket, finansal verilerini, fikri mülkiyetlerini ve hassas müşteri bilgilerini korumayı kapsayan ISO 27001 Bilgi Güvenliği sertifikasına da sahiptir.

Bölüm ile ilgili Şirket uygulamaları kurumsal yönetim ilkeleri ile uyumludur.

#### **e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk**

Tüm çalışanların uymak zorunda olduğu bir Etik Kurallar ve İlkeleri bütünü hazırlanmış ve şirketin kurumsal internet sitesinde ve yıllık faaliyet raporlarında kamuya açıklanmıştır.

Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin Etik ilkeleri çalışanlarının görevlerini yerine getirirken gözetilmesi gereken genel ilkeleri ve çalışma düzenine ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Bu ilkelerin amacı çalışanlar, müşteriler ve Şirket arasında doğabilecek her türlü anlaşmazlık ve çıkar çatışmasını engellemektir. Şirketin etik ilkeleri her türlü bilgiyi içerecek bir bütünlükte hazırlanmış ve kamuoyu ile paylaşılmıştır.

Şirket Kurumsal Sosyal Sorumlulukla ilgili olarak politikasını oluşturmuş 29 Eylül 2022 tarihinde yapılan Yönetim Kurulu toplantısında kabul edilmiştir.

Şirket 2021 yılında; 7. kez Türkiye Kupası'nı, 4. kez Spor Toto Şampiyonlar Kupası'nı evine götüren ve ayrıca CEV Şampiyonlar Ligi gümüş madalyanın yanı sıra, 12. Türkiye Ligi Şampiyonluğu'nun da sahibi olan VakıfBank Voleybol Takımı'na sponsor olmuştur.2022 yılında da devam etmektedir.

Türkiye Hayat Emeklilik ve Türkiye Sigorta, ilköğretim çağındaki çocukların zihinsel gelişimlerine destek olmak, resim sanatına ve güzel sanatlara ilgilerini artırmak amacıyla düzenlediği çalışanların ve acentelerin çocuklarının katılımı ile "Küçük Ressamlardan Büyük Eserler" resim yarışmasını gerçekleştirmiştir.

Türkiye Hayat Emeklilik çalışanları ve acenteleri "Okudukça Okutalım, Çocukları Kitapla Buluşturalım" projesi kapsamında kitapsepeti.com üzerinden yaptıkları her 10 TL'lik alışveriş için bir adet kitap bağışında bulunmuştur.

Türkiye Hayat Emeklilik; Millî Eğitim Bakanlığı'nın katkılarıyla ve WeWALK Teknoloji'nin iş birliğiyle hayata geçirilen "Birlikte Yürüyelim" projesi ile görme engelli çocukların akıllı bastonlarla buluşmasına katkı sağlamıştır.

## f. Sürdürülebilirlik

Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş. 02 Ekim 2020 tarih ve 31262 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1)’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (II-17.1.a) hükümlerine uygun olarak “Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesini” yıllık faaliyet raporunda kamuya açıklamıştır.

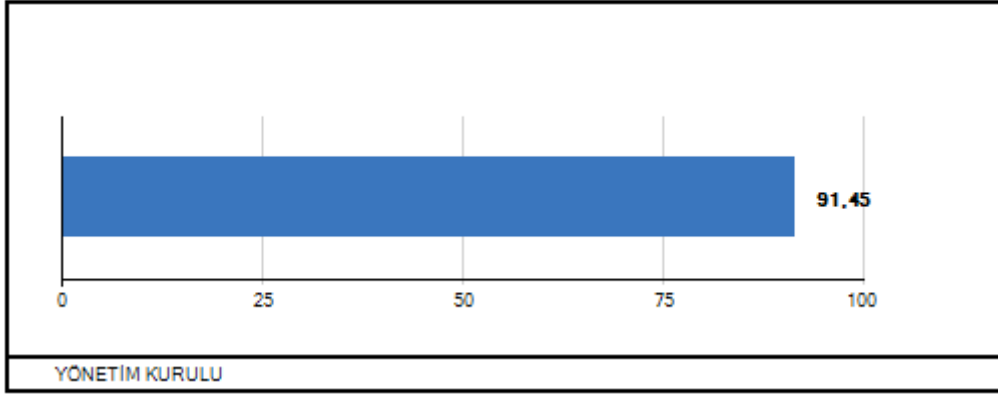
Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikası yılda bir kez Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu tarafından gözden geçirilmektedir. Politika kapsamında belirlenen yıllık hedeflerle ilgili gerçekleştirmeler aylık olarak Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu tarafından izlenerek yılda iki kez altı aylık periyotlarda Yönetim Kurulu’na raporlanmaktadır.

Şirketin sürdürülebilirlik çalışmaları için kısa ve uzun vadeli planlarını belirlemiştir. Bununla birlikte, mevcut durumun fotoğrafını gösterir şekilde Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesine göre Şirketin mevcut pozisyonu yıllık faaliyet raporunda açıklanmıştır.





## D. YÖNETİM KURULU



### Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Yönetim Kurulu şirketin stratejik hedeflerini, ihtiyaç duyacağı insan ve finansal kaynakları belirlemiştir.
- ✓ Şirkette tek başına sınırsız karar verme yetkisine sahip kişi yoktur.
- ✓ Yönetim kurulu üye sayısı, kurulun verimli ve yapıcı çalışmalar yapmaları için yeterlidir.
- ✓ Yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğunun icrada görevli olmayan üyelerden oluşması sağlanmıştır.
- ✓ İcrada görevli olmayan yönetim kurulu üyelerinden ikisi bağımsız nitelikte üyedir.
- ✓ Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır.
- ✓ Yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında borç/kredi ilişkisi bulunmamaktadır.
- ✓ Kurumsal Yönetim, Denetimden Sorumlu ve Riskin Erken Saptanması komiteleri oluşturulmuş ve çalışma ilkeleri belirlenmiştir.
- ✓ Yönetim Kurulu üyelerinin mali mesuliyet sigortası kısmen yapılmış ve 10.08.2022 tarihinde KAP'ta açıklanmıştır.

- \* Yönetim kurulunda kadın üye yoktur, Kadın Üye oranı için %25'ten az olmamak kaydıyla bir hedef oran ve politika belirlenmemiştir.

- \* Yönetim kurulunda özeleştirme ve performans değerlendirilmesi yapılmamaktadır.

- ✓/✗ Yönetim kurulu üyeleri ile idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ve sağlanan diğer menfaatler faaliyet raporunda Grup ayrımları yapılarak ve kişi bazında açıklanması uygun olacaktır.
- ✓/✗ Şirket çalışanlarının yönetim kurulunda temsilinin sağlanması uygun olacaktır.

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirttiği üzere; **Yönetim Kurulunun İşlevi, Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları, Yönetim Kurulunun Yapısı, Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli, Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler ve Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar** başlıkları çerçevesinde 126 farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **91,45** puan almıştır.

#### a. Yönetim Kurulunun İşlevi

Yönetim kurulu, alacağı stratejik kararlarla, şirketin risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk yönetimi anlayışıyla kuruluşun öncelikle uzun vadeli çıkarlarını gözeterek, şirketi idare ve temsil etmektedir. Yönetim kurulu bu anlamda

şirketin stratejik hedeflerini tanımlamış, ihtiyaç duyulacak insan ve finansal kaynaklarını belirlemiştir. Aynı zamanda şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu gözetmekte, şirket yönetiminin performansını denetlemektedir.

Kurul, şirketin en üst düzeyde karar alma, strateji tayin etme ve temsil yetkisine sahiptir.

Türkiye Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin bu alt bölümdeki uygulamaları ilkelerle uyumludur.

#### **b. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları**

Yönetim Kurulu faaliyetlerini şeffaf, hesap verebilir, adil ve sorumlu bir şekilde yürütmektedir.

Yönetim kurulu üyeleri arasındaki görev dağılımı, yönetim kurulu üyelerinin görev ve yetkileri faaliyet raporunda kamuya açıklanmıştır.

Kurulun, başta pay sahipleri olmak üzere şirketin menfaat sahiplerini etkileyebilecek olan risklerin etkilerini en aza indirebilecek risk yönetim ve bilgi sistemleri ve süreçlerini de içerecek şekilde iç kontrol sistemlerini oluşturmuş olduğu ve yılda en az bir kez risk yönetimi ve iç kontrol sistemlerinin etkinliğini gözden geçirmekte olduğu bilgisi edinilmiştir.

Şirkette tek başına sınırsız karar verme yetkisine sahip kişi bulunmamaktadır. Yönetim kurulu başkanı ve genel müdür görevlerini farklı kişiler üstlenmiş fakat Yönetim Kurulu Başkan vekili ve Genel Müdürlük görevi aynı kişi tarafından ifa edilmektedir.

Yönetim kurulunun şirket ile pay sahipleri arasında etkin iletişimin korunmasında, yaşanabilecek anlaşmazlıkların giderilmesinde ve çözüme ulaştırılmasında öncü rol oynadığı izlenimi edinilmiştir. Yönetim Kurulu bu amaca yönelik olarak Yatırımcı İlişkileri Direktörlüğü ile yakın iş birliği içerisinde bulunmaktadır.

Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, yöneticiler ile sürekli ve etkin

iş birliği içerisinde olduğu düşünülmekte olup, gerekli görülen durumlarda yöneticilerin yönetim kurulu toplantılarına katıldığı öğrenilmiştir.

Yönetim kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları ile şirkette sebep olacakları zarar sigorta kısmen sigorta edilmiştir.

Yönetim Kurulu başkanı ile icra başkanı/genel müdürün yetkilerinin net bir biçimde ayrıştırılması ve bu ayrımın yazılı olarak esas sözleşmede ifade edilmesi uygun olacaktır.

Bu alt bölümle ilgili olarak şirketin Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyum sağladığı belirlenmiştir.

#### **c. Yönetim Kurulunun Yapısı**

Şirket Yönetim Kurulu bir başkan ve 5 (beş) üye olmak üzere toplam 6 (altı) kişiden oluşmaktadır. Bu haliyle yönetim kurulunun oluşturulmasında en az beş üyenin bulunması koşuluna uyulmuş olup yönetim kurulu üyelerinin verimli ve yapıcı çalışmalar yapmaları, komitelerin oluşumu ve çalışmalarını etkin bir şekilde organize etmeleri bakımından üye sayısının yeterli olduğu görülmüştür.

Yönetim kurulunda icrada görevli olan ve olmayan üyeler bulunmaktadır. Rapor tarihi itibarıyla, Yönetim kurulu 1 (bir) üye icracı, diğer 5 (üye) üye ise icra görevi bulunmayan üyeden oluşmaktadır. Kurul bu yapısı ile üyelerin çoğunluğunun icracı olmayan üyelerden olması ilkesine uygundur. Diğer yandan kurulda icracı olmayan üyelerden 2 (iki)si kurumsal yönetim ilkelerindeki tanımlara uygun olarak bağımsız üye niteliğini haizdir. Yönetim kurulu bağımsız üyeleri, mevzuat, ana sözleşme ve ilkelerde yer alan kriterler çerçevesinde, bağımsız olduğuna ilişkin yazılı beyanlarını almış ve faaliyet raporunda kamuoyu ile paylaşmıştır.

Yönetim Kurulunda kadın üye bulunmamaktadır.

Şirketin, kurumsal yönetim ilkelerine uyumunu bir adım daha ileriye götürebilmesi için yönetim kurulunda kadın üye oranı için %25'ten az olmamak kaydıyla bir hedef oran ve hedef zaman belirlemesi, bu hedeflere ulaşmak için bir politika oluşturması ve yönetim kurulunun bu hedeflere ulaşma hususunda sağlanan ilerlemeyi yıllık olarak değerlendirmesi gerekmektedir.

Şirketin bu alt bölümdeki uygulamaları ilkelerle uyumludur.

#### **d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli**

Şirket ana sözleşmesinin 11. Maddesinde yönetim kurulu toplantı ve karar nisabına yer verilmiştir. Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır. Yönetim Kurulu, Yönetim Kurulu, Şirket işlerinin lüzumuna göre Başkanlığın daveti ile veya bir yahut daha fazla üyenin yazılı isteği ile işlerin aksamadan yönetilmesini temin edecek şekilde toplanır. Toplantılar, şirket merkezinde veya kararlaştırılan diğer bir mahalde yapılır.

Yönetim Kurulu kararlarının geçerli olabilmesi için üyelerin çoğunluğunun toplantılara katılması şarttır. Kararlar toplantıya katılan üyelerin çoğunluğu ile alınmaktadır. Bu kural, Yönetim Kurulunun elektronik ortamda yapılması halinde de uygulanır. Yönetim Kurulu üyeleri birbirlerini temsilen oy veremeyecekleri gibi, toplantılara vekil aracılığıyla da katılamazlar. Oylar eşit olduğu takdirde, görüşülen konu gelecek toplantıya bırakılır. İkinci toplantıda da eşitlik olursa söz konusu öneri reddedilmiş sayılmaktadır.

Yönetim kurulu toplantı tutanakları üzerinde yapılan incelemelerden kurulun derecelendirme dönemimiz itibarıyla 19 (on dokuz) kez toplandığı belirlenmiştir.

Yönetim kurulu toplantılarının mevzuat ve ana sözleşmenin yönetim kurulu toplantılarına ilişkin düzenlemelerine uygun yapıldığı; ayrıca toplantı süreçlerinin de şirket içi düzenlemeler ile yazılı hale getirildiği görülmüştür.

Görevde bulunan Yönetim Kurulu üyesinin şirket dışında başka görev veya görevler alması

belli kurallara bağlanıp ve sınırlandırılması uygun olacaktır.

Şirket bu alt bölümle ilgili olarak Kurumsal Yönetim İlkelerine oldukça iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

#### **e. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler**

Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarının sağlıklı bir biçimde yerine getirilebilmesi için Denetimden Sorumlu, Kurumsal Yönetim ve Riskin Erken Saptanması Komitelerinin oluşturulması sağlanmıştır. Yönetim kurulu yapılanması gereği ayrı bir Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi oluşturulmamış, bu komitelerin görevleri de Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir. Kurumsal Yönetim Komitesi Çalışma Esasları bu yapılmaya uygun olarak düzenlenmiştir.

Komitelerin görev alanları, çalışma esasları ve hangi üyelerden oluşacağı yönetim kurulu tarafından belirlenmiş ve yazılı dokümanlar olarak kurul tarafından onaylanarak Resmi İnternet sitesi aracılığı ile kamuya açıklanmıştır.

Şirketin İkelere göre belirlenen bu komitelerin dışında Strateji Yönetim Komitesi ve Bilgi Teknolojileri Yönlendirme Komiteleri bulunmaktadır.

Denetimden Sorumlu Komite üyelerinin tamamının bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından, diğer komitelerin de başkanlarının bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmesi ve genel müdürün komitelerde görev almaması ilkelerine uygun davranılmıştır.

Komitelerin görevlerini yerine getirmeleri için gereken her türlü kaynak ve destek yönetim kurulu tarafından sağlanmaktadır.

**Denetimden Sorumlu Komite;** İki Bağımsız Üye olmak üzere (üç) üyeden teşkil edilmiştir. Denetim Kurulu Başkanlığı Bağımsız üye tarafından ifa edilmektedir. Bir üye yönetim kurulu üyesi değildir. Bu üye Sigortacılık ve Özel Emeklilik Sektörlerinde İç Denetim Sistemlerine

Dair yönetmeliğin 5. maddesine göre belirlenmiştir.

Komite; şirketin muhasebe sistemi, finansal bilgilerinin kamuya açıklanması, bağımsız denetimi ve şirketin iç kontrol ve iç denetim sisteminin işleyişinin ve etkinliğinin gözetimini yapmaktadır. Bağımsız denetim kuruluşunun seçimi ve bağımsız denetim kuruluşunun her aşamadaki çalışmaları denetimden sorumlu komitenin gözetiminde gerçekleştirilmektedir. Komite; muhasebe sistemi, finansal raporlama, kamuyu aydınlatma, iç kontrol ve iç denetim sistemi, bağımsız dış denetim, kanun, düzenleme ve etik ilkelere uyum konularında şirketin sistem, süreç ve faaliyetlerini gözden geçirmektedir.

İç Denetim Müdürlüğü'nün temel görevi, Üst Yönetime şirket faaliyetlerinin kanun ve ilgili diğer mevzuat ile şirket içi strateji, politika, ilke ve hedefler doğrultusunda yürütüldüğüne dair makul güvence sağlamaktır.

Denetimden Sorumlu Komite derecelendirme dönemimizde 13 toplantı gerçekleştirmiştir.

**Kurumsal Yönetim Komitesi;** Şirkette kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığını, uygulanmıyor ise gerekçesini ve bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarını tespit edip kurumsal yönetim uyum raporu ile kamuya açıklamakla sorumludur.

Söz konusu komite 3 (üç) üyeden oluşmuştur. Komite başkanı bağımsız yönetim kurulu üyesidir. Diğer bir üyenin ise icra görevi bulunmamaktadır. Diğer bir üye de Yatırımcı İlişkileri Müdürü olarak görev yapmakta olup Sermaye Piyasası Kurulu'nun II.17-1 Tebliği uyarınca Kurumsal Yönetim Komitesi üyesi olarak atanmıştır.

Bu haliyle Kurumsal Yönetim Komitesi'nin iki üyeden oluşması halinde her ikisi, ikiden fazla üyesinin bulunması halinde üyelerin çoğunluğunun, icrada görevli olmayan üyelerden oluşturulmuş olması ilkesine uygun bir yapılanma sağlamıştır.

Komite derecelendirme dönemimizde 7 (yedi) toplantı yapmıştır.

#### **Riskin Erken Saptanması Komitesi;**

3 (üç) üyeden müteşekkil olup komite başkanı bağımsız üye statüsündedir. Diğer bir bağımsız üyenin ise icra görevi bulunmamaktadır. Bir üye Genel müdür yardımcısıdır.

Komite derecelendirme dönemimizde dört toplantı yapmıştır, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine uygun olarak iki aylık periyodlarla risk denetimi yapmak ve denetim sonuçlarını yönetim kuruluna iletmektedir.

Tüm komitelerin çalışmaları hakkında Yönetim Kuruluna düzenli olarak raporlama yaptıkları belirlenmiştir. Komiteler aşağıdaki üyelerden oluşturulmuştur:

#### **Denetimden Sorumlu Komite**

Ad Soyadı	
Murat AKBALIK	Başkan (Bağımsız)
Mehmet AYDOĞDU	Üye (Bağımsız)
Gürdoğan YURTSEVER	Üye (İç Sistemler Başkanı)

#### **Kurumsal Yönetim Komitesi**

Ad Soyadı	
Murat AKBALIK	Başkan (Bağımsız)
Murat AKGÜÇ	Üye (İcracı Değil)
Fulden PEHLİVAN	Üye (Y.İ. Müdürü)

#### **Riskin Erken Saptanması Komitesi**

Ad Soyadı	
Murat AKBALIK	Başkan(Bağımsız)
Mehmet AYDOĞDU	Üye (Bağımsız)
Murat SÜZER	Üye (Genel Müdür Yardımcısı)

#### **f. Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar**

Yönetim kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin

ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmiş, genel kurulun onayına sunulmuş ve elektronik ortamda kamuoyu ile paylaşılmıştır.

Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde hisse senedi opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaması ilkesine uygun davranıldığı ve bu üyelerin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak ölçüde belirlendiği görülmüştür.

Şirketin, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya üst düzey yöneticilerine borç ve kredi vermediği veya üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandığı veya lehine kefalet gibi teminatlar vermediği öğrenilmiştir.

Yönetim kurulu üyelerinin ödüllendirme ve azledilmesinde kullanılmak üzere performans ölçümlenmeleri henüz yapılmamaktadır.

Diğer yandan; Faaliyet raporunda Yönetim Kurulu Üyeleri ve üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatlerin Grup ve kişi bazında açıklamalarının yapılmadığı görülmüştür.

Kobirate®

5. KOBİRATE ULUSLARARASI KREDİ DERECELENDİRME VE KURUMSAL YÖNETİM HİZMETLERİ  
A. Ş. KURUMSAL YÖNETİM UYUM DERECELENDİRME NOTLARI VE TANIMLARI

NOT	TANIMLARI
9-10	Şirket Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine büyük ölçüde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri oluşturulmuş ve çalışmaktadır. Şirket için oluşabilecek tüm riskler tespit edilmiş ve aktif şekilde kontrol edilmektedir. Pay sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık faaliyetleri üst düzeydedir. Menfaat sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Yönetim kurulu yapısı ve çalışma koşulları kurumsal yönetim ilkelerine tam uyumludur. Şirket BİST kurumsal yönetim endeksine en üst düzeyde katılmaya/endeekte kalmaya hak kazanmıştır
7-8,9	Şirket Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine önemli ölçüde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri oluşturulmuş az sayıda iyileştirilmeye gerek olsa da çalışmaktadır. Şirket için oluşabilecek riskler önemli ölçüde tespit edilmiş kontrol edilebilmektedir. Pay sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Kamuyu aydınlatma şeffaflık faaliyetleri üst düzeydedir. Menfaat sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları kurumsal yönetim ilkeleri ile uyumludur. Büyük riskler teşkil etmese de kurumsal yönetim ilkelerinde bazı iyileştirmelere gereksinim vardır. Şirket BİST kurumsal yönetim endeksine dahil edilmeye/endeekte kalmaya hak kazanmıştır
6-6,9	Şirket Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine orta düzeyde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri orta düzeyde oluşturulmuş ve çalışmakta fakat iyileştirme gereksinimi vardır. Şirket için oluşabilecek riskler tespit edilmiş kontrol edilebilmektedir. Pay sahiplerinin hakları gözetilmekle beraber iyileştirmeye ihtiyacı vardır. Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık faaliyetleri gözetilmekle beraber iyileştirmeye ihtiyacı vardır. Menfaat sahiplerinin hakları gözetilmekle beraber iyileştirmeye ihtiyacı vardır. Yönetim kurulu yapısı ve çalışma koşullarında bazı iyileştirme gereksinimi vardır.

NOT	TANIMLARI
4-5,9	<p>Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine asgari düzeyde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri asgari düzeyde oluşturulmuş tam ve etkin değildir. Şirket için oluşabilecek riskler tam tespit edilememiş, henüz kontrol altına alınamamıştır. Pay sahipleri hakları, Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, Menfaat sahiplerinin hakları, Yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşullarında, Kurumsal yönetim ilkelerine göre önemli düzeyde iyileştirmelere gereksinim vardır. Bu koşullar altında şirket BİST kurumsal yönetim endeksinde katılmaya uygun değildir.</p>
< 4	<p>Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum sağlayamamıştır. İç Kontrol sistemlerini oluşturamamış Şirket için oluşabilecek riskler tespit edilememiş ve bu riskler yönetilememektedir. Şirket kurumsal yönetim ilkelerine her kademedeyi duyarlı değildir. Pay sahipleri hakları, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, Menfaat sahiplerinin hakları ve yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları önemli derecede zaaflar içermekte ve yatırımcı için maddi kayıplara neden olabilecek düzeydedir.</p>