



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



***Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.***

26 Aralık 2022

Geçerlilik Dönemi 26.12.2022-26.12.2023

## SINIRLAMALAR

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından **Garanti BBVA Emeklilik ve Hayat 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 74 adet dosya altında bulunan; belgeler, bilgiler ile şirketin Resmi İnternet Sitesinden kamuya açıklamış olduğu veriler, Şirketin 2021 yılı faaliyetlerini içeren KPMG Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş.'nin 01 ŞUBAT 2022 tarihli Bağımsız Denetim Raporu, Şirketin 01.01.2022- 30.09.2022 dönemine ait Güney Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Anonim Şirketi Bağımsız Denetim şirketinin 26 EKİM 2022 tarihli ara dönem sınırlı Bağımsız Denetim Raporu ve şirket hakkında uzmanlarımız aracılığı ile yapılan incelemeler ve görüşmeler dikkate alınarak sonuçlandırılmıştır.

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	17
a. Pay Sahipliği Hakkının Kolaylaştırılması	17
b. Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı	18
c. Genel Kurula Katılım Hakkı	18
d. Oy Hakkı	18
e. Azlık Hakları	19
f. Kâr Payı Hakkı	19
g. Payların Devri	19
B. Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık	20
a. Kurumsal İnternet Sitesi	21
b. Faaliyet Raporu	21
C. Menfaat Sahipleri	23
a. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikaları	23
b. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi	24
c. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası	24
d. Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler	25
e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk	25
f. Sürdürülebilirlik	25
D. Yönetim Kurulu	26
a. Yönetim Kurulunun İşlevi	26
b. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları	27
c. Yönetim Kurulunun Yapısı	27
d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli	27
e. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler	28
f. Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar	29
5. Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Notları ve Tanımları	30

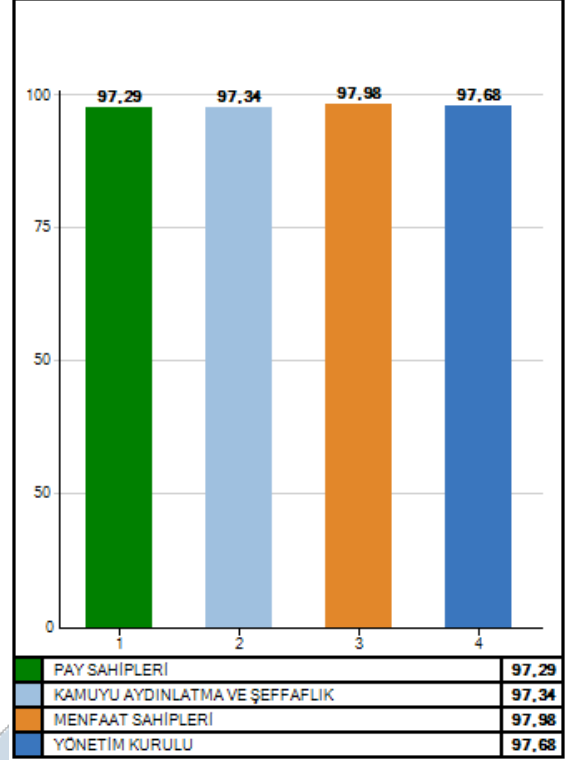
**GARANTİ BBVA EMEKLİLİK VE  
HAYAT A.Ş.  
BİST DIŞI ŞİRKET**

**SPK KURUMSAL YÖNETİM  
İLKELERİNE UYUM NOTU**

**9.75**

**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**

Garantibbva Emeklilik ve Hayat 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 74 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.

Garantibbva Emeklilik ve Hayat A.Ş. **BİST 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 Garantibbva Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu **9,75** olarak revize edilmiştir.

Bu sonuçla 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.

Özet olarak ana başlıklar halinde derecelendirme çalışmasında;

**Pay Sahipleri** bölümünden **97,29** puan alan şirketin SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine iyi düzeyde uyum sağladığı görülmüştür.

Pay sahipleri ile ilişkilerin sağlıklı bir şekilde sürdürüldüğü, Yatırımcı ilişkileri Biriminin görevi Genel Müdür Yardımcısına bağlı olarak görev yapan Hukuk Birimince yerine getirildiği, Genel Kurulların usulüne uygun olarak yapıldığı, Kâr Dağıtım Politikasının oluşturulması, Genel Kurul onayına sunulması ve kamuya açıklanmış olması, Payların devrinde kısıtlama bulunmaması, Oy hakkının kullanımında zorlaştırıcı uygulamaların bulunmaması, Azlık haklarının gözetilmesi için ana sözleşmede hüküm bulunması olumlu uygulamalar olarak görülmüştür.

**Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık** bölümünden aldığı puan **97,34** olarak teyit edilmiştir. Şirketin; Bilgilendirme Politikasını oluşturması ve kamuya açıklamış olması ilkelerle uyumlu uygulamadır. İnceleme dönemimiz içerisinde düzenlenen Bağımsız Denetim raporlarında olumsuz bir görüşe ve şartlı bir görüşe yer verilmemiştir. Şirketin kurumsal internet sitesi, ilkelerde sayılan yatırımcıların ve pay sahiplerinin ihtiyaç duyabileceği şirketle ilgili birçok güncel bilgiye ulaşılabilir şekilde tasarlanmıştır. 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 sağlamış ve devam ettirmektedir.

**Menfaat Sahipleri** bölümünde şirketin ulaştığı not **97,98** olarak teyit edilmiştir.

Bu bölümde şirket, SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne önemli ölçüde uyum sağlamıştır.

Garantibbva Emeklilik İnsan Kaynakları Politikası oluşturmuş, 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 Garantibbva Emeklilik Yönetim Kurulu tarafından 30.09.2022 tarihinde onaylanmıştır. 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.

Garantibbva Emeklilik ve Hayat A.Ş. Sürdürülebilirlik faaliyet ve uygulamalarında esas aldığı temel ilkelerini belirlemiş ve kamuoyu ile paylaşmıştır. Birleşmiş Milletler (BM) tarafından geliştirilen Küresel İlkeler Sözleşmesi için ortak mücadele vermek için girişimde bulunacağını 14 Temmuz 2015 tarihinde beyan etmiştir. Garanti BBVA Emeklilik, doğrudan ve dolaylı çevresel etkilerini sistematik bir şekilde yönetebilmek

amacıyla bulunduğu tüm lokasyonlarda ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Sertifikası'na sahip ilk bireysel emeklilik ve hayat şirketi olmuştur.

**Yönetim Kurulu** bölümünde şirketin ulaştığı not **97,68 olarak** revize edilmiştir.

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

9 (Dokuz) kişiden oluşan Yönetim Kurulu 1 (bir) icracı ve 8 (Sekiz) icracı olmayan üyeden oluşturulmuştur. Şirkette tek başına sınırsız karar verme yetkisine sahip kişi bulunmamaktadır. Yönetim kurulu başkanı ve genel müdür görevlerini farklı kişiler üstlenmişlerdir. Yönetim kurulunun Genel Müdür haricinde icracı olmayan üyelerden oluşturulması, Yönetim kurulunda %55,5 oranında beş kadın üyenin bulunması bu oranın 17,31 düzeyinde bulunan BİST ortalamasının oldukça üzerinde gerçekleşmesi olumlu olarak değerlendirilmiştir.

YK Toplantılara ilişkin süreçler gerek ana sözleşmede gerekse iç yönetmeliklerde belirlenmiştir.

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

Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. de Yönetim Kurulu Üyeleri, Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcıları dahil olmak üzere tüm çalışanlar için geçerli olan ücretlendirme ilke ve kurallarını belirleyen ücretlendirme politikası belirlenmiş ve kamuoyu ile paylaşılmıştır.

Şirket yönetiminin yerine getirmediği bir Genel Kurul kararı bulunmamaktadır.

Faaliyet dönemi içinde mevzuat hükümlerine aykırı uygulamalar nedeniyle Şirket ve yönetim organı üyeleri hakkında uygulanan idari veya adli bir yaptırım bulunmamaktadır.

Yönetim kurulunun yapısı, Şirketin gerek kurumsal yönetim alanında yaptığı iyileştirmeler, gerekse sürdürülebilirlik çalışmalarının şirket içinde kabulü için Yönetim Kurulunun vermiş olduğu destek ilkelere uyum konusunda önemli uygulamalar olarak görülmüştür. Bu bölüme ilişkin not artış gereçlerini oluşturmuştur.

## 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>	: Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.
<b>Şirket Adresi</b>	: Nispetiye Mahallesi, Barbaros Bulvarı, No: 96 Çiftçi Towers Kule 1, 34340 Beşiktaş/İstanbul
<b>Şirket Telefonu</b>	: (0212) 334 70 00
<b>Şirket Faksı</b>	: (0212) 334 63 00
<b>E-Posta</b>	: <a href="mailto:MusteriHizmetleri@garantibbvaemeklilik.com.tr">MusteriHizmetleri@garantibbvaemeklilik.com.tr</a>
<b>Şirket Web Adresi</b>	: <a href="http://www.garantibbvaemeklilik.com.tr">www.garantibbvaemeklilik.com.tr</a>
<b>Şirket Ticaret Sicil No</b>	: 288647
<b>Şirketin Kuruluş Tarihi</b>	: 1992
<b>Şirketin Ödenmiş Sermayesi</b>	: 500.000.000 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,ŞEDDK

Derecelendirme ile İlgili Şirket Temsilcisi:

**Ahmet KARAMAN**

**Genel Müdür Yardımcısı**

[AhmetKaram@garantibbvaemeklilik.com.tr](mailto:AhmetKaram@garantibbvaemeklilik.com.tr)

(0212) 334 70 00

## Şirketin Kısa Tarihiçesi

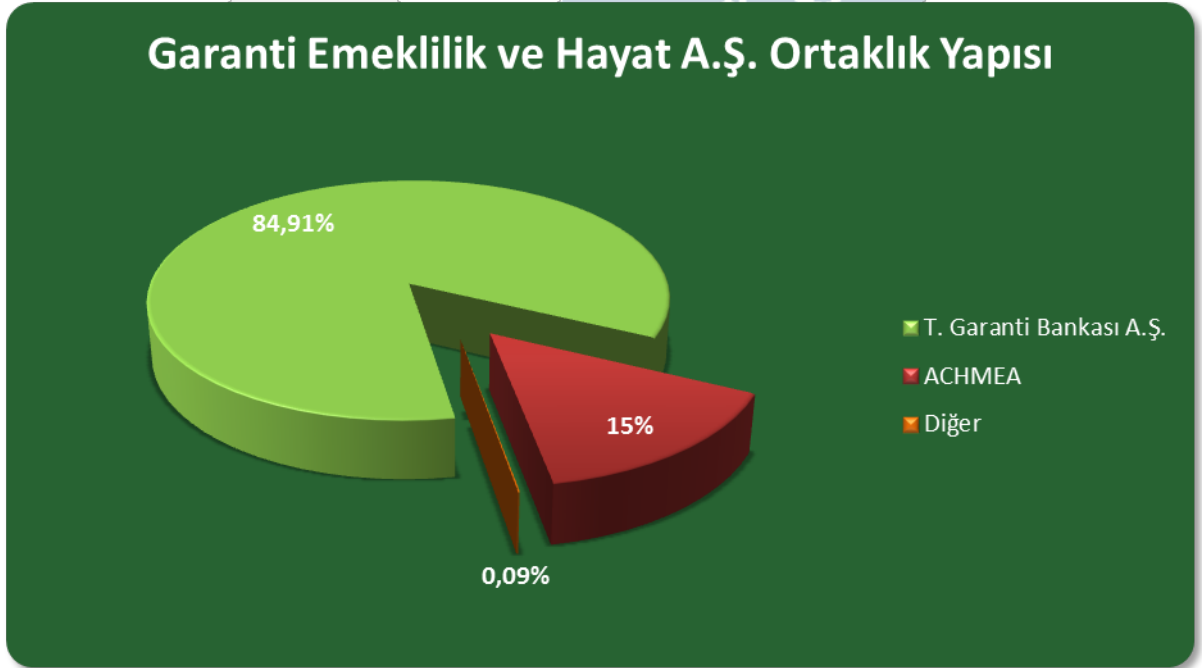
Şirket, “AGF Garanti Hayat Sigorta Anonim Şirketi” adıyla, 24 Temmuz 1992 tarihinde 10.000 TL başlangıç sermayesi ile kurulmuş, daha sonra unvanı 18 Mayıs 1999 tarihinde “Garanti Hayat Sigorta Anonim Şirketi” olarak değiştirilmiştir.

Şirket’in, 7 Nisan 2001 tarih ve 4366 sayılı Resmi Gazete ‘de yayımlanan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nun Geçici 1 inci maddesinin 2 nci fıkrası uyarınca hayat sigorta şirketinden emeklilik şirketine dönüşüm için 14 Kasım 2002 tarihinde yaptığı başvuru, 18 Aralık 2002 tarihli T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı onayıyla kabul edilmiş ve Şirket’in unvanı 15 Ocak 2003 tarihli Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi’nde yayımlandığı şekliyle önce “Garanti Emeklilik Anonim Şirketi” daha sonra 25 Mart 2003 tarihinde yayımlandığı şekliyle “**Garanti Emeklilik ve Hayat Anonim Şirketi**” olarak değiştirilmiştir.

Şirket’in iktisadi amacı bireysel emekliliğe yönelik sözleşmeler ile can sigortaları yapmak ve bu konularla ilgili branşlarda faaliyet göstermek olarak belirlenmiştir. 1 Temmuz 2006 tarihinden itibaren Şirket ana sözleşmesine uygun olarak ferdi kaza branşında da faaliyet göstermeye başlamıştır.

Ana ortağı Garanti Bankası ile yarattığı sinerjik iş birliğinin de gücüyle çok kısa sürede sektörün öncü kuruluşlarından biri konumuna gelen şirket; 13 Bölge Müdürlüğü, 20.12.2022 tarihi itibari ile 676 personeli ile 850'e yakın Garanti Bankası şubesinde müşterilerine hizmet vermektedir.

### Şirket Ortaklık Yapısı (Rapor tarihi itibariyle)



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

Ortak Adı	Payı (TL)	Payı (%)
T. Garanti Bankası A.Ş.	424.566.290	84,91
ACHMEA B.V.	75.000.000	15,00
Diğer (Eureko Sigorta A.Ş.)	433.710	0,09
<b>Toplam</b>	<b>500.000.000</b>	<b>100,00</b>

## ŞİRKETİN ANA ORTAKLARI

### GARANTİBBVA

1946 yılında Ankara’da kurulan Garanti BBVA, 30 Eylül 2022 tarihi itibarıyla 1,2 trilyon Türk lirasına ulaşan konsolide aktif büyüklüğü ile Türkiye'nin en büyük ikinci özel ve en değerli bankası konumundadır.

Kurumsal, ticari, KOBİ, bireysel, özel ve yatırım bankacılığı, ödeme sistemleri dahil olmak üzere bankacılık sektörünün tüm iş kollarında faaliyet gösteren Garanti BBVA, Hollanda ve Romanya’daki uluslararası iştiraklerinin yanı sıra bireysel emeklilik ve hayat sigortası, finansal kiralama, faktoring, yatırım ve portföy yönetimi alanlarındaki finansal iştirakleri ile entegre bir finansal hizmetler grubu.

Garanti BBVA’nın müşterilerine sunduğu kişiselleştirilmiş çözümlerin ve zengin ürün yelpazesinin, 873 milyar Türk lirası değerinde nakdi ve gayri nakdi kredi portföyüne ulaşmasında önemli bir payı bulunmaktadır.

30 Eylül 2022 itibarıyla yurt içinde 850 şube, Kıbrıs’ta 7, Malta’da 1 olmak üzere yurt dışında 8 şube, bir temsilcilikten oluşan yaygın bir dağıtım ağı ve 18.766 çalışanıyla 22.507 milyon müşterisinin her türlü finansal ihtiyacına cevap vermektedir. En son teknolojik altyapıya sahip 5.442 ATM, ödüllü Çağrı Merkezi, internet, mobil ve sosyal bankacılık platformlarıyla tüm kanallarda kesintisiz bir deneyim ve bütünleşik kanal kolaylığı sunmaktadır.

Garanti BBVA için data ve teknoloji, "en iyi ve en bağlı takım" stratejisini gerçekleştirmesini sağlayan ana unsurlar. 2019'dan bu yana Garanti BBVA, 4,9 milyon da mobil 4,8 milyon yeni dijital müşteri, müşteri kazanımı ile dijital ve mobil müşteri sayısını sırasıyla 13,2 ve 12,6 milyona çıkarmıştır. Dijital satışların toplam satışlar içindeki payı %86'ya ulaşmıştır.

Hisseleri Türkiye’de, depo sertifikaları İngiltere ve ABD’de işlem gören Garanti’nin Borsa İstanbul’daki halka açıklık fiili dolaşım oranı 15 Kasım 2022 itibarıyla %13,95’dir.

Garanti Bankası’nın hakim ortağı, hisselerinin %85,97’sine sahip olan Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A. (BBVA)’dır. 1857 yılında kurulan BBVA, müşteri odaklı küresel bir finansal hizmetler grubudur. İspanya ve Meksika’nın en büyük finansal kuruluşu olan Grup, Güney Amerika ve ABD’nin Sunbelt Bölgesi’ndeki kuruluşları ile öncü bankacılık faaliyetleri gerçekleştirmektedir.

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

### ACHMEA

Achmea 200 yıllık deneyimiyle alanında lider, uluslararası bir sigorta grubudur. Dünyanın en büyük sigorta ortaklıklarından biri olan Hollanda merkezli Achmea, 7 ülkede 18.000 çalışanıyla müşterilerine şeffaf, finansal olarak erişilebilir ve kolay anlaşılır ürünler ve hizmetler sunmaktadır.

Sigortacılığın tüm alanları ve dağıtım kanallarında faaliyet gösteren Achmea, kendi iç pazarı olan Hollanda’da her iki kişiden biri tarafından tercih edilmektedir. Hollanda’nın yanı sıra Yunanistan’daki en büyük ikinci sigorta şirketi olan Achmea, faaliyet gösterdiği Türkiye, Slovakya, İrlanda ve Romanya’da da güçlü pazar konumuna sahiptir. Brüt akdedilmiş prim üretimi 20 milyar avro olan şirketin toplam öz sermayesi 9,7 milyar avroyu bulmaktadır. Sigortacılıkta hayat dışı ürünler

kategorisinde faaliyet gösteren Eureko Sigorta, Achmea'nın Türkiye'deki üyesidir. Eureko Sigorta, Garanti BBVA ile olan güçlü iş birliği sayesinde Türkiye'de banka sigortacılığının lideridir.

Achmea, 2007 yılının Mart ayında Eureko B.V. adıyla, Türkiye merkezli Garanti Bankası ile bir ortaklık anlaşmasına varmıştır. Achmea bu anlaşma ile Garanti Sigorta'nın hayat dışı sigortacılık faaliyetlerinin %80, Garanti Emeklilik'in hayat ve emeklilik sigortacılık faaliyetlerinin %15 oranında hisselerini satın almıştır. 2007'de imzalanan ilk anlaşmayla başlayan hisse devri sürecini Mayıs 2011'de tamamlayan Achmea, ilk anlaşmada öngörüldüğü gibi Garanti Bankası'nın elinde bulunan %20 Eureko Sigorta hissesini de satın alarak, Eureko Sigorta hisselerinin tamamına sahip olmuştur.

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

#### Ana Ortak Garanti Bankası A.Ş.'nin Ortaklık Yapısı

Ortak Adı	Pay Tutarı	Payı (%)
BBVA (BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.)	3.610.895.890,19	85,97
DİĞER ORTAKLAR	589.104.109,81	14,03
GENEL TOPLAM	4.200.000.000,00	100

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

#### Şirketin Yönetim Kurulu

Ad/ Soyadı	Unvanı	İcracı/ İcracı Değil
Recep BAŞTUĞ	Yönetim Kurulu Başkanı	İcracı Değil
Işıl AKDEMİR EVLİOĞLU	Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı	İcracı Değil
Maria de la Paloma Piqueras HERNANDEZ	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Bianca Elisabeth Maria TETTEROO	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Aydın GÜLER	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Cemal ONARAN	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Sibel KAYA	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Ceren Acer KEZİK	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Burak Ali GÖÇER	Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel. Md.	İcracı

Şirketin işleri ve idaresi Genel Kurul tarafından Türk Ticaret Kanunu hükümleri göre en fazla 3 (üç) yıl için seçilecek en az 9 (dokuz) en fazla 11 (on bir) üyeden oluşan Yönetim Kurulu tarafından yürütülmektedir. Şirketin Yönetim Kurulunun oluşturulması, Yönetim Kurulunu toplantıları ve karar nisapları, Yönetim Kurulunun görev yetkileri ve görev taksimi şirket ana sözleşmesinin 13-14-15. Maddelerinde açıkça belirlenmiştir. Yönetim Kurulu üye tam sayısının çoğunluğu ile toplanıp, kararlarını toplantıda hazır bulunan üyelerin çoğunluğu ile almaktadır. Ancak Kâr Dağıtım, Şube Tesisi, Yerli ya da Yabancı Şirketlere İştirak ile gayrimenkul alım-satımı işlemlerinde tüm Yönetim Kurulu üyelerinin oybirliği aranır hükmü bulunmaktadır. Yönetim Kurulu üyeleri toplantılara Türk Ticaret Kanunu'nun 1527. maddesi uyarınca elektronik ortamda da katılabilmektedirler. Yönetim Kurulu ve Genel Müdürün görev ve yetkileri şirket ana sözleşmesinin 15. Maddesinde ayrı ayrı olarak belirlenmiştir. 27.04.2022 tarih ve 629 sayılı Yönetim Kurulu toplantısında alınan kararla Yönetim Kurulu Başkanlığına Recep BAŞTUĞ, Başkan yardımcılığı görevine Işıl AKDEMİR EVLİOĞLU'nun atanmasına karar verilmiştir. Yönetim Kurulunun 22.07.2022 tarih ve 634 sayılı kararı ile Yönetim Kurulu Üyeleri Mahmut AKTEN ve Cüneyt SEZGİN'in istifalarının kabul edilmesine ve Ceren ACAR KEZİK ve Cemal ONARAN'ın bakiye sürelerin tamamlanması için atanmalarına karar verilmiştir. 2021 yılı içinde Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. 26 adet Yönetim Kurulu toplantısı düzenlemiştir. Hukuk Müşavirliğinden

alınan 07.11.2022 tarihli yazıda Faaliyet dönemi içinde mevzuat hükümlerine aykırı uygulamalar nedeniyle Şirket ve yönetim organı üyeleri hakkında uygulanan idari veya adli bir yaptırım bulunmadığı belirlenmiştir.

### YÖNETİM KURULU KOMİTELERİ

Komite	Komite Üyeleri	Komitedeki Görevi	Şirketteki Görevi
<b>Denetimden Sorumlu Komite</b>	Işıl AKDEMİR EVLİOĞLU	Üye	Yönetim Kurulu Üyesi
		Üye	Yönetim Kurulu Üyesi
<b>Kurumsal Yönetim Komitesi</b>	Cemal ONARAN	Üye	Yönetim Kurulu Üyesi
	Işıl AKDEMİR EVLİOĞLU	Üye	Yönetim Kurulu Üyesi
<b>Riskin Erken Saptanması Komitesi</b>	Cemal ONARAN	Üye	Yönetim Kurulu Üyesi
	Işıl AKDEMİR EVLİOĞLU	Üye	Yönetim Kurulu Üyesi

### KURUMSAL YÖNETİM KOMİTESİ

Kurumsal Yönetim Komitesi, Hazine Müsteşarlığı tarafından yayımlanan Sigorta Şirketi ve Reasürans Şirketi ile Emeklilik Şirketlerinde Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Genelge uyarınca 2011 yılında kurulmuştur. Komite Faaliyetleri Komitenin temel amacı; Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyum sağlanması ve bu yönde genel bir şirket kültürü oluşturulması için gerekli çalışmaların yürütülmesi, Yönetim Kurulu'na bu amaçla önerilerde bulunulması ve Şirketimizin söz konusu ilkelere uyumunun izlenmesi olarak tanımlanmıştır.

Bu kapsamda Kurumsal Yönetim Komitesi'nin görev ve yetkileri ise aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır:

- 1- Şirket'in Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin eşitlik, şeffaflık, hesap verilebilirlik ve sorumluluk ilkelerine göre oluşturulmasına,
- 2- Yönetim Kurulu ve yöneticilerin faaliyetlerini adil, şeffaf, hesap verebilir ve sorumlu bir şekilde yürütmesi için gerekli ortamın oluşturulmasına,
- 3- Şirket tarafından iş ve işlemlerin şeffaf bir biçimde yürütülmesine,
- 4- Menfaat sahiplerinin haklarının birbirinden bağımsız olarak korunmasına,
- 5- Ücret politikasının belirlenmesinde Şirket'in etik değerlerinin, iç dengelerinin ve stratejik hedeflerinin göz önünde bulundurulmasına,
- 6- Şirket tarafından pay sahipliği haklarının kullanılmasında mevzuattan, Ana Sözleşmeden ve diğer Şirket içi düzenlemelerden doğan hakların kullanılmasını sağlayacak önlemlerin alınmasına,
- 7- Kurumsal Yönetim İlkeleri Genelgesi uyarınca her yıl Mart ayında Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne Uyum Raporu hazırlanmasına, hazırlanan raporun Yönetim Kurulu'na sunulmasına ve Hazine Müsteşarlığı ile paylaşılmasına, yönelik çalışmalar yürütmektir.

Komite 2022 yılında tüm üyelerin katılımıyla 1 toplantı yapılmıştır.

### DENETİM KOMİTESİ

Denetim Komitesi, icrai ve operasyonel görevi bulunmayan iki Yönetim Kurulu Üyesi'nden oluşmaktadır. Komitede bir Yönetim Kurulu bulunmakta olup bir Yönetim Kurulu üyesinin ataması beklenilmektedir. Komite Faaliyetleri Yönetim Kurulu'nun denetim ve gözetim faaliyetlerinin yerine getirilmesine yardımcı olma amacıyla oluşturulan Denetim Komitesi'nin temel sorumlulukları;

- 1- Yönetim Kurulu adına iç sistemler kapsamındaki faaliyetlerin işlerliğini ve etkinliğini gözetlemek,
- 2- Bağımsız denetim kuruluşlarının Yönetim Kurulu tarafından seçilmesinde ön değerlendirmeleri gerçekleştirmek ve gerekli görülen hallerde ilgili kuruluşların faaliyetleriyle ilgili bilgi edinmek olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda Denetim Komitesi'nin görev ve yetkileri ise şu şekilde tanımlanmıştır:
- 3- İç denetim, iç kontrol ve risk yönetimi konularında Yönetim Kurulu'nun gözetim görevini yerine getirmesine yardımcı olmak,
- 4- İç denetim sisteminin, Sigorta ve Reasürans ile Emeklilik Şirketlerinin İç Sistemlerine İlişkin Yönetmelik'te belirtilen amaç ve kapsam dahilinde yürütülmesini sağlamak,
- 5- Teftiş Kurulu tarafından hazırlanan ve Yönetim Kurulu tarafından onaylanan Teftiş Kurulu Yönetmeliği ve yıllık iç denetim planını değerlendirmek,
- 6- Şirket yönetiminin, iç kontrolün önemini, Şirket çalışanları ile gerektiği şekilde paylaşım paylaşımadığını ve Şirket'te doğru bir iç kontrol kültürünün yerleşip yerleşmediğini değerlendirmek,
- 7- İç kontrol sistemi ile uygulama hata ve eksikliklerine dair Teftiş Kurulu tarafından gerçekleştirilen periyodik ve sürece yönelik iç denetim sonuçları hakkında bilgi edinmek.

Olarak belirlenmiştir.

Denetim Komitesi'nin 2022 yılında gerçekleştirdiği toplantı sayısı 3 olup 2022 yılında bir toplantı planlanmıştır.

#### **ÜCRET KOMİTESİ**

Doğrudan Yönetim Kurulu'na bağlı olan Ücretlendirme Komitesi 2013 yılında kurulmuştur. Komite Faaliyetleri; Komite üyelerini Yönetim Kurulu Başkanı Recep AKTUĞ ve Yönetim Kurulu Başkan yardımcısı Işıl AKDEMİR EVLİOĞLU oluşturmaktadır.

- 1- Ücretlendirme politikası ve uygulamalarının geçerli yasa ve yönetmelikler ile risk yönetimi ilkelerine uygun olarak gerçekleştirilmesi için gerekli izleme ve denetleme sürecinin yürütülmesinden,
- 2- İcrai görevi bulunan ve bulunmayan Yönetim Kurulu üyelerinin, Genel Müdür'ün ve Genel Müdür Yardımcılarının ücret paketlerini belirlemekten ve onaylamaktan,
- 3- İhtiyaç duyduğunda, İnsan Kaynakları ya da gerekli göreceği diğer birimlerden yukarıda belirtilen görev ve sorumluluklarını yerine getirmek üzere koordineli olarak çalışmaktan sorumludur. Komite 2022 yılında 4 toplantı gerçekleştirmiştir.

#### **RİSKİN ERKEN SAPTANMASI KOMİTESİ**

Şirket Yönetim Kurulunun 07.12.2015 tarihli yapılan yönetim kurulu toplantısında alınan karar gereği oluşturulmuştur. Komite, icrai ve operasyonel görevi bulunmayan iki Yönetim Kurulu Üyesinden oluşmaktadır. Komite 2022 yılında 2 kez toplanmıştır.

### Şirket'in Üst Yönetimi

Ad/ Soyadı	Unvanı
<b>Burak Ali GÖÇER</b>	<b>Genel Müdür</b>
<b>K. Çağlayan BAKAÇHAN</b>	<b>Genel Müdür Yardımcısı</b> Hukuk ve Pay Sahipleri İlişkileri, İnsan Kaynakları, Müşteri Hizmetleri ve İletişim Merkezi, Operasyon, Ürün Geliştirme, Mevzuat ve Aktüerya ile Uyum birimlerinden sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görevine devam etmektedir.
<b>Ahmet KARAMAN</b>	<b>Genel Müdür Yardımcısı</b> Fon Yönetimi ve Tahsilat, Bütçe ve Yönetim Raporlama ve Mali İşler birimlerinden sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görevine devam etmektedir.
<b>Aylin EŞKİNAT</b>	<b>Genel Müdür Yardımcısı</b> Dijital Kanal Yönetimi ve Müşteri Deneyimi, İş Analitiği ve Müşteri Çözümleri, Dijital Dönüşüm ve Proje Yönetimi ve Organizasyon ve Süreç Yönetimi birimlerinden sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görevine devam etmektedir.

İzleme dönemimiz içerisinde Genel Müdür Yardımcısı Behiye Eda SEVKAR 21.11.2021 tarihinde görev değişikliği nedeni ile Genel Müdür Yardımcılığından ayrılmış olup 10.01.2022 tarihinde bu göreve Barış UZMAY atanmış, Eylül 2022'de görevinden ayrılan Barış UZMAY'ın istifası Yönetim Kurulunun 30.09.2022 tarih ve 541 sayılı kararı ile 30.09.2022 tarihi itibarı ile kabul edilmiştir.

#### Şirketin seçilmiş bazı kalemlerdeki üç döneme ait Bilanço karşılaştırması

	2019/12	2020/12	2021/12
Cari Varlıklar	20.027.063.136	26.461.907.209	36.339.692.720
Cari Olmayan Varlıklar	72.530.824	65.488.209	81.761.914
<b>Varlıklar Toplamı</b>	<b>20.099.593.960</b>	<b>26.527.395.418</b>	<b>36.421.454.634</b>
Kısa Vadeli Yükümlülükler	18.249.440.132	24.757.643.790	33.944.525.995
Uzun Vadeli Yükümlülükler	505.319.473	659.368.409	1.069.146.897
Öz Kaynaklar	1.344.834.355	1.110.383.219	1.407.781.742
<b>Yükümlülükler Toplamı</b>	<b>20.099.593.960</b>	<b>26.527.395.418</b>	<b>36.421.454.634</b>

Kaynak: Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. 2021 Faaliyet Raporu

#### Şirketin bazı kalemlerindeki üç döneme ait Kâr/Zarar Raporu Karşılaştırması

	2019/12	2020/12	2021/12
Genel Teknik Bölüm Dengesi	418.686.076	494.770.665	638.019.400
Yatırım Gelirleri	231.946.053	160.991.176	256.339.312
Yatırım Giderleri	(49.939.133)	(44.336.311)	(71.247.121)
<b>Net Kâr/Zarar</b>	<b>454.553.435</b>	<b>471.509.681</b>	<b>611.554.927</b>

Kaynak: Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. 2021 Faaliyet Raporu

**Şirketin Son dört Yıllık Özet Finansal Bilgileri\***

Finansal Göstergeler	2018 (Bin TL)	2019 (Bin TL)	2020 (Bin TL)	2021(Bin TL)
BES Fon Büyüklüğü	13.309.050	17.793.619	23.494.931	33.089.670
Teknik Karşılıklar	467.622	668.605	864.552	1.405.366
Ödenmiş Sermaye	53.084	53.084	553.084	553.084
Öz sermaye	886.905	1.344.834	1.110.383	1.407.782
Toplam Aktifler	14.912.288	20.099.594	26.527.395	36.421.455
Hayat Prim Üretimi (net)	444.878	774.296	1.025.326	1.330.041
Teknik Gelir Gider Dengesi	337.218	418.686	494.771	638.019
Teknik Dışı Gelir Gider Dengesi	248.938	169.159	115.438	193.604
Vergi Öncesi Kâr/Zarar	586.156	587.845	610.209	831.623
Net Kâr	453.557	454.553	471.509	611.555
Ort. Aktif Kârlılığı (%)	3,04	2,65	2,03	2,07
Ort. Öz kaynak Kârlılığı(%)	40,13	40,83	46,55	52,59

*\*Kaynak: Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. 2021 Faaliyet Raporu*

**Şirketin Son dört Yıllık Bireysel Emeklilik Bilgileri\***

EMEKLİLİK	2018/12	2019/12	2020/12	2021/12
Emeklilik Fon Büyüklüğü (Milyon TL)	12.982.	17.147.	21.766.	36,258
Pazar Payı (%)	14,65	14,39	13,75	13,99
Katılımcı Sayısı	1.150.199	1.105.191	1.112.594	1.178.946
Katılımcı Sayısındaki Pazar Payı(%)	16,72	16,08	16,12	16,20
Emeklilik Katkı Payı Toplamı (Milyon TL)	8.475.	9.664.	11.851.	13.392
Hayat Pirim Üretimi (Milyon TL)	483,7	837,5	1.111,8	1.456,07
Hayat Pirim Üretimi Pazar Payı (%)	7,08	7,37	7,70	8,40

*\*Kaynak: EGM verileri\*TSB Verileri*

2021 yılsonu itibari ile aktiflerini 2020 yılsonuna göre %37,30 oranından arttırmış olan şirketin kârının önemli bir kısmını, faaliyet gösterdiği hayat sigortacılığı ve emeklilik sektörlerinden elde ettiği teknik kâr oluşturmaktadır. 2021 yılsonunda finansal gücünü artırmaya devam eden Garanti BBVA Emeklilik, özkaynaklarını 1.407,8 Milyon TL seviyesine ulaştırarak aynı dönemde 611,6 Milyon TL kar sağlamıştır. Garanti BBVA Emeklilik ve Hayat A.Ş. 2021 yılı itibari ile emeklilik sektöründe özel şirketler arasında Emeklilik teknik karda en karlı ikinci şirket olmuştur.



## Şirketin Faaliyetleri Hakkında Bilgi

Faaliyetlerini, 14 Haziran 2007 tarih ve 26552 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu (“Sigortacılık Kanunu”) ile 7 Nisan 2001 tarih ve 4366 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 6327 sayılı kanun ile değişik 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (“Bireysel Emeklilik Kanunu”) ve yürürlükte bulunan diğer yönetmelik ve düzenlemeler çerçevesinde yürütmekte olan Şirket, 30 Eylül 2022 tarihi itibarıyla hayat, ferdi kaza sağlık ve emeklilik branşlarında poliçe/sözleşme imzalamaktadır.

Emeklilik Gözetim Merkezi verilerine **09.12.2022** tarihi itibari ile göre Garanti Emekliliğin fon büyüklüğü **45.185.720.373.-TL’dir**. Şirketin devlet katkısı fonlarının ise toplamı aynı tarih itibariyle **7.070.682.398.-TL** seviyesindedir. Emeklilik Gözetim Merkezi verilerine göre şirketin katılımcı sayısı **1.261.073 kişi ulaşmıştır**.

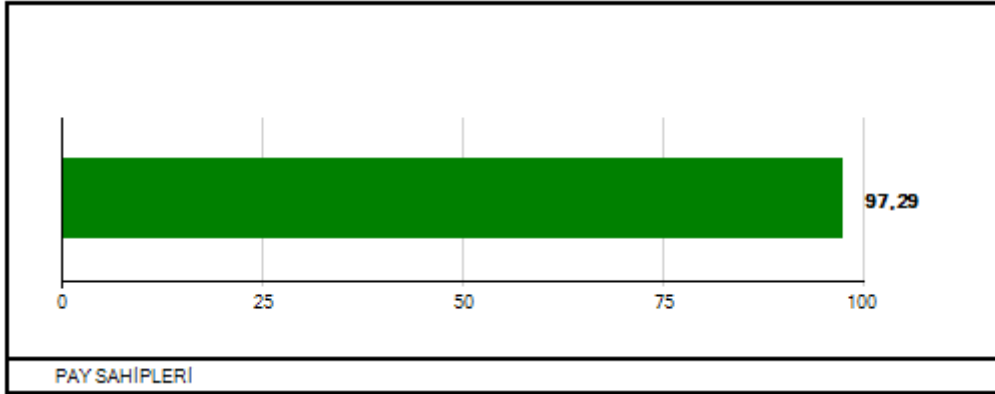
**09.12.2022** tarihi itibari ile Emeklilik Gözetim Merkezi verilerine göre Garanti Emeklilik katılımcı sayısında **%16,09** Pazar payı ile sektörde **üçüncü sırada** yer almaktadır. Fon büyüklüğünde ise (Devlet katkısı fonları hariç) **%13,51** Pazar payı ile **beşinci sırada** yer almaktadır.

Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. 09.11.2022 tarihi itibari ile Otomatik Katılım Sisteminde çalışan sayısı ve çalışanların fon büyüklüğünde ilk üç şirket arasında yer almaktadır. Sektördeki OKS toplam fon büyüklüğü 08.11.2022 itibarıyla, **29,3 milyar TL’ye** ulaşmıştır. Yürürlüğe giren sözleşme adedinde Garanti BBVA Emeklilik **%11,54** pazar payı ile sektörde üçüncü sırada yer almaktadır.

Garanti BBVA Emeklilik, sorumlu kurumsal vatandaşlık ve sürdürülebilir kurumlar kavramının yaygınlaşmasını sağlamak üzere çalışmalar yapan ve Türkiye’de kurumsal sürdürülebilirlik gündemini belirlemede öncü rol oynayan Global Compact Türkiye’nin üyesidir. Garanti BBVA Emeklilik, 16 yıldır sürdürülebilirliği iş dünyasının temel stratejilerinden biri haline getirmek ve sürdürülebilir kalkınma kavramının bilinirliğini artırmak için çalışan SKD Türkiye’nin üyesidir. Garanti BBVA Emeklilik, 2021 yılında da doğal hayatın korunması, iklim değişikliği ve eğitim gibi konularda da birçok projeye destek olmuştur. Garanti BBVA Emeklilik, Ekim ayında Hatay’da meydana gelen yangında yok olan ağaçlara yeniden hayat vermek ve ormanları tekrar yeşertmek adına Ormancılığı Geliştirme ve Orman Yangınları ile Mücadele Hizmetlerini Destekleme Vakfı’na fidan bağıışı yapmıştır.

## 4.DERECELENDİRMENİN BÖLÜMLERİ

### A. PAY SAHİPLERİ



#### Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Pay Sahipleri ile İlişkileri Hukuk Birimince yürütülmektedir.
- ✓ Genel kurullar ilgili yasa, mevzuat ve ana sözleşmeye uygun yapılmıştır.
- ✓ 2021 yılında Yapılan Bağışlar konusunda Genel Kurula bilgi verilmiştir.
- ✓ Oy kullanım hakkında imtiyaz bulunmamaktadır.
- ✓ Oy hakkının kullanılmasını zorlaştıran düzenlemeler bulunmamaktadır.
- ✓ Kâr dağıtım politikası oluşturulmuş, kamuya açıklanmıştır.
- ✓ Payların devrinde kısıtlama yoktur.
- ✓/\* 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 **97,29** puan almıştır. Pay sahipleri ana bölümünün alt başlıklarına aşağıda detay olarak yer verilmiştir.

#### a. Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması

Pay sahipleri ile ilişkiler ve Genel Kurul konusundaki faaliyetler Hukuk Birimi tarafından yürütülmekte ve Genel Müdür Yardımcısına bağlı olarak çalışmaktadır.

Bu görevi yerine getiren 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.

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.

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.garantibbvaemeklilik.com.tr](http://www.garantibbvaemeklilik.com.tr) 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. Bu alt bölümle ilgili olarak şirket ilkeleriyle tam uyumludur.

## **c. Genel Kurula Katılım Hakkı**

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

Şirket Yönetim Kurulu'nun Genel Kurul Kararını 16 Şubat 2022 tarihli olarak almış, 2021 yılı faaliyetlerinin görüşüldüğü olağan genel kurul toplantısı 31.03.2022 tarihinde Mete Caddesi No:30 Taksim-İstanbul adresinde bulunan şirket merkezinde TTK 416 maddesi uyarınca ilansız yapılmıştır. Genel kurul toplantısına pay sahipleri vekâleten tam katılım sağlamıştır.

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.

Genel Kurul tutanaklarının incelenmesi sonucu, toplantıda gündem maddelerinin ayrı ayrı oylandığı, oyların sayılıp pay sahiplerine toplantı bitmeden duyurulduğu anlaşılmıştır.

Dönem içinde yapılan tüm bağış ve yardımların tutarı hakkında da ayrı bir gündem maddesi ile ortaklara bilgi verilmiş, 2022 yılında yapılacak bağış ve yardımların üst limiti belirlenmiştir.

Derecelendirme dönemimizde uygulanmayan genel kurulu kararı bulunmamaktadır.

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 zorlaştıran düzenlemelere yer verilmemiş ve her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlanmıştır.

Şirket ana sözleşmesinin 20. 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.

Bu alt bölümle ilgili olarak şirket ilkeleriyle tam uyumludur.

#### 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.

Azlık haklarının kapsamının ana sözleşme ile genişletilmesi ve sermayenin yirmide birinden daha düşük miktara sahip olanlara da bu hakların tanınması konusunda şirket ana sözleşmesinin 9. Maddesinde hüküm bulunmaktadır. Bu alt bölümle ilgili olarak şirket ilkelerle tam uyumludur.

#### f. Kâr Payı Hakkı

Garantibbva Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin kâr dağıtımına ilişkin hususlar, Esas Sözleşme'nin 23 ve 24'nci maddelerinde belirtilmiştir. Şirketin sektör içindeki hedeflerine yönelik büyümesi ve finansman ihtiyaçları da göz önünde bulundurularak dağıtılacak temettünün nakit olarak ödenmesi ya da sermayeye eklenmesi ve bu suretle ihraç edilecek payların bedelsiz olarak ortaklara dağıtılması ya da her iki yöntemin belirli oranlarda birlikte kullanılması şeklinde gerçekleştirilmesi ve dağıtım işlemlerinin mevzuatta öngörülen yasal sürelerde tamamlanması konularında karar vermeye Genel Kurul yetkili olarak belirlenmiştir.

Şirketin kâr dağıtım politikası, ulusal veya uluslararası ekonomik şartlarda herhangi bir olumsuzluk bulunmaması ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nda yer alan koruyucu hükümler ve ilgili alt düzenlemeler ile belirlenmiş kuralların hedeflenen seviyede olması koşuluyla, yetkili mercilerin uygunluğunu müteakip dağıtılabilir kârın %80'ine kadar olan kısmının, nakit ve tam olarak ortaklara dağıtılması yönündedir.

Kâr payı, dağıtım tarihi itibarıyla mevcut payların tümüne, bunların ihraç ve iktisap tarihleri dikkate alınmaksızın eşit olarak dağıtılmaktadır.

Dağıtılmasına karar verilen kârın dağıtım şekli ve zamanının, yönetim kurulunun bu konudaki teklifi üzerine genel kurul karar vermektedir.

2021 yılı faaliyetlerinden oluşan 394 Milyon TL'lık dağıtılabilir kârın 31.03.2022 tarihinde yapılan genel kurulun 6. Maddesinde görüşülerek kabul edilmiş ve 28.04.2022 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.

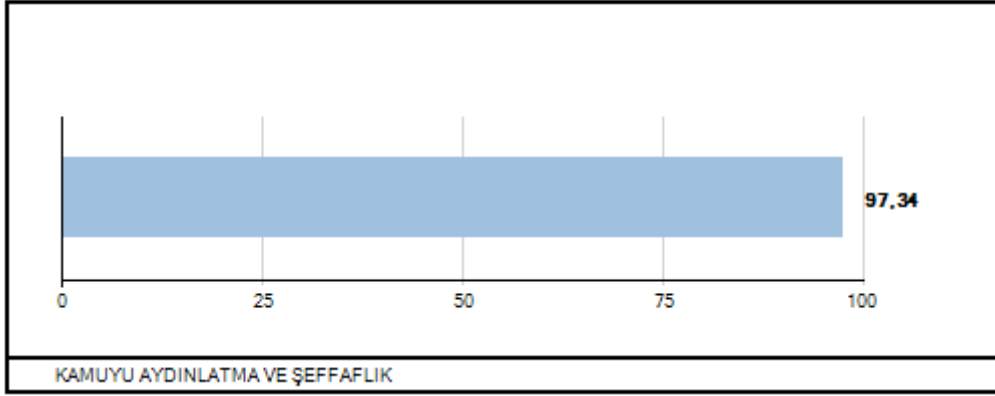
Bu alt bölümde Garantibbva Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin ilkelere çok iyi düzeyde uyum sağladığı belirlenmiştir.

#### 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 ilkelerle uyumlu olduğu belirlenmiştir.

## B. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK



### Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Bilgilendirme politikası oluşturulmuş, elektronik ortamda kamuya duyurulmuştur.
- ✓ Zorunluluk bulunmamasına karşın şirket Kurumsal Yönetim Uyum Raporu (URF) hazırlayıp ve yıllık olarak faaliyet raporu aracılığı ile kamuya açıklanmaktadır.
- ✓ 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 şirketin Resmi internet sitesi etkin platform olarak kullanılmaktadır.
- ✓ Yıllık faaliyet raporunda; şirketin, finansal durumu, faaliyet sonuçları ve finansal performansına ilişkin

yönetim kurulunun analizi ve değerlendirmesine yer verilmektedir.

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 **97,34** olarak teyit edilmiştir.

Garantibva Emeklilik ve Hayat 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, KPMG Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Anonim Şirketi tarafından yapılmıştır. 01.02.2022 tarihli 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 31.03.2022 tarihli genel kurulun onayı ile Güney Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlik A.Ş. bağımsız denetçi olarak seçilmiştir.

#### a. Kurumsal İnternet Sitesi

Kamunun aydınlatılmasında, Şirketin kurumsal internet sitesi olan <https://garantibbvaemeklilik.com.tr> internet sitesi 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.

Bu alt bölümde Garantibbva 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 ile 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;

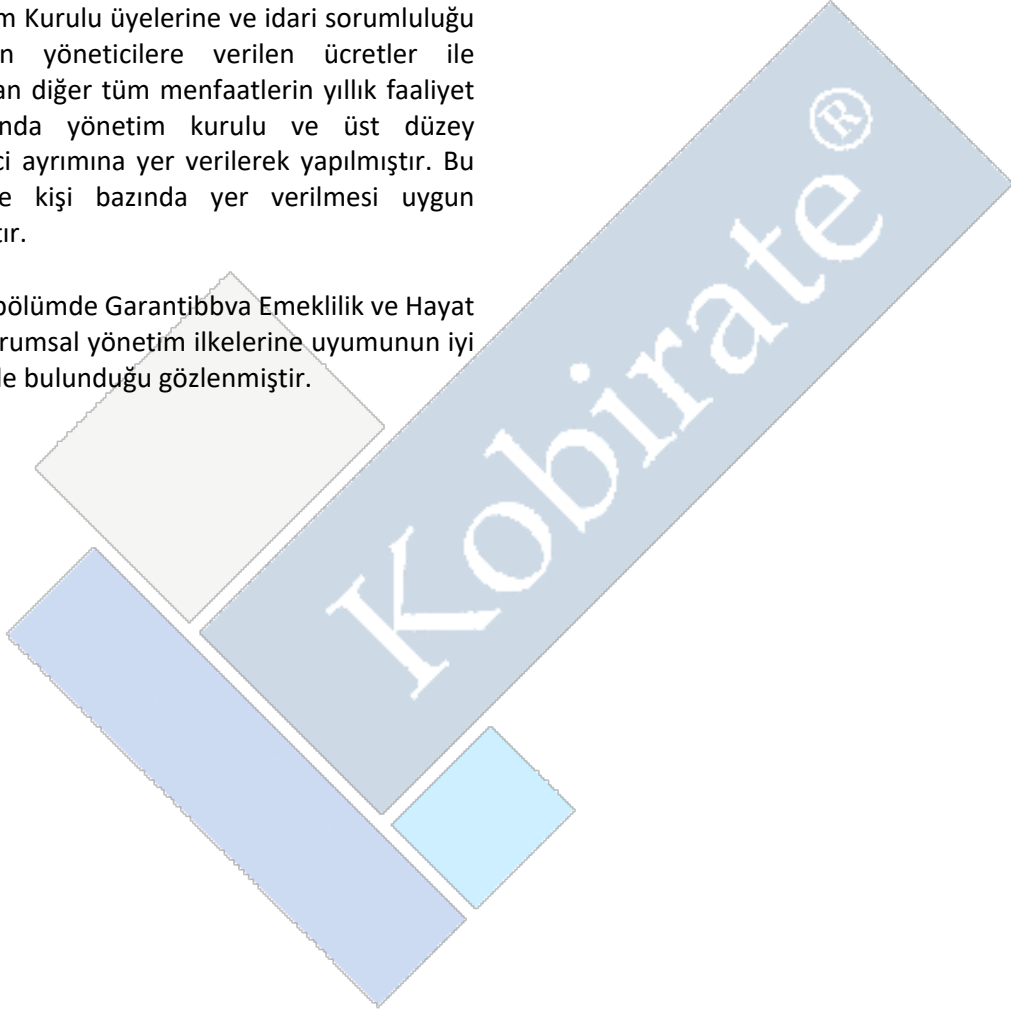
- Yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilerin özgeçmişleri ve görev sürelerine,
- İşletmenin faaliyet gösterdiği sektör ve bu sektör içerisindeki yeri hakkında bilgiye,
- İşletmenin finansman kaynakları hakkında bilgiye,
- Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporuna
- Yıllık faaliyet raporuna dair bağımsız denetçi raporuna ulaşmak mümkündür.

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

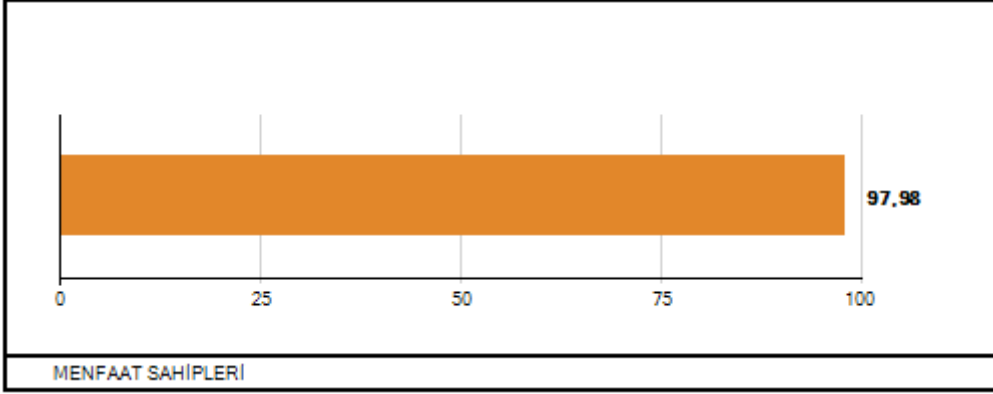
- Yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilerin şirket dışında yürüttükleri görevler hakkında bilgiye,
- Yönetim kurulu bünyesinde oluşturulan komitelerin üyeleri ve bu komitelerin toplanma sıklığına,
- Şirket faaliyetlerini önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişiklikleri hakkında bilgiye,
- Çalışanların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

Yönetim Kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatlerin yıllık faaliyet raporunda yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayırımına yer verilerek yapılmıştır. Bu bilgilere kişi bazında yer verilmesi uygun olacaktır.

Bu alt bölümde Garantibbva Emeklilik ve Hayat 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 ile menfaat sahiplerini ilgilendiren birçok iç düzenleme yapılmıştır.
  - ✓ Şirket çalışanlarına yönelik ücret politikası oluşturulmuş, 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 bulunan taraflarla ilgili bilgilerin gizliliğine özen gösterilmektedir.
  - ✓ Garantibvva Emekliliğin sürdürülebilirlik yaklaşımı ve politikaları gündemindeki konuların başında yer almaktadır.
- ✓/\* Çalışanlar ve menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici mekanizma ve modellerin 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 **97,98** 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. Garantibvva Emeklilik ve Hayat 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.

[GBetikBildirim@garantibbvaemeklilik.com.tr](mailto:GBetikBildirim@garantibbvaemeklilik.com.tr)

Şirket, çalışanlarına yönelik Ücret Politikası ve Tazminat Politikaları kurumsal internet sitesinde 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 gibi yöntemler uygulanmaktadır.

Çalışanların şirket yönetimine katılımını destekleyebilecek bu modellerin ana sözleşme ve iç düzenlemelerde de yer almasının sağlanması ilkelere uyumu güçlendirecektir.

#### **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 belirlenmiştir. Şirkette bulunan tüm pozisyonların görev tanımları ve performans

kriterleri şeffaf bir şekilde tüm çalışanlara iç iletişim platformları aracılığıyla duyurulmaktadır. 20 ARALIK 2022 tarihi itibarı ile 676 kişi istihdam edilmektedir.

Düzenli olarak online ve yüz yüze gerçekleştirilen çalışan görüşmelerinin yanı sıra farklı dönemlerde değişik içerikleri kapsayan anketlerle çalışanların sürekli nabzını ölçerek memnuniyet ve bağlılığı artırmayı hedeflemektedir. Uluslararası bağımsız araştırma şirketleri tarafından gerçekleştirilen anketler aracılığıyla alınan geri bildirimler İnsan Kaynakları tarafından değerlendirilmektedir.

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.

**2021** yılı itibarıyla herhangi bir sosyal güvencesi olmayan ve ücret geliri bulunmayan çalışanların eş ve **18** yaş altındaki çocukları Özel Sağlık Sigortası kapsamına alınmıştır.

**2021** yılı başında Garantibbva Emeklilik eğitim faaliyetleri Kampüs Garanti BBVA altında konumlandırılmıştır. Şirket inceleme dönemi içerisinde; Sürdürülebilir başarı için gelişimi sürekli kılma vizyonu ile oryantasyon eğitim programı, online eğitim programları, QuizGame yarışmaları, Bireysel Koçluk çalışmaları, Birim ve Bölge Müdürlüklerinin ihtiyaçlarına yönelik özel eğitim programları tasarlanmış, Bunlara ek olarak Bireysel Emeklilik Aracıları Lisans Eğitimi, Garanti BBVA Emeklilik Ürün Eğitimleri, Temel Satış Becerileri Eğitimleri, İşbaşı Eğitimleri ve Katalog Eğitimleri gerçekleştirilmiştir.

Şirket tarafından Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni 2015 yılı Temmuz ayında gönüllü olarak imzalamış ve bu ilkelere uyacağına dair taahhüt vermiştir. Kadınların, tüm sektörlerde ve her düzeyde, ekonomik yaşamın içinde yer alabilmelerini sağlamak amacıyla yürütülen küresel bir girişim olan

Kadınların Güçlenmesi Prensipleri'ni 2015 yılı Eylül ayında imzalamış ve bu ilkeler doğrultusunda kadınların toplumdaki yerinin güçlenmesine yönelik adımlar atmayı taahhüt etmiştir.

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

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

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

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, geliştirilmesine yönelik olarak özel bir şirketten hizmet alınmakta çıktılarının değerlendirilmesi yapılmaktadır.

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 kamuya açıklanmıştır.

Garantibbva Emeklilik ve Hayat A.Ş. 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 Başta çocuk eğitimi ve sağlığı konularında olmak üzere, topluma katma değer

yaratan, sürdürülebilir ve uzun soluklu projeleri hayata geçirmek şirketin öncelikleri arasında yer almıştır.

Garantibbva Emeklilik ve Hayat A.Ş, çok sayıda kurumsal sosyal sorumluluk projelerini yürütmeye devam etmektedir.

Bu alt bölümle ilgili olarak şirket ilkelerle tam uyumludur.

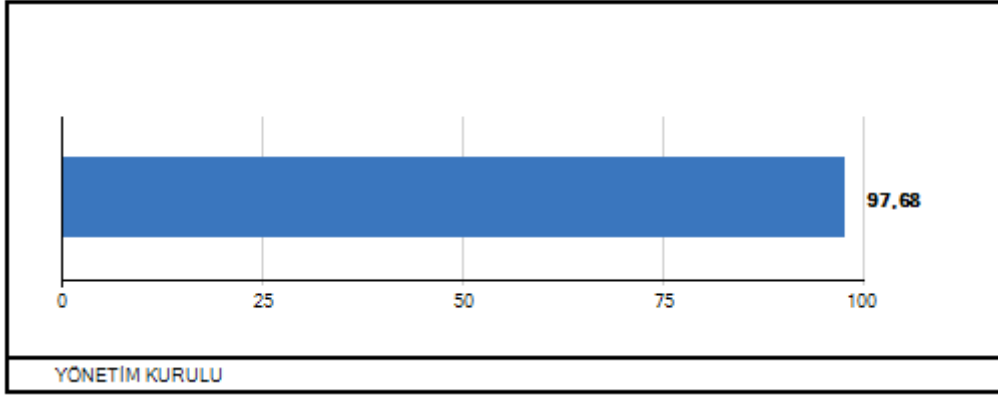
#### **Sürdürülebilirlik**

Garantibbva Emeklilik ve Hayat 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 ve resmi internet sitesinde kamuya açıklamıştır.

Garantibbva Emeklilik Sürdürülebilirlik Politikası'nın onaylanması konusunda Üst Yönetim sorumludur. Politika'nın takibi, değiştirilmesi, geliştirilmesi, uygulanması ve yürütülmesi doğrudan Sürdürülebilirlik Ekibi'nin sorumluluğundadır. Tüm değişiklikler ve düzeltmeler Üst Yönetim tarafından onaylanmaktadır.

Şirketin sürdürülebilirlik çalışmalarının mevcut durumun fotoğrafını gösterir şekilde Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesine göre Şirketin mevcut pozisyonu yıllık faaliyet raporunda ve internet sitesinde açıklanmaktadır.

## 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 üyelerin içerisinde beş kadın üye bulunmaktadır.
  - ✓ Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır.
  - ✓ Yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında borç/kredi ilişkisi bulunmamaktadır.
  - ✓ Kurumsal Yönetim, Denetimden, Ücret ve Riskin Erken Saptanması komiteleri oluşturulmuş ve çalışma ilkeleri belirlenmiştir.
  - ✓ Yönetim Kurulu üyelerinin grup olarak mali mesuliyet sigortası yapılmıştır.
- ✓/\* Yönetim kurulu üyeleri ile İdari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ve sağlanan diğer menfaatler faaliyet raporunda kişi bazında açıklanması uygun olacaktır.
- ✓/\* Şirket çalışanlarının yönetim kurulunda temsilinin sağlanması uygun olacaktır.

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği 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 bölümde şirketin notu **97,68** olarak revize edilmiştir

#### 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 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.

Garantibbva Emeklilik ve Hayat 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 tarafından üstlenmiştir.

Yönetim kurulunun şirket ile pay sahipleri arasında etkin iletişimin korunmasında, yaşanabilecek anlaşmazlıkların giderilmesinde ve çözüme ulaştırılmasında öncü rol oynadığı izlenimi edinilmiştir.

Yönetim kurulu üyelerinin mali mesuliyet sigortaları Garanti Bankasının finansal iştirak ve bağlı ortakları ile birlik grup sigortası kapsamına alınmıştır.

Yönetim Kurulu başkanı ile icra başkanı/genel müdürün görev ve yetkilerinin net bir biçimde ayrıştırılması sağlanmış şirket ana sözleşmesinde yer verilmiştir.

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

#### **c. Yönetim Kurulunun Yapısı**

Şirket Yönetim Kurulu bir başkan ve 8 (sekiz) üye olmak üzere toplam 9 (dokuz) kişiden oluşmaktadır. Bu haliyle 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 Rapor tarihi itibarıyla, 1 (bir) üye icracı, diğer 8 (sekiz) üye ise icra görevi bulunmayan üyeden oluşmaktadır. Kurulun bu yapısı ile üyelerin çoğunluğunun icracı olmayan üyelerden oluşturulması sağlanmıştır. Yönetim kurulu içerisinde bağımsız niteliğe sahip üye bulunmamaktadır.

Yönetim Kurulunda 5 kadın üye bulunmakta olup yönetim kurulu içerisinde %55,5 oranına sahiptir, Bu oran BİST genel ortalaması olan %17,31 seviyesinin oldukça üzerinde gerçekleşmiş olup bu durum olumlu olarak değerlendirilmiştir.

Şirketin bu alt bölümdeki uygulamaları ilkelerle tam uyumludur.

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

Şirket ana sözleşmesinin 14. Maddesinde yönetim kurulu toplantı ve karar nisabına yer verilmiştir. Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır. Yönetim Kurulu, Yönetim Kurulu, şirket işleri ve muameleleri lüzum gösterdikçe toplanmaktadır. Toplantılar, yurt içinde ya da yurt dışında yapılabilmektedir.

Yönetim kurulu üye tam sayısının çoğunluğu ile toplanıp ve kararlarını toplantıda hazır bulunan üyelerin çoğunluğu ile almaktadır. Ancak Kâr Dağıtım, Şube Tesisi, Yerli ya da Yabancı Şirketlere İştirak ile gayrimenkul alım-satımı işlemlerinde tüm Yönetim Kurulu üyelerinin oybirliği aranmaktadır. Yukarıdaki nisaplar yönetim kurulunun elektronik ortamda yapılması hâlinde de uygulanmaktadır.

Yönetim kurulu toplantı tutanakları üzerinde yapılan incelemelerden kurulun

derecelendirme dönemimiz itibariyle 26 (yirmialtı) 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.

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 ve Ücret Komitelerinin oluşturulması sağlanmıştır. Yönetim kurulunda grup yapılanması gereği ayrı bir Aday Gösterme Komitesi oluşturulmamıştır.

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.

Denetimden Sorumlu Komite üyelerinin tamamının icracı olmayan yönetim kurulu üyeleri arasından, diğer komitelerin de başkanlarının icracı olmayan yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmesi ve genel müdürün komitelerde görev almaması sağlanmıştır.

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

**Denetimden Sorumlu Komite;** İcracı olmayan Üye olmak üzere (1) üyeden teşkil edilmiştir. Diğer üye ataması kısa sürede yapılacağı ifade edilmiştir. Denetim Kurulu Başkanlığı icracı olmayan üye tarafından ifa edilmektedir. 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.

Denetimden Sorumlu Komite derecelendirme dönemimizde 2022 yılında üç toplantı yapmış bir toplantı planlanmıştır.

**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 2 (iki) üyeden oluşmuştur. Komite başkanı icracı olmayan yönetim kurulu üyesidir. Diğer bir üyenin de icra görevi bulunmamaktadır.

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 sağlanmıştır.

Komite derecelendirme dönemimizde 1 (bir) toplantı yapmıştır.

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

Komite 2 üyeden müteşekkil olup komite başkanı icracı olmayan yönetim kurulu üyesidir. Diğer üyenin de icra görevi bulunmamaktadır.

Komite derecelendirme dönemimizde iki toplantı yapmıştır,

Tüm komitelerin çalışmaları hakkında Yönetim Kuruluna düzenli olarak raporlama yaptıkları belirlenmiştir. Komiteler ve üyelerine aşağıda yer verilmiştir.

#### Denetimden Sorumlu Komite

Ad Soyadı	
Işıl AKDEMİR EVLİOĞLU	ÜYE

#### Kurumsal Yönetim Komitesi

Ad Soyadı	
Cemal ONARAN	ÜYE
Işıl AKDEMİR EVLİOĞLU	ÜYE

#### Riskin Erken Saptanması Komitesi

Ad Soyadı	
Cemal ONARAN	ÜYE
Işıl AKDEMİR EVLİOĞLU	ÜYE

#### Ücret Komitesi

Ad Soyadı	
Recep BAŞTUĞ	ÜYE
Işıl AKDEMİR EVLİOĞLU	ÜYE

#### 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.

Şirketin, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya üst düzey yöneticilerine borç ve kredi vermediği veya üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırmadığı 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 bazında açıklamalarının yapıldığı görülmüş, Kişi bazında açıklama yapılmamıştır.

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.
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.
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.</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 kademedede duyarlı değildir. Pay sahipleri hakları, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, Menfaat sahiplerinin hakları ve yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları önemli derecede zaafılar içermekte ve yatırımcı için maddi kayıplara neden olabilecek düzeydedir.</p>

