

# **GARANTİ EMEKLİLİK ve HAYAT A.Ş.**

## **KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU 2021**

### **1. Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanı**

Garanti Emeklilik, Hazine Müsteşarlığı tarafından yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine bağlıdır ve bu ilkelerin hayata geçirilmesine azami özen gösterir. Garanti Emeklilik, faaliyet raporu ve internet sitesini bu uyum çerçevesinde güncelleyip paydaşlarının hizmetine sunmaktadır.

2021 yılı faaliyet döneminde, Hazine Müsteşarlığı tarafından yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri Genelgesi kapsamında alınan kararlar, belirlenen politikalar ve yapılan çalışmalar maddeler halinde aşağıda sunulmuştur.

- Sermaye Piyasası Kurulu'nun yetkilendirmiş olduğu kurumlardan biri olan Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından Şirketimizin "Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyumuna" ilişkin olarak gerçekleştirilen değerlendirme çalışması sonucunda şirketimizin derecelendirme notu 9.73 olarak belirlenmiştir. Şirketimiz, sigorta ve bireysel emeklilik şirketleri içerisinde kurumsal yönetim uyum derecelendirme notu alan ilk kurumdur.
- Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum faaliyetlerinin değerlendirilmesi amacıyla Kurumsal Yönetim Komitesi, tüm üyelerinin katılımı ile, 2021 yılı içerisinde bir toplantı gerçekleştirmiştir.
- Şirketimiz Üst Yönetimi tarafından hazırlanan "Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. Finansal ve Operasyonel Plana Bağlı 2022 Yılı Bütçesi" Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.
- Kurumsal Yönetim İlkeleri Genelgesine uygun olarak, 31.03.2021, 30.06.2021, 30.09.2021 ve 31.12.2021 tarihli mali tablolar ile söz konusu mali tablolara ilişkin bağımsız denetim raporları Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak kamuya açıklanmıştır.

### **2. Amacımız & Değerlerimiz**

#### **Amacımız**

Geleceğin "iyi ki"leri için çalışırız.

#### **Değerlerimiz**

##### **Müşterilerimiz Önceliğimizdir**

- Müşterilerimizi anlarız
- Dürüst ve sorumlu davranırız
- Çözüm üretiriz

##### **Büyük Düşünürüz**

- İlham veririz
- Yenilikçiyiz
- Beklentileri aşarız

## Tek Bir Ekibiz

- İşimize yürekten bağlıyız
- Omuz omuza çalışırız
- Bu şirket bizim

## 3. Genel Bilgi

Garanti Emeklilik ve Hayat Anonim Şirketi, 24 Temmuz 1992 tarihinde, "AGF Garanti Hayat Sigorta Anonim Şirketi" adıyla kurulmuştur. 18 Mayıs 1999 tarihinde, Şirket'in unvanı "Garanti Hayat Sigorta Anonim Şirketi" olarak değiştirilmiştir.

Şirketimiz tarafından, 14 Kasım 2002 tarihinde, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun geçici birinci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca hayat sigortası şirketinden emeklilik şirketine dönüşüm için başvuruda bulunulmuştur. 18 Aralık 2002 tarihli T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı ("Hazine Müsteşarlığı") onayıyla bu başvuru kabul edilmiştir.

Şirketimizin unvanı, 15 Ocak 2003 tarihli Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nde yayımlandığı biçimiyle önce "Garanti Emeklilik Anonim Şirketi" daha sonra 25 Mart 2003'te yayımlandığı biçimiyle "Garanti Emeklilik ve Hayat Anonim Şirketi" olarak değiştirilmiştir. Şirketimiz tarafından, 28 Haziran 2003 tarihinde alınan Yönetim Kurulu kararına ve Sermaye Piyasası Kurulu'ndan alınan izne istinaden emeklilik yatırım fonları kurulmuştur.

Bugün, Garanti Emeklilik ve Hayat, hem emeklilik hem hayat branşlarında farklı müşteri gruplarına uygun ürünler sağlayan ve banka sigortacılığını ustalıkla uygulayan öncü bir şirket konumundadır. Banka sigortacılığında gösterdiği başarı, diğer sektör şirketlerine örnek teşkil etmektedir. Şirket'in dinamik, çevik ve kararlı yapısı hem sektörel hem ekonomik değişikliklere kolay adapte olmasını sağlamaktadır. Ayrıca, Şirket, yenilikçi yapısıyla içinde bulunduğu her iki sektöre de yeni uygulamalar ve yeni ürünler katmayı kendine görev edinmiştir.

### ORTAKLIK YAPIMIZ

Ortaklarımız	Nispi Payı (%)	Mutlak Payı (TL)
T. GARANTİ BANKASI AŞ.	84,91	424.566.290
ACHMEA	15,00	75.000.000
DİĞER	0,09	433.710
<b>TOPLAM</b>	<b>100</b>	<b>500.000.000</b>

\*Şirket paylarından herhangi birine tanınmış imtiyaz yoktur.

## 4. Yönetim Kurulu

### **Recep BAŞTUĞ**

#### **Yönetim Kurulu Başkanı**

Çukurova Üniversitesi Ekonomi Bölümü mezunu olan Recep Baştuğ, kariyerine 1989 yılında Garanti BBVA Teftiş Kurulu'nda başladı. 1995-1999 Kurumsal Şube Müdürü, 1999-2004 Ticari Bölge Müdürü, 2004-2012 yılları arasında Ticari Bankacılık Pazarlama Müdürlüğü Koordinatörü olarak görev yapan Baştuğ, 2013-2018 yılları arasında ise Ticari Bankacılık ve Tüketici Finansmanından sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yaptı. Kısa bir müddet özel bir firmada Yönetim Kurulu Başkan yardımcılığı yaptıktan sonra, 6 Eylül 2019 itibarıyla, Garanti BBVA Genel Müdürlüğü görevine ve Yönetim Kurulu üyeliğine atandı. Baştuğ aynı zamanda Garanti BBVA International N.V., Garanti BBVA S.A. (Romanya), Garanti BBVA Yatırım, Garanti BBVA Emeklilik ve Hayat, Garanti BBVA Factoring, Garanti BBVA Leasing, Garanti BBVA Ödeme Sistemleri ve Garanti BBVA Teknoloji Yönetim Kurulu Başkanı'dır. Bu sorumluluklarına ek olarak Türkiye Bankalar Birliği ve İstanbul Kültür Sanat Vakfı (İKSV) Yönetim Kurulu Üyeliği ve Öğretmen Akademisi Vakfı Mütevelli Heyeti Üyesi görevlerini de üstlenen Baştuğ'un, bankacılık ve işletmecilik dallarında tecrübesi 32 yıldır.

### **Işıl Akdemir Evlioğlu**

#### **Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı**

Bilkent Üniversitesi Ekonomi Bölümü lisans, Kellogg School of Management İşletme bölümü yüksek lisans mezunu olan Işıl Akdemir Evlioğlu, iş yaşamına 2003 yılında İstanbul'da global bir danışmanlık şirketinde danışman olarak başladı ve 2003- 2012 yılları arasında en son Yardımcı Ortak pozisyonunda görevini sürdürdü. 2012-2017 yılları arasında Garanti BBVA Ödeme Sistemleri'nde Pazarlama'dan sorumlu Genel Müdür Yardımcısı görevini yürüten Akdemir Evlioğlu, Ocak 2017-Şubat 2020 tarihleri arasında Garanti BBVA Ödeme Sistemleri Genel Müdürü görevini üstlendi ve 28 Şubat 2020 tarihinde Garanti BBVA'ya Müşteri Çözümleri ve Dijital Bankacılık'tan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak atandı. Akdemir Evlioğlu aynı zamanda Garanti BBVA Ödeme Sistemleri Yönetim Kurulu Başkan Vekili. İşletmecilik ve bankacılık sektörlerinde 18 senelik iş tecrübesi olan Akdemir Evlioğlu, Dijital Bankacılık, Tüzel Dijital Çözümler, Kurumsal Marka Yönetimi ve Pazarlama İletişimi, Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti, Sigorta ve Emeklilik Koordinasyon, Müşteri İletişim Merkezi, Müşteri Analitiği, İnovasyon ve Ürün Geliştirme alanlarından sorumludur.

### **Maria de la Paloma Piqueras Hernandez**

#### **Yönetim Kurulu Üyesi**

1984 -1990 yıllarında, Pontificia s de Comilla s Üniversitesi'nde hukuk ve ekonomi eğitimi almıştır. 1993-1994 yıllarında, EFFAS sertifika programına katılarak, Avrupa Mali Araştırmacı sertifikasını almıştır. 1990 yılında BBVA Grubu'na katılan Maria de la Paloma Piqueras Hernandez, farklı pozisyonlarda, "Portföy Yönetimi" alanında profesyonel iş yaşantısını sürdürmüştür. 10 yıl süre ile Yatırım Yönetimi'nde Fon Yöneticisi olarak görev almıştır. Daha sonra, İnovasyon ve Ürün Geliştirme departmanının başına geçmiştir. Eylül 2009'da, BBVA Portföy Yönetimi SGIIC'nin CEO'su olarak atanarak İspanya ile Portekiz'de Bireysel Emeklilik ve Yatırım Fonları'nın yönetiminden sorumlu hale gelmiştir. Ocak 2012'den beri, BBVA'nın Global Portföy Yönetimi'nin başında yer almaktadır.

## **Aydın Güler**

### **Yönetim Kurulu Üyesi**

İstanbul Teknik Üniversitesi Makina Mühendisliği Bölümü mezunu olan Aydın Güler, 1990 yılında Garanti BBVA Fon Yönetimi Müdürlüğü'nde göreve başladı. 10 yıl boyunca çeşitli Genel Müdürlük birimlerinde görev aldıktan sonra, 2000 yılında Risk Yönetimi ve Yönetim Raporlama Birim Müdürü olarak atandı. 2001-2013 yılları arasında Finansal Planlama & Analiz Müdürlüğü Birim Müdürü olarak görev yapan Güler, 2013 yılında birime Koordinatör olarak atandı. 21 Aralık 2015 tarihinde Finans ve Hazine'den sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak atanan Güler, aynı zamanda Garanti BBVA Filo Yönetim Kurulu Başkan Vekili; Garanti BBVA Leasing, Garanti BBVA Mortgage, Garanti BBVA Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı ve Garanti BBVA Emeklilik Yönetim Kurulu Üyesi ve Öğretmen Akademisi Vakfı Mütevelli Heyeti Üyesi olarak görev yapıyor. Bankacılık ve işletmecilik dallarında iş tecrübesi 31 yıl olan Güler, Aktif Pasif Yönetimi, Finansal Yönetim, Finansal Veri, Performans Yönetimi ve Bütçe Planlama, Gider Yönetimi ve Verimlilik, Yatırımcı İlişkileri, Finansal Raporlama ve Muhasebe, Finans Projeler, Vergi Yönetimi, Satın Alma Müdürlüğü ve Kredi Kartı ve Üye İşyeri Koordinasyon alanlarından sorumludur.

## **Mahmut Akten**

### **Yönetim Kurulu Üyesi**

Boğaziçi Üniversitesi Elektrik-Elektronik Mühendisliği Bölümü lisans, Carnegie Mellon Üniversitesi İşletme bölümü yüksek lisans bölümünden mezun olan Mahmut Akten, 1999 yılında ABD'de iş yaşamına başlamıştır. Global bir inşaat şirketinin Finans ve Hazine bölümlerinde çeşitli pozisyonlarda görev aldıktan sonra, 2006 yılında global bir danışmanlık şirketine katılmıştır. 2006-2012 yılları arasında Boston ve İstanbul ofislerinde ve en son Yardımcı Ortak pozisyonunda görevini sürdürdükten sonra, 1 Temmuz 2012 tarihinde Bireysel Kitle Bankacılığından Sorumlu Birim Müdürü olarak Garanti BBVA bünyesine girmiştir. 1 Ocak 2017 itibarıyla Bireysel Bankacılıktan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak atanan Akten, aynı zamanda Garanti BBVA Mortgage Yönetim Kurulu Başkanıdır. Ayrıca Akten, Garanti BBVA S.A. (Romanya), Garanti BBVA Yatırım, Garanti BBVA Ödeme Sistemleri ve Garanti BBVA Teknoloji'de de Yönetim Kurulu Üyesidir. Bunlara ek olarak, Öğretmen Akademisi Vakfı Mütevelli Heyeti Üyesi olarak görev yapmaktadır. Bankacılık ve işletmecilik dallarında iş tecrübesi 23 yıldır.

## **Bianca Tetteroo**

### **Yönetim Kurulu Üyesi**

Hollanda merkezli Achmea Holding N.V.'nin Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı olan Bianca Tetteroo, 2015 yılında Achmea Yönetim Kurulu üyesi olmuştur. 1997 yılında yeminli mali müşavir unvanını almıştır. Kariyerine Mazars mali müşavirlik şirketinde başlayan Tetteroo, Fortis'te farklı birimlerde görev almıştır. 2009 yılında Syntrus Achmea Varlık Yönetim Şirketinde Finans Direktörü olarak görev almıştır. 2012 yılından itibaren Achmea Emeklilik ve Hayat bölümünün yönetim Kurulu başkanıdır. Ocak 2020 itibarıyla Achmea Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı olarak görev yapmaktadır. Halihazırda Achmea Bireysel Emeklilik, Varlık Yönetimi, Gayrimenkul, Bilişim Teknolojileri ve Achmea Sağlık başlıklarından sorumludur. Ayrıca, Kunsthal Denetleme Kurulu üyesidir.

## **DR. M. Cüneyt Sezgin**

### **Yönetim Kurulu Üyesi**

Orta Doğu Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü, Western Michigan University İş İdaresi (MBA) ve İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi (doktora programı) mezunu olan Dr. M. Cüneyt Sezgin, çeşitli özel sektör bankalarında yatırım bankacılığı ve risk yönetimi alanında yöneticilik yapmıştır. 2001 yılında Garanti BBVA'ya katılan Sezgin, Garanti BBVA Yönetim Kurulu Üyesi olmasının yanı sıra Garanti BBVA S.A. (Romanya), Garanti BBVA Yatırım'da Yönetim Kurulu Üyesi ve Denetim Komitesi Başkanı olarak, Türk Telekomünikasyon A.Ş.'de ve çeşitli iştiraklerinde ise Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yapmaktadır. Dr. Sezgin, Öğretmen Akademisi Vakfı, Doğal Hayatı Koruma Vakfı (WWF Türkiye) ve Kabataş Erkek Lisesi Eğitim Vakıfları'nın Mütevelli Heyeti Üyesi ve Türkiye Finans Yöneticileri Vakfı ile Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği Yönetim Kurulu Üyesidir. Bankacılık ve işletmecilik alanında iş tecrübesi 34 yıldır.

## **Sibel Kaya**

### **Yönetim Kurulu Üyesi**

Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Mimarlık Fakültesi, Şehir ve Bölge Planlama Bölümü mezunu olan Sibel Kaya kariyerine 1997 yılında, Garanti BBVA'da Yönetici Adayı olarak başladı. 1998-2005 Ticari Bankacılık bölümü yöneticilik pozisyonları, 2005-2016 yılları arasında çeşitli şubelerde Şube Müdürü ve Ticari Şube Müdürü, 2016-2018 yılları arasında Ege Bölge Müdürü ve 2018-2021 yılları arasında İnsan Kaynakları Direktörü görevlerini yürüttü. 2 Şubat 2021'de Garanti BBVA KOBİ Bankacılığından sorumlu Genel Müdür Yardımcılığı görevine atandı. Bankacılık ve işletmecilik dallarında iş tecrübesi 24 yıl olan Kaya, KOBİ Orta & Büyük İşletme Bankacılığı ve KOBİ Küçük İşletme Bankacılığı alanlarından sorumlu.

## **Burak Ali Göçer**

### **Yönetim Kurulu Üyesi/Genel Müdür**

Orta Doğu Teknik Üniversitesi İnşaat Mühendisliği Bölümü lisans, San Diego Üniversitesi Finans Bölümü yüksek lisans mezunu olan Burak Ali Göçer, iş yaşamına 1995 yılında Interbank'ta başlamış ve ardından Bayındırbank'ta görev yapmıştır. 1999 yılında Garanti BBVA'da Dijital Bankacılık Birimi'nde Yönetmen olarak çalışmaya başlayan Göçer, 2002 yılında Şubesiz Bankacılık Birim Müdürü olarak atanmıştır. 2004-2007 yılları arasında profesyonel kariyerine kısa bir ara vererek çeşitli online hizmet servisleri kurmuştur. Garanti BBVA'nın konut kredileri konusunda faaliyet gösteren iştiraki Garanti BBVA Mortgage'ın kurulmasıyla 2007 yılının Ekim ayında şirkete Satış ve Pazarlamadan sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak atanmıştır. 2010 yılında Garanti BBVA'ya Bireysel Bankacılıktan sorumlu Direktör olarak atanan Göçer, 1 Ocak 2017 tarihinden itibaren Garanti BBVA Emeklilik Genel Müdürlüğü görevini sürdürmektedir

## **5. Kurumsal Yönetim Komitesi**

Şirketimiz yönetim kurulu, yöneticileri, ortakları ve diğer menfaat sahiplerinin gerek şirketimiz gerekse birbirleri ile olan ilişkiler dizinini belirleme amacı taşıyan kurumsal yönetim ilkeleri ile Hazine Müsteşarlığı tarafından 27.04.2011 tarihinde yayımlanan 2011/8 sayılı Sigorta Şirketi ve Reasürans Şirketi İle Emeklilik Şirketlerinde Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Genelge'ye uyumun izlenmesi için, Yönetim Kurulu tarafından alınan bir karar ile Kurumsal Yönetim Komitesi oluşturulmuştur. Komitenin görevi, ilkelere uyum sağlanması için gerekli çalışmaları yürütmek, Yönetim Kurulu'na bu amaçla önerilerde bulunmak ve şirketimizin ilkelere uyumunu izlemektir. Komite 2021 yılında tüm üyelerin katılımıyla 1 kez toplanmıştır.

Kurumsal Yönetim Komitesine Yönetim Kurulu üyelerinden M. Cüneyt SEZGİN başkanlık eder. Yönetim Kurulu Üyesi Işıl Akdemir Evlioğlu Kurumsal Yönetim Komitesi'nin diğer üyesidir.

## **6. Kurumsal Yönetim İlkeleri**

Şirketimiz Yönetim Kurulu, yöneticileri, ortakları ve diğer menfaat sahiplerinin gerek Şirketimiz gerekse birbirleri ile olan ilişkiler dizinini belirleyen kurumsal yönetim ilkeleri aşağıdaki şekildedir.

### **6.1. Garanti Emeklilik, Faaliyetlerini Eşitlik, Şeffaflık, Hesap Verilebilirlik ve Sorumluluk İlkeleri Çerçevesinde Yürütür**

Garanti Emeklilik için;

- Eşitlik, Şirket yönetiminin tüm faaliyetlerinde, gerek pay sahiplerine gerekse menfaat sahiplerine kendi aralarında eşit davranması ve olası çıkar çatışmalarının önüne geçmesini,

- Şeffaflık, ticari sır niteliğindeki ve henüz kamuya açıklanmamış bilgiler hariç olmak üzere, Şirket ile ilgili finansal ve finansal olmayan bilgilerin, zamanında, doğru, eksiksiz, anlaşılabilir, yorumlanabilir, düşük maliyetle ve kolay erişilebilir bir şekilde kamuya duyurulmasını,
- Hesap verebilirlik, Yönetim Kurulu üyelerinin esas itibariyle anonim şirket tüzel kişiliğine ve pay sahiplerine karşı olan hesap verme zorunluluğunu,
- Sorumluluk, Şirket yönetiminin anonim şirket adına yaptığı tüm faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye ve şirket içi düzenlemelere uygunluğunu ve bunun denetlenmesini

ifade eder.

## **6.2. Garanti Emeklilik, Pay Sahipliği Haklarının Kullanılmasında Mevzuattan, Esas Sözleşmeden ve Diğer Şirket İçi Düzenlemelerden Doğan Hakların Kullanılmasını Sağlayacak Önlemler Alır**

Tüm pay sahiplerine ilke olarak eşit muamele edilir.

Şirketimizin, Yönetim Kurulu kararı ile yürürlüğe giren bir bilgilendirme politikası bulunmakta ve kamu bilgilendirmeleri bu politika kapsamında yapılır. Bilgi alma ve inceleme hakkının kullanımında, pay sahipleri arasında ayırım yapılmaz. Pay sahiplerinin haklarının kullanımını etkileyebilecek her türlü bilgi güncel olarak elektronik ortamda pay sahiplerinin kullanımına sunulur. Genel kurul toplantılarından önce pay sahiplerinin genel kurula katılımını sağlayacak her türlü tedbir zamanında alınır ve genel kurul gündemi hakkında eksiksiz, tereddüt yaratmayacak ve pay sahiplerine gerekli hazırlık yapma imkânı verecek şekilde bilgi verilir. Genel kurul toplantısında, gündemde yer alan konular tarafsız ve ayrıntılı bir şekilde, açık ve anlaşılabilir bir yöntemle aktarılır; pay sahiplerine eşit şartlar altında düşüncelerini açıklama ve soru sorma imkânı verilir ve sağlıklı bir tartışma ortamı yaratılır. 2020 yılı faaliyetlerinin görüşüldüğü genel kurul 31.03.2021 tarihinde yapılmış, pay sahiplerinin tamamı vekaleten temsil edilmişlerdir. Azlık haklarına sahip paydaş bulunmamaktadır.

Gerek ana sözleşmede gerekse iç prosedürlerde oy hakkının kullanılmasını zorlaştıracı uygulamalar bulunmamaktadır. Her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlanmasına özen gösterilmektedir.

Pay sahiplerinin oy hakkı ana sözleşmenin 19. Maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; pay sahipleri her pay için bir oy hakkına sahiptirler. Oy hakkında imtiyaz yoktur. Oy kullanma prosedürü toplantıdan önce ve toplantı başlangıcında pay sahiplerine duyurulmaktadır.

Pay sahiplerinin dönem içerisinde özel denetçi talebi olmamıştır.

Azınlık haklarının kullandırılmasında azami özen gösterilmektedir.

Şirketin kâr dağıtım uygulamaları ana sözleşmenin 22. Maddesinde düzenlenmiştir. Yasal mevzuat ve ana sözleşmeye uygun olarak hazırlanmış kar dağıtım politikası kurumsal internet sitemizde kamuya duyurulmaktadır. Kâr dağıtımında pay sahiplerinin menfaatleri ile şirket menfaati arasında tutarlık olmasına özen gösterilir. Genel kurul toplantısında kar dağıtım usullerine ilişkin hususlar pay sahiplerinin bilgisine sunulmakta, faaliyet raporunda yer verilmekte ve bilgilendirme politikası çerçevesinde kamuya açıklanmaktadır. Şirket, 2020 yılı faaliyetlerinin görüşüldüğü 31.03.2021 tarihli Genel Kurulun 9. Maddesine göre 2020 yılı sonu dağıtılabilir karın 310 Milyon TL 'sının ortaklara hisseleri oranında dağıtılmasına karar verilmiştir.

### 6.3. Garanti Emeklilik, İş ve İşlemlerini Şeffaf Bir Biçimde Yürütür

Finansal durum ve faaliyet sonuçlarına etki edebilecek kamuya açıklanacak bilgiler, zamanında, doğru, eksiksiz, anlaşılabilir, güncel ve kolay erişilebilir biçimde kamunun kullanımına sunulur. Bu bilgilere yıllık faaliyet raporları ve sürekli güncellenen [www.garantibbvaemeklilik.com.tr](http://www.garantibbvaemeklilik.com.tr) sitesinden ulaşılabilmektedir.

Kamunun aydınlatılmasında, Şirketimize ait internet sitesi aktif olarak kullanılır.

Şirketimiz internet sitesinde; 28/10/2007 tarihli ve 26684 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sigorta Sözleşmelerinde Bilgilendirmeye İlişkin Yönetmeliğin "İnternet Sitesi Kurma Zorunluluğu" başlıklı 13 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının (a) bendinde yer alan bilgilere ek olarak;

- Türkçe ve İngilizce olarak Şirketimize ait kurumsal bilgiler,
- Ticaret sicili bilgileri,
- Ana sözleşmesi,
- Ortaklık yapısı,
- Yönetim Kurulu üyeleri ve yönetim kurulu bünyesinde oluşturulan komiteler ile ilgili bilgiler,
- Faaliyet raporları,
- Bağımsız denetim raporları ile dipnotları da içerek şekilde cari yıl ve son beş yıla ait mali tablolar,
- Kurumsal yönetim ilkeleri ve kurumsal yönetim ilkelerine uyum raporu,
- Bilgilendirme politikası,
- Kar dağıtım politikası,
- Genel kurullar,
- Ana ortaklar hakkında bilgiler,
- Kurumsal sosyal sorumluluk,
- Amacımız & Değerlerimiz
- Emeklilik yatırım fonlarına ait bilgiler

yer alır.

Kamunun aydınlatılması ile ilgili olarak Yönetim Kurulu tarafından bilgilendirme politikasını gösterir ilkeler hazırlanarak genel kurula sunulmuş ve kamuya açıklanmıştır. Aynı şekilde, şirketimizin etik kuralları bilgilendirme politikası çerçevesinde kamuya açıklanmıştır.

Genel Kurul nezdinde karara bağlanan kâr payı dağıtım usulleri, faaliyet raporunda yer almakta ve bilgilendirme politikası çerçevesinde kamuya açıklanmaktadır.

Faaliyet raporunun, kamuoyunun Şirketimiz faaliyetleri hakkında her türlü bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda hazırlanmasına özen gösterilmektedir.

#### Şirket İnternet Sitesi ve İçeriği

Şirketimizin internet sitesinde ([www.garantibbvaemeklilik.com.tr](http://www.garantibbvaemeklilik.com.tr)) şirketimiz hakkında genel bilgilerle birlikte, vizyon ve misyonumuz, faaliyet raporları ve finansal tablolar da yer almaktadır. Söz konusu bilgilerin yanı sıra bireysel emeklilik, hayat ve işsizlik sigortası ürünlerine ilişkin açıklama ve bilgiler de internet sitemizde bulunmaktadır. İnternet sitemizde ayrıca, fon getirilerimize ilişkin bilgilendirme, Garanti Emeklilik YAŞA hakkında bilgi, "hızlı dekont", "mutlu emeklilik hesaplama" ile şirketimizin düzenlediği kampanya ve şirketimiz hakkındaki yeni gelişmelerin paylaşıldığı bir bölüm de yer almaktadır. İnternet sitemiz kapsamında yer alan internet şubesinde müşterilerimizin kullanımına sunulmaktadır. İnternet sitemizden online başvuru alınmasına ilişkin altyapı da bulunmaktadır.

## **6.4. Garanti Emeklilik, Menfaat Sahiplerinin Haklarını Birbirinden Bağımsız Olarak Korur**

Menfaat sahipleri arasında çıkar çatışmaları ortaya çıktığında veya bir menfaat sahibinin birden fazla çıkar grubuna dâhil olması durumunda, sahip olunan hakların korunması açısından mümkün olduğunca dengeli bir politika izlenmeye çalışılmaktadır.

Ürün ve hizmet sunumunda müşteri memnuniyetini sağlayıcı her türlü tedbir alınmaktadır. Ticari sır kapsamında, müşteri ve tedarikçiler ile ilgili bilgilerin gizliliğine özen gösterilmektedir. Şirketimiz ile müşteriler ve tedarikçiler arasında haksız menfaatten uzak iyi ilişkiler kurulması ve taraflar arasında yapılan anlaşma koşullarına uyum sağlanması için gerekli her türlü önlem alınmaktadır.

İşe alım uygulamaları ve kariyer planlamaları yapılırken, eşit koşullardaki kişilere eşit fırsat sağlanması ilkesi benimsenmiştir. Yönetici görev değişikliklerinin şirket yönetiminde aksaklığa sebep olabileceği öngörülen durumlar ve pozisyonlar için yeni görevlendirilecek yöneticilerin belirlenmesi hususunda halefiyet planlaması ve personel yedeklemesi oluşturulmuştur.

Katılımcı bir yönetim ortamının oluşturulmasını teminen, finansal imkânlar, ücret, kariyer, eğitim, sağlık gibi konularda çalışanlara yönelik bilgilendirme toplantıları yapılarak görüş alışverişinde bulunulur. Çalışanlar ile ilgili olarak alınan kararlar veya çalışanları ilgilendiren gelişmeler çalışanlara veya temsilcilerine bildirilmektedir.

Çalışanların görev tanımları ve dağılımı yöneticiler tarafından belirlenmiş ve çalışanlara duyurulmuştur.

Çalışanlar için güvenli çalışma ortam ve koşulları sağlanmış ve bu ortam ve koşulların sürekli olarak iyileştirilmesine özen gösterilmektedir. Çalışanların şirket içi fiziksel, ruhsal ve duygusal kötü muamelelere karşı korunması için önlemler alınmıştır.

Sosyal sorumluluklara karşı duyarlı olunur; çevreye, tüketiciye, kamu sağlığına ilişkin düzenlemeler ile etik kurallara uyulur ve bu konulardaki Şirket faaliyetleri kamuya açıklanır.

## **Etik ve Doğruluk İlkeleri**

Şirketimiz Etik ve Doğruluk İlkeleri, iç duyuru yayımlanarak çalışanlarımız ile paylaşılmıştır. Ayrıca Şirket bünyesine yeni katılan tüm yeni çalışanlara oryantasyon programı içerisinde Etik ve Doğruluk İlkeleri ile ilgili bilgilendirme yapılır.

Etik ve Doğruluk İlkeleri; müşterilerimize karşı sorumluluklarımız, birbirimize karşı sorumluluklarımız, işe karşı sorumluluklarımız, topluma karşı sorumluluklarımız ve uygulama ana başlıklarını kapsar.

Etik ve doğruluk ilkelerimiz ile vazgeçilmez değerlerimiz, doğruluk, eşitlik, güvenilirlik, saydamlık, açık iletişim, dürüstlük ve ahlaklı davranma, kanunları titizlikle ve taviz vermeden uygulama ilkelerinden oluşur.

## **Müşteri Memnuniyeti**

Şirketimiz, tüm menfaat sahiplerini gözeterek, ürün ve hizmet kalitesini geliştirip iç ve dış müşteri beklentilerini karşılamayı amaçlamaktadır. Bunu gerçekleştirmek için bütün sistemlerini sürekli gelişime yönelik olarak tasarlamaya önem vermektedir.



Müşterilerimizin, bilgi taleplerinin karşılanması yanı sıra, önerilerinin değerlendirilmesi ve şikâyetlerinin çözülmesine odaklı olarak çalışan Mutlu Emeklilik Hattı tüm müşterilere hizmet vermektedir. Müşterilerimiz internet sayfamızdan veya 444 0 336 numaralı telefonda taleplerini, şikâyetlerini ve yönetime ilişkin görüş ve önerilerini her zaman iletme imkânına sahiptir.

Çalışanların yönetime katılımını sağlamak için çeşitli toplantılar düzenlenmekte ve karşılıklı fikir alışverişleri sağlanmaktadır. Ayrıca çalışanların yönetime katılımını teşvik etmek amacıyla öneri sistemi geliştirilmiştir. Çalışanlar her konuda iyileştirme ve geliştirmeye yönelik önerilerini sistem aracılığıyla paylaşabilmekte ve uygun bulunan öneriler uygulamaya alınıp ödüllendirilmektedir.

## **Sürdürülebilirlik**

Günümüzün en temel meselelerinden biri olan Küresel iklim değişikliği konusu Garanti BBVA Emeklilik'in sürdürülebilirlik yaklaşımı gündeminde olan konuların başındadır. Şirket genelinde enerji tasarrufu sağlamak, karbon emisyonunu ve ekolojik ayak izini azaltmak, sorumlu ve sürdürülebilir kalkınmanın desteklenmesi amacıyla 2021 yılında da bu doğrultuda çalışmalar yapılmıştır.

Topluma ve çevreye olan sorumluluk bilinciyle, Şirket'in tüm lokasyonlarında enerji ve su kullanımının azaltılması, kağıt ve plastik kullanımının azaltılması, tasarruf yapılması konusunda çalışanların çevre dostu tercihler yapmalarına yönelik çalışmalar yürütülmüştür.

### **WWF Yeşil Ofis Programı**

Garanti BBVA Emeklilik, karbon emisyonunu azaltmak, enerji tasarrufu sağlamak, yenilenebilir kaynaklar, doğal kaynakların bilinçli kullanımı ve çevre dostu uygulamalar konusunda farkındalık sağlamayı hedefleyen WWF Türkiye Yeşil Ofisler ağına yer almaktadır.

2017 yılından bu yana Genel Müdürlük binalarında "WWF Yeşil Ofis" sertifikası bulunan Garanti BBVA Emeklilik, geri dönüşüm konusunda çalışan farkındalığını artırmak, enerji tasarrufu sağlamak ve ekolojik ayak izini azaltmak amacıyla 2021 yılında da faaliyetlerini devam ettirmiştir.

## **6.5. Garanti Emeklilik Yönetim Kurulu ve Yöneticileri, Faaliyetlerini Adil, Şeffaf, Hesap Verebilir ve Sorumlu Bir Şekilde Yürütür**

Garanti Emeklilik Yönetim Kurulu 9 üyeden oluşmaktadır. Genel Müdür dışındaki diğer 8 üyenin tamamı icracı olmayan üyelerdir. Yönetim kurulu 2021 yılında 12 toplantı yapmıştır. Yönetim kurulu bünyesinde; Kurumsal Yönetim Komitesi, Denetim Komitesi ve Ücretlendirme Komitesi oluşturulmuştur. Komitelerin çalışma esasları oluşturulmuştur. Kurumsal yönetim komitesini görevi, ilkelere uyum sağlanması için gerekli çalışmaları yürütmek, yönetim kuruluna bu amaçla önerilerde bulunmak ve şirketin ilkelere uyumunu izlemektir. Kurumsal Yönetim Komitesi, konuya ilişkin değerlendirmelerini içeren bir rapor hazırlayarak her yılın Mart ayında şirket yönetim kuruluna sunmakta ve bir örneğini Hazine Müsteşarlığına göndermektedir.

Yönetim Kurulu nezdinde Riskin Erken Saptanması Komitesi oluşturulmamış olmakla birlikte, İç Kontrol ve Risk Yönetimi Müdürlüğü tarafından Şirketin maruz kaldığı operasyonel ve finansal risklerin tespiti, ölçümü ve izlemesi yapılmaktadır. Risk Yönetimi kapsamında gerçekleştirilen çalışmalar, kontroller, sonuçlar ve alınacak aksiyonlar düzenli aralıklara Üst Yönetim ile Denetim Komitesine raporlanmaktadır.

Yönetim Kurulu, Şirket politika ve stratejisini, bu politika ve stratejilere ulaşmak için izlenecek yolları, bu politika ve stratejilere ilişkin gelişmeleri, gözetim ve değerlendirmede izlenecek süreçleri belirlemektedir.

Yönetim Kurulu, sürekli ve etkin bir şekilde, Şirketin hedeflerine ulaşma derecesini, faaliyetlerini ve geçmiş performansını gözden geçirmekte, gerektiği durumda gecikmeden ve sorun ortaya çıkmadan önce önlem almaktadır.

Yönetim Kurulu, Şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu gözetmektedir.

Yönetim Kurulu; periyodik mali tabloların mevcut mevzuat ve uluslararası muhasebe standartlarına uygun olarak hazırlanmasından, sunulmasından ve gerçeğe uygunluğu ile doğruluğundan sorumludur. Yönetim Kurulu, periyodik mali tablolar ve yıllık faaliyet raporunun kabulüne dair ayrı bir karar almaktadır.

Yöneticiler Şirket işlerinin; misyon, vizyon, hedefler, stratejiler ve politikalar çerçevesinde yürütülmesini sağlar, Yönetim Kurulu'nun her yıl onayladığı finansal ve operasyonel planlara uygun olarak hareket etmekte, görevlerini yerine getirirken mevzuata, esas sözleşmeye, şirket içi düzenlemelere ve politikalara uymaktadır.

Yöneticiler, Şirket hakkındaki gizli ve kamuya açık olmayan bilgiyi kendileri veya başkaları lehine kullanmamakta, Şirket hakkında yalan, yanlış, yanıltıcı, mesnetsiz bilgi vermemek, haber yaymamak ve yorum yapmamak hususunda özenli hareket etmektedir.

## **6.6. Garanti Emeklilik Ücret Politikasının Belirlenmesinde Etik İlkeleri, İç Dengeleri ve Stratejik Hedefleri Göz Önünde Bulundurulur**

Yönetim kurulu üyelerine, üst düzey yönetime ve diğer personele verilecek ücretlere ilişkin genel politika yönetim kurulu tarafından belirlenmiş ve kamuya açıklanmıştır.

Yöneticiler ve çalışanlara verilecek ücret ve diğer menfaatlerin belirlenmesinde kişilerin nitelikleri, şirketin başarısına yaptıkları katkı ve gösterdikleri performans da göz önünde bulundurulmaktadır.

Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanmıştır.

## **7. İnsan Kaynakları**

Garanti BBVA Emeklilik'in insan kaynağı politikasının temelinde insana yatırım ilkesi yer alır. Bu ilke doğrultusunda çalışan deneyimine öncelik vererek çalışanlarına yatırım yapmakta, yeteneklerini gösterebilecekleri ortamlar sağlamakta, gelişim fırsatları sunmakta ve çalışanlarının başarılarını ödüllendirmektedir.

İnsan Kaynakları stratejisini çalışanlarının mutluluğuna odaklanarak tasarlayan Garanti BBVA Emeklilik, çalışanlarına mesleki ve kişisel gelişimlerine katkı sağlayacak eşit, adil ve şeffaf bir çalışma ortamı sağlamaktadır. Çalışanlarının ihtiyaç ve beklentilerine göre şekillenen kariyer ve eğitim uygulamaları ile BBVA'nın değerlerinden beslenen adil ve mutluluk odaklı bir kurum kültürü yaratmaktadır.

Garanti BBVA Emeklilik, çalışanların karar mekanizmalarında aktif olmalarını sağlamak ve yenilikçi fikirlerden beslenmek adına çalışanların tüm düşünce ve geri bildirimlerine büyük önem vermektedir. Bu doğrultuda düzenli olarak online ve yüz yüze gerçekleştirilen çalışan görüşmelerinin yanı sıra, Uluslararası bağımsız araştırma şirketleri tarafından gerçekleştirilen anketler aracılığıyla alınan geri bildirimler İnsan Kaynakları tarafından değerlendirilerek, Şirket genelinde iyileştirme ve gelişim aksiyonları planlanmaktadır.

## **Kariyer Planlama**

Garanti Emeklilik'te tüm çalışanların kariyer yolculukları çalışan merkezli Kariyer Haritaları ile net ve şeffaf bir şekilde belirlenmiştir. Çalışanların hedeflerinin gerçekleşme oranları, yetkinlikleri ve performansları değerlendirilmekte ve ölçümlenmektedir. Bunların yanı sıra değerlendirme merkezi uygulamaları, adil performans sistemleri, kıdem süreleri ve Şirket'in ilgili pozisyonlardaki ihtiyaçları belirleyici olmaktadır.

BBVA Grubu'nun performans sistemi olan performans değerlendirme ve 360°Geri Bildirim süreci ile çalışanların hedefleri, değerleri ve yetkinlikleri değerlendirilmektedir. Bu uygulamayla performans değerlendirmelerinde kontrolün tamamen çalışanlarda olduğu çalışan merkezli bir model tasarlanmıştır. Bu değerlendirme modeliyle çalışanlara üst, ast, çalışma arkadaşı kısacası iş alışverişinde oldukları tüm kişiler tarafından 360°değerlendirilme ve onları değerlendirme olanağı sunulmuştur.

## **Kariyer Fırsatları Programı**

Çalışanlar kendilerini bir üst pozisyona aday gösterebilirler veya farklı Birim ya da Bölgelerdeki kariyer fırsatlarını değerlendirebilirler. Kariyer Fırsatları Programı ile çalışanlar kendi kariyerlerine yön verme şansına sahip olurlar. Kariyer Fırsatları programında açık pozisyonlar tüm şirkete iç iletişim platformları aracılığıyla duyurulur. Önceden duyurulmuş konularda tüm başvurulara standart sınav ve yetkinlik bazlı mülakatlar yapılır. Sınav ve mülakatlarda başarılı olmalarına rağmen, olumlu aday sayısının açık pozisyon sayısından fazla olmasından dolayı yerleştiremeyen çalışanlar, ileriye dönük ihtiyaçlar için değerlendirilmek üzere havuza alınırlar.

## **Değerlendirme ve Geliştirme Merkezi**

Değerlendirme ve Geliştirme Merkezi uygulamasında yönetici adaylarımızın güçlü yönlerini, gelişim alanlarını ve potansiyel alanlarını yetkinlikler bazında değerlendirerek ortaya çıkarmak ve onları yöneticiliğe hazırlamak amaçlanmıştır. Değerlendirme sonunda, bir değerlendirici tarafından güçlü yönleri, gelişim alanları ve potansiyel yönleri hakkında adaylara geri bildirim verilir. Değerlendirme sürecinden geçen her aday gelişim alanları doğrultusunda eğitim programlarına alınır.

## **360° Geri Bildirim ve Performans Değerlendirme Sistemi**

Garanti BBVA Emeklilik'in performans değerlendirme sistemi; çalışanın, kurum başarısına katkısının gözlemlenmesine ve süreç boyunca açık iletişimin teşvik edilmesine olanak sağlamaktadır. Sistem somut ve ölçülebilir kriterlerle desteklenerek şeffaf, yalın ve adil ölçümlemeyi amaçlamaktadır. Performans değerlendirme sistemi ücretlendirme, ödüllendirme, kariyer ve eğitim uygulamaları için de girdi oluşturmaktadır. Şirkette bulunan tüm pozisyonların görev tanımları ve performans kriterleri şeffaf bir şekilde tüm çalışanlara iç iletişim platformları aracılığıyla duyurulmaktadır.

## **Başarı Ödüllendirme Programları**

Başarı Ödüllendirme Programı kapsamında, Şirket içinde birbirinden farklı görev tanımları olan çalışanların özverili çalışmaları ve yüksek performansları değerlendirilerek ödüllendirilmektedir. Ödüllendirme programına aday gösterilen çalışanlar, her ay düzenli olarak bir araya gelen Başarı Ödüllendirme Komitesi tarafından değerlendirilmektedir. Çalışanlardan oluşan komitenin katılımcıları ise her yıl değişmektedir.