

---

# VAKIF EMEKLİLİK A.Ş.

---

KURUMSAL  
YÖNETİM İLKELERİ  
UYUM RAPORU

---

2014

---

## 1. KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM BEYANI

Vakıf Emeklilik A.Ş. ( Vakıf Emeklilik ) Hazine Müsteşarlığı'nın 27.04.2011 tarih ve 2011/8 sayılı " Sigorta ve Reasürans Şirketi ile Emeklilik Şirketlerinde Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Genelge' de " yer alan ilkelere bağlıdır ve bu ilkeler doğrultusunda çalışmalarını yürüttüğünü beyan eder.

Vakıf Emeklilik A.Ş. olarak kurumsal yönetim ilkeleri eşitlik, şeffaflık, hesap verilebilirlik ve sorumluluk ilkelerine göre oluşturulmuştur. Buna göre şirket yönetiminin tüm faaliyetlerinde, gerek pay sahiplerine gerekse menfaat sahiplerine eşit davranılmakta ve olası çıkar çatışmalarının önüne geçilmektedir.

Ticari sır niteliğindeki ve henüz kamuya açıklanmamış bilgiler saklı kalmak kaydı ile şirket ile ilgili finansal ve finansal olmayan bilgiler; zamanında, doğru, eksiksiz, anlaşılabilir, yoruma açık, düşük maliyetle ve kolay erişilebilir bir şekilde şeffaflık ilkesi gereği kamuya duyurulmaktadır.

## 2. ŞİRKET HAKKINDA GENEL BİLGİLER

1991 yılında hizmet vermeye başlayan Vakıf Emeklilik, 2003 yılında aldığı Bireysel Emeklilik lisansı ile Bireysel Emeklilik Sistemi'nde faaliyet göstermeye hak kazanmış olup, Türkiye'nin isminden en çok söz ettiren ve en hızlı büyüyen bireysel emeklilik ve hayat sigortası şirketlerinden biridir.

Köklü bir vakıf kültürünün mirasçısı olan Vakıf Emeklilik, Türkiye'nin en önemli yerel sermaye paydaşlarından Vakıfbank'ın iştirakidir. Vakıf Emeklilik A.Ş.'nin ortaklık yapısı, %53,9 Vakıflar Bankası TAO, %37 Güneş Sigorta A.Ş., %9,1 diğer hissedarlar şeklinde oluşmaktadır.

Genel Müdürlüğü İstanbul'da bulunan Vakıf Emeklilik 13 bölge müdürlüğü, direkt satış ekibi ve acenteleriyle ürünlerini müşterilerine sunmaktadır.

Vakıf Emeklilik, hizmet Kuruluşu olmanın bilinci içerisinde, sigortalıların ve katılımcıların haklarını güvence altına alarak hizmet sunmayı "Kalite Politikası" olarak kabul etmiştir.

Vakıf Emeklilik, tüm çalışmalarında sigortalılarının ve katılımcılarının değişen, çeşitlilik gösteren ihtiyaçlarının şirketi yönlendirdiğine inanır ve sigortalıları ile sürekli

beraberliği amaçlar. Bu doğrultuda değişen pazar ve rekabet koşullarını yakından izlemenin ve müşterilerini dinlemenin önemini kabul eder.

Vakıf Emeklilik, bir takım ruhu ile çalışmalarında verimli ve etkin yöntemler benimser.

Yenilikleri, dünyadaki gelişmeleri izler. Sigortalısının tüm soru ve sorunlarını tek bir noktadan bütünsel olarak en kısa sürede doğru olarak çözümler. Vakıf Emeklilik ve acenteleri, hizmetin sunulmasında öncelikle dürüstlüğü ve güvenilirliği ele alıp, görev sorumluluklarının bilinci içerisinde VAKIF EMEKLİLİK KALİTE SİSTEMİ' ne uygun olarak çalışmalarını sürdürür ve bunu başarılarının bir aracı olarak kabul eder.

### **3. VİZYON, MİSYON ve TEMEL DEĞERLER**

Vizyon;

Kuruluşunun 25. yıldönümü olan 2016'da sektöründe ilk üçte yer alan, müşteri ve çalışan memnuniyeti açısından en beğenilen, öncü şirket olmak.

Misyon;

Müşterilerin gelecek hayalleri için çalışmak.

Temel Değerler;

- Vakıf geleneğine uygun sosyal sorumluluk bilinciyle çalışmak.
- Çalışanlara ve müşterilere güven vermek.
- Müşteri odaklılığı ilkesiyle çalışmak.
- Çalışan odaklı yönetim anlayışıyla hareket etmek.
- Öncü ve yenilikçi olmak.
- Verimlilik bilinciyle çalışmak.
- Müşterilere ve çalışanlara karşı her zaman dürüst ve şeffaf olmak.

### **4. KURUMSAL YÖNETİM KOMİTESİNİN GÖREVLERİ**

Kurumsal Yönetim Komitesi; kurumsal yönetim ilkelerine uyum sağlanması için gerekli çalışmaları yürütür. Bu çalışmalar doğrultusunda Yönetim Kurulu'na önerilerde bulunur ve kurumsal yönetim ilkelerine uyumunu izler.

Kurumsal Yönetim Komitesi, her yıl Mart ayında Şirketin Kurumsal Yönetim İlkeleri Raporunu, Yönetim Kuruluna sunar ve bir nüshasını Hazine Müsteşarlığına gönderir.

## 5. PAY SAHİPLERİ ve PAY SAHİPLERİ İLE İLİŞKİLER

HİSSEDARLAR	A GRUBU HİSSE TUTARI ( TL )	B GRUBU HİSSE TUTARI ( TL )	TOPLAM HİSSE TUTARI ( TL )	HİSSE ORANI
<i>Vakıflar Bankası T.A.O.</i>	<i>1.310.625</i>	<i>12.972.875</i>	<i>14.283.500</i>	<i>53,90%</i>
<i>Güneş Sigorta A.Ş.</i>	<i>562.500</i>	<i>9.242.500</i>	<i>9.805.000</i>	<i>37,00 %</i>
<i>Vakıf Yatırım Menkul Değerler A.Ş.</i>		<i>2.120.000</i>	<i>2.120.000</i>	<i>8,00 %</i>
<i>Vakıfbank Personeli Özel Sosyal Güvenlik Hizmetleri Vakfı</i>		<i>265.000</i>	<i>265.000</i>	<i>1,00 %</i>
<i>Güneş Turizm Otomotiv Endüstri ve Ticaret A.Ş.</i>	<i>1.875</i>	<i>24.625</i>	<i>26.500</i>	<i>0,10 %</i>
<b>TOPLAM</b>	<b><i>1.875.000</i></b>	<b><i>24.625.000</i></b>	<b><i>26.500.000</i></b>	<b><i>100 %</i></b>

Tüm pay sahiplerine ilke olarak eşit muamele edilir.

Bilgi alma ve inceleme hakkının kullanımında, pay sahipleri arasında ayrım yapılmaz. Pay sahiplerinin haklarının kullanımını etkileyebilecek her türlü bilgi güncel olarak pay sahiplerinin kullanımına sunulur.

Şirket, genel kurul toplantılarından önce pay sahiplerinin genel kurula katılımını sağlayacak her türlü tedbiri zamanında alır ve genel kurul gündemi hakkında eksiksiz, tereddüt yaratmayacak ve pay sahiplerine gerekli hazırlık yapma imkanı verecek şekilde bilgi verir. 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 imkanı verilir ve sağlıklı bir tartışma ortamı yaratılır.

Pay Sahipleri ile ilişkiler Genel Müdür Yardımcılığı'nın ve Muhasebe Müdürlüğü'nün sorumluluğundadır. Yine aynı şekilde Pay Defteri, Muhasebe Müdürlüğü'nün sorumluluğundadır.

Şirket ortaklarından en büyük pay sahibi Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O 'ya 3er(üç) aylık periyotlarda mali tablolar hakkında bilgi verilmektedir. Ayrıca yapılan tüm Yönetim Kurulu toplantı tutanaklarının bir nüshası e-posta ile Vakıflar Bankası T.A.O İştirakler Müdürlüğü'ne gönderilmektedir. Şirket ile ilgili talep edilen her türlü bilgi zamanında taraflara bildirilmektedir.

Oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı uygulamalardan kaçınılır. Her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlanır. Oy kullanma prosedürü toplantıdan önce ve toplantı başlangıcında pay sahiplerine duyurulur.

Şirket azınlık haklarının kullanılmasında azami özen gösterir. Şirket, pay sahiplerinin paylarını serbestçe devretmesini zorlaştırıcı uygulamalardan kaçınılır.

Şirketin belirli ve tutarlı bir kâr dağıtım politikası vardır. Kar dağıtım politikasında pay sahiplerinin menfaatleri ile şirket menfaati arasında tutarlı bir politika izlenir. Genel kurul toplantısında kar dağıtım politikasına ilişkin hususlar pay sahiplerinin bilgisine sunulur, faaliyet raporunda yer alır ve bilgilendirme politikası çerçevesinde kamuya açıklanır.

## 6. YÖNETİM KURULU

Şirketin işleri ve idaresi Genel Kurul tarafından Türk Ticaret Kanunu, Bireysel Emeklilik Mevzuatı, Sigorta Mevzuatı, Sermaye Piyasası mevzuatı hükümleri dairesinde tamamı (A) grubu pay sahiplerinin göstereceği adaylar arasından seçilecek Genel Müdür dahil 6 ( altı ) üyeden oluşan bir Yönetim Kurulu tarafından yürütülmektedir. Şirketin Genel Müdürü ve yokluğunda vekili Yönetim Kurulu'nun tabii üyesidir ve oy hakkı vardır.

Yönetim Kurulu, şirket işlerinin lüzumuna göre Başkanlığın daveti ile ve ayda bir defadan aşağı olmamak üzere toplanır. Toplantılarda her üyenin bir (1) oy hakkı bulunmaktadır. Yönetim Kurulu'nun toplantı gündemi Yönetim Kurulu Başkanı tarafından belirlenmektedir. Yönetim Kurulu Kararı ile gündemde değişiklik yapılabilir. Fevkalade durumlarda üyelerden birisinin yazılı isteği üzerine, Başkan Yönetim Kurulunu toplantıya çağırılmazsa, üyeler de re'sen çağrı yetkisine haiz olurlar.

Toplantılar, Şirket merkezinde veya kararlaştırılan diğer bir mahalde yapılır. Yönetim Kurulu Üyeleri, Türk Ticaret Kanunu, Bireysel Emeklilik Mevzuatı, Sigorta Mevzuatı, Sermaye Piyasası Mevzuatı ve sair mevzuatta öngörülen nitelikleri taşımaktadır.

Yönetim Kurulu Üyelerinin görev süresi bir yıldır. Bu sürenin sonunda görevi biten üyenin yeniden seçilmesi mümkündür. Genel Müdürün görev süresi Yönetim Kurulu Üyelerinin görev süresine bağlı değildir.

Şirket Yönetim Kurulu Başkanı ve üyeleri ile ilgili bilgiler aşağıda belirtildiği şekildedir.

### **6.1. Yönetim Kurulu Üye Bilgileri**

#### **Dr. Adnan ERTEM - Yönetim Kurulu Başkanı**

1987 yılında İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi bölümünden mezun olan Dr. Adnan ERTEM, 1997 yılında sosyoloji alanında doktorasını tamamladı. 1988 yılında T.C. Vakıflar Genel Müdürlüğü'nde Müfettiş Yardımcısı olarak göreve başladı. 1991 yılında Müfettişliğe, 2002 yılında ise Başmüfettişliğe atandı. 2002-2007 yılları arasında İstanbul Vakıflar Bölge Müdürlüğü görevini vekâleten yürüttü. 2007-2010 yılları arasında T.C. Başbakanlık Müsteşar Yardımcılığı görevini yürüten Dr. Adnan ERTEM, 2010 yılı Ekim ayında T.C. Başbakanlık Vakıflar Genel Müdürü olarak atandı. 27 Ekim 2010 tarihinde T. Vakıflar Bankası T.A.O. Yönetim Kurulu Üyeliğine seçildi. Dr. Adnan ERTEM, T. Vakıflar Bankası T.A.O. Kredi Komitesi Yedek Üyesi ve Ücretlendirme Komitesi Üyesidir. 30 Mart 2011 tarihinden bu yana Vakıf Emeklilik Yönetim Kurulu Başkanı olarak görev yapmaktadır.

#### **Halim KANATÇI - Yön. Kurulu Başkan Yardımcısı**

İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Maliye ve Muhasebe Yüksekokulu İşletme bölümünden mezun oldu. 1989-1997 yılları arasında Garanti Bankası A.Ş. Galata ve Mecidiyeköy Şubelerinde, 1997-1998 yılları arasında Finansbank A.Ş. Pendik Şubesi'nde, 1998-2000 yılları arasında Toprakbank A.Ş. Yıldız İhlamur Şubesi'nde Şube Müdürü olarak görev yaptı. 2000-2003 yılları arasında İstanbul Marmara Eğitim Sağlık Kurumları A.Ş.'de Genel Müdür ve Maltepe Belediyesi'nde Mütevelli Heyet Üyesi olarak görev aldı. 2004-2009 yılları arasında Maltepe Belediyesi'nde Başkan Yardımcılığı görevini yaptı. 2009 yılında Vakıflar Bankası T.A.O'da Yönetim Kurulu Üyesi olan Halim KANATÇI 01.01.2011 tarihi itibarıyla Vakıf Emeklilik Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı olarak görev yapmaktadır.

#### **Mehmet BOSTAN - Üye - Genel Müdür**

İstanbul Üniversitesi Uluslararası İlişkiler bölümünde lisans eğitimini tamamlayan Mehmet BOSTAN, MBA derecesini İstanbul Bilgi Üniversitesi'nden aldı. 1997 yılında Denizbank A.Ş.'de Kurumsal Bankacılık Yetkilisi olarak göreve başlayan Mehmet BOSTAN, 2000 yılında BNP Ak Dresdner Bank A.Ş.'de Pazarlama Müdürü, 2004 yılında

Türkiye Sınai Kalkınma Bankası'nda Müdür, 2006 yılında Dresdner Bank A.G'de Baş Temsilci olarak görev aldı. 2009 yılında Güneş Sigorta A.Ş.'de Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yaptı. Mehmet BOSTAN, Aralık 2010 tarihi itibarıyla Vakıf Emeklilik A.Ş.'de Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Müdür olarak görev yapmaktadır.

### **Muhammet Lütfü ÇELEBİ- Üye**

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat bölümü mezun olup, 1995-2001 yılları arasında Vakıflar Bankası T.A.O'da Müfettiş olarak görev aldı. 2001 yılında Müdür olarak görev yapmaya başlayan Muhammet Lütfü ÇELEBİ, 24 Mart 2003 – 22 Mart 2013 tarihlerinde Vakıf Emeklilik A.Ş.'de Denetim Kurulu Üyesi olarak görev aldıktan sonra, 26.12.2013 tarihinden itibaren Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yapmaktadır.

### **Arif DÜLGER- Üye**

Marmara Üniversitesi Kamu Yönetimi bölümünden mezun oldu. 1998-2004 yılları arasında Müfettiş Muavini, Müfettiş ve Baş Müfettiş görevlerinde bulundu. 2004 yılından itibaren Vakıflar Meclis Üyesi olarak görevini yürüten Arif DÜLGER, 23 Mart 2010 tarihinden itibaren Vakıf Emeklilik Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yapmaktadır.

### **Mehmet İlker AYCI- Üye**

Lisans derecesini Bilkent Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi bölümünde, yüksek lisans derecesini Marmara Üniversitesi İngilizce Uluslararası İlişkiler bölümünde tamamladı. 1994 yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde Dış İlişkiler Bölümü'nde göreve başlayan Mehmet İlker AYCI, 1995 yılında Kurtsan İlaç Sanayi A.Ş. Orta Asya ve Orta Doğu Bölgelerinden sorumlu Bölge Temsilcisi oldu. 2000 yılında ASAL Dış Ticaret A.Ş.'de Genel Müdür olarak görev aldı. 2001-2005 yılları arasında Universal Dış Ticaret A.Ş.'de Yönetim Kurulu Başkanı olarak görev yaptı. Başak Sigorta A.Ş.'de 07/2005 - 09/2005 tarihleri arasında Genel Müdür Yardımcısı, 09/2005 - 05/2006 tarihleri arasında ise Genel Müdür olarak görev aldı. 2006-2011 yılları arasında Güneş Sigorta A.Ş.'de Genel Müdürlük yaptıktan sonra 2011 yılı itibarıyla T.C. Başbakanlık Yatırım Ajansı Başkanı olarak görev yapan Mehmet İlker AYCI, 3 Ağustos 2008 tarihinden itibaren Vakıf Emeklilik Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yapmaktadır.

## **6.2. Yönetim Kurulu Üyelerinin Nitelikleri**

Vakıf Emeklilik'de Yönetim Kurulu ve yöneticiler faaliyetlerini adil, şeffaf, hesap verebilir ve sorumlu bir şekilde yürütmektedirler.

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 belirler. Yönetim Kurulu, sürekli ve etkin bir şekilde, şirketin hedeflerine ulaşma derecesini, faaliyetlerini ve geçmiş performansını gözden geçirir. Gerekli durumda gecikmeden ve sorun ortaya çıkmadan önce önlem alır.

Yönetim Kurulu, şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu gözetir. Yönetim Kurulu, şirket ile pay sahipleri arasında yaşanabilecek anlaşmazlıkların giderilmesinde etkin olup, yetki ve sorumlulukları açık ve anlaşılabilir olarak faaliyet raporunda da yer almaktadır.

Yönetim Kurulu, görevini basiretli biçimde ve iyi niyet kuralları çerçevesinde yerine getirmekte ve benzer durum ve benzer koşullar altında asgari olarak gösterilmesi gereken dikkat ve özeni göstermektedirler. Yönetim Kurulu üyeleri şirket işleri için yeterli zaman ayırmakta olup, Yönetim Kurulu toplantıları etkin ve verimli bir şekilde planlanır ve gerçekleştirilir.

Şirket içinde Yönetim Kurulu üyelerinin, görevlerini tam olarak yerine getirebilmelerini teminen her türlü bilgiye zamanında ulaşmaları için gerekli mekanizma oluşturulur.

Yöneticiler şirket işlerinin; misyon, vizyon, hedefler, stratejiler ve politikalar çerçevesinde yürütülmesini sağlar, yönetim Kurulunun her yıl onayladığı finansal ve operasyonel planlara uygun olarak hareket eder. Yöneticiler görevlerini yerine getirirken mevzuata, esas sözleşmeye, şirket içi düzenlemelere ve politikalara uymaktadırlar. Yöneticiler verilen görevleri ifa edebilmeleri için gerekli profesyonel nitelikleri haizdirler. Yöneticiler, şirket hakkındaki gizli ve kamuya açık olmayan bilgiyi kendileri veya başkaları lehine kullanmamakta, şirket hakkında yalan, yanlış, yanıltıcı, mesnetsiz bilgi vermemekte, haber yaymamakta ve yorum yapmamaktadırlar.

### **6.3. Yönetim Kurulu Üyelerine Sağlanan Mali Haklar**

Yönetim Kurulu üyeleri Genel Kurul'da belirlenen huzur hakkı dışında herhangi bir ücret almamaktadır. Her yıl Genel Kurul'da belirlenen ücretler genel kurul tutanağı ile ilgililere bildirilmektedir. Şirket üst yönetim ücretleri Yönetim Kurulu tarafından, diğer personel ücret artışları ise Üst Yönetim tarafından belirlenmektedir.



## 7. GENEL KURUL TOPLANTILARI

Genel Kurul toplantıları, Şirket merkezinde bütün pay sahiplerinin katılmasına imkan verecek şekilde yapılmaktadır. Genel Kurul'da kullanılacak toplam oy adedi pay sahiplerine sıralanmakta ve hazır bulunanlar listesinde belirtilmektedir. Pay sahipleri tarafından Yönetim Kurulu veya denetçilere yöneltilen sorulara pay sahiplerinin haklarını kullanılması için gerekli olması ve ticari sır kapsamına girmemesi durumunda cevap verilmektedir. Genel Kurul Divan Başkanı toplantıyı pay sahiplerinin haklarını koruyacak şekilde yönetmektedir.

Genel Kurul toplantılarında gündem maddeleri tek tek oylanmakta ve oylama sonuçları hakkında pay sahipleri bilgilendirilmektedir.

2013 yılı Olağan Genel Kurul Toplantısı 24 Mart 2014 tarihinde yapılmış olup, 26.500.000,00 TL'lik sermayenin tamamını temsil eden pay sahiplerinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Ayrıca 31 Ocak 2014 tarihinde yapılan Olağanüstü Genel Kurul Toplantısında ana sözleşmenin OY VERME VE VEKİL TAYİNİ başlıklı 18. Maddesinde, 6102 sayılı yeni Türk Ticaret Kanunu ile uyumlu hale getirilmesi maksadıyla değişiklik yapılmıştır.

## 8. ŞİRKET BİLGİLENDİRME POLİTİKASI

Şirketin finansal durumuna ve faaliyet sonuçlarına etki edebilecek kamuya açıklanacak bilgiler, zamanında, doğru, eksiksiz, anlaşılabilir, güncel ve kolay erişilebilir biçimde kamunun kullanımına sunulmaktadır.

Vakıf Emeklilik'in Finansal Kontrol ve Raporlama Müdürlüğü, mevzuat ve yasalara uygun olarak tüm kamu kurum ve özel Kuruluşlara gerekli raporlamaları yapmaktadır.

Buna göre; Hazine Müsteşarlığı'na şirketin mali bünyesine ilişkin finansal analizleri yapmak için risk alanları tespit edilerek, gözetim ve denetim için gerekli veriler aylık olarak raporlanmaktadır.

Hazine Müsteşarlığı'na üç aylık dönemler halinde şirket genel bilgileri ve mali tablo verilerinin yanı sıra mali ve teknik sonuçları analiz etmeye yarayacak veriler raporlanmaktadır.

Hazine Müsteşarlığı'na yine üç aylık dönemler halinde reasürans trete bilgileri, çalışılan reasürörlere ilişkin bilgiler ile şirketin kümülatif bazda risklerini analiz etmeye yarayacak veriler raporlanmaktadır.

Yine üçer aylık dönemler halinde Hazine Müsteşarlığı'na; ödenen tazminatlar, dönem sonu muallak tutarlar, hem açılan hem de sonuçlanan dava konusu ödemeler ve muallak tazminatlara ilişkin veriler raporlanmaktadır.

Hazine Müsteşarlığı'na Standart Zincir, Hasar/Prim, Cape Cod, Frekans/Şiddet ve Munich Zinciri gibi 5 farklı yöntemden biri kullanılarak muallak hasar karşılığı hesaplaması yapılmakta ve girilen değerler ve yapılan hesaplamalar sonucunda bilançoya yansıtılacak IBNR değeri bulunup, raporlanmaktadır.

Hazine Müsteşarlığı'na altı aylık dönemlerde ise şirket faaliyetleri ile ilgili olarak şirketin prim üretimi (dağıtım kanalı bazı da dâhil), konservasyonu, ödenen tazminatları ve dönem teknik kar bilgileri veriler halinde raporlanmaktadır.

Hazine Müsteşarlığı'na son olarak ise yıllık olarak şirketin üretim kanallarına ilişkin genel ve mali bilgileri raporlanmaktadır.

Yasalar ve mevzuata uygun olarak Türkiye Sigorta, Reasürans ve Bireysel Emeklilik Şirketleri Birliği'ne aylık olarak prim adet tablosu, üçer aylık olarak mali tablolar, yıllık olarak ise istihdam verileri portal üzerinden dosyalar yüklenmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası'na, aylık dönemler halinde Finansal Hizmet Anketi ve üçer aylık dönemler halinde ise, hizmet anketi internet sitesi üzerinden giriş yapılmak suretiyle sunulmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu'na ise yıllık olarak şirkete ait genel veriler hakkında anket çalışması internet sitesi üzerinden giriş yapılmak suretiyle sunulmaktadır.

Vakıflar Bankası TAO Yasal Raporlamalar Müdürlüğü'ne ve Vakıflar Bankası TAO İştirakler Müdürlüğü'ne; aylık dönemler halinde; İştirak Mevduat Durumu, Veri Desenleri (Kur riski, Kredi Riski, Ortak), LKO Formu, İştirak Şablonu, İştirak Eliminasyon Tablosu + Grup İçi İşlemler, Paket Veri Tablosu ve Faiz Gelir Gider Tablosu veriler halinde e-posta olarak gönderilmektedir. Üçer aylık dönemler halinde ise, mali veriler şirket, sektör toplamı ve lider şirket bazında Cognos Veri Girişi tanımlı program üzerinden yapılmaktadır.

Hazine, TSB, TCMB, TUIK ve Vakıflar Bankası TAO'a gönderim tarihleri ile ilgili dönemler itibariyle düzenli bildirim yapmaktadır.

Yılsonu finansal raporları, Genel Kurul onayından sonra ulusal gazetelerde ilan edilmektedir.

Yılsonu veya ara dönem finansal tabloları ile bağımsız denetim raporları yasal süreler içinde Hazine Müsteşarlığı'na gönderilir ve Şirketin internet sitesinde yayımlanmaktadır.

Hesap yılı sonu itibarıyla düzenlenen yıllık faaliyet raporları, Yönetim Kurulu'nun onayının alınmasından ve Genel Kurul'a sunulmasından sonra Hazine Müsteşarlığı'na gönderilmekte ve internet sitesinde yayımlanmaktadır.

Olağan ve Olağanüstü Genel Kurul toplantısı kararları ve her türlü Ana Sözleşme değişiklikleri Ticaret Sicili Gazetesi kanalıyla kamuya duyurulmaktadır.

Kamunun aydınlatılmasında, şirkete ait [www.vakifemeklilik.com.tr](http://www.vakifemeklilik.com.tr) adresi aktif olarak kullanılmaktadır. İnternet 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 şirkete ait kurumsal bilgiler,
  - Ticaret sicili bilgileri,
  - Şirket ana sözleşmesi,
  - Yönetim Kurulu üyeleri ile ilgili bilgiler,
  - Faaliyet raporları,
  - Şirket idari yapısı,
  - Bağımsız denetim raporları ile dipnotları da içerek şekilde cari yıl ve son beş yıla ait mali tablolar,
  - Şirketin misyonu ve vizyonu,
  - Genel Kurul toplantı tutanakları,
  - Bağımsız denetçi bilgileri,
  - Faaliyet alanımıza ilişkin ürünler hakkında bilgiler,
  - İlanlar ve duyurular,
- yer almaktadır.

Yine 13.03.2013 tarihli “ Emeklilik Şirketlerinin Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik ” uyarınca Emeklilik Yatırım Fonlarına ilişkin olarak Kamuyu Aydınlatma Platformuna ( KAP ) ;

- İzahname, İçtüzük
- İzahname, İçtüzük Değişiklikleri
- Fon Gider Bildirimleri ( Yılda 1 kez, hesap dönemini takip eden 6 işgünü içinde)
- FTG Oran Bildirimleri ( Yılda 1 kez, hesap dönemini takip eden 6 işgünü içinde )
- Periyodik Raporlardan 6 Aylık Rapor ( hesap dönemini takip eden 6 hafta içinde)
- Periyodik Raporlardan Yıllık Rapor ( hesap dönemini takip eden 90 gün içinde)
- Varsa Fonla İlgili Genel Açıklamalar

bildirimleri yapılmaktadır.

Kamunun aydınlatılması ile ilgili olarak Şirket Yönetim Kurulu tarafından bilgilendirme politikasını gösterir ilkeler hazırlanarak Genel Kurul'a sunulur ve kamuya açıklanır. Bilgilendirme politikası, mevzuat ile belirlenenler dışında kamuya hangi bilgilerin açıklanacağını, bu bilgilerin ne şekilde, hangi sıklıkla ve hangi yollardan kamuya duyurulacağı ve benzeri hususları içerir. Ticari sır niteliğindeki bilgilerin belirlenmesinde, şirketin şeffaflığı ile çıkarlarının korunması arasındaki denge gözetilmektedir.

Oluşturulan etik kurallar bilgilendirme politikası çerçevesinde kamuya açıklanır.

Kâr payı dağıtım politikası, faaliyet raporunda yer alır ve bilgilendirme politikası çerçevesinde kamuya açıklanır. Faaliyet raporu, kamuoyunun şirketin faaliyetleri hakkında her türlü bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda hazırlanmaktadır.

## **9. MENFAAT SAHİPLERİ**

### **9.1. Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi**

Menfaat sahiplerine kendilerini ilgilendiren tüm konularla ilgili bilgiler verilmektedir. Şirket içi toplantılar, basın toplantıları veya medya aracılığı ile bilgilendirme yapılmaktadır. Şirket çalışanlarına bilgilendirmeler; Şirket toplantılarıyla, çeşitli organizasyonlarla, Şirket içi elektronik posta yoluyla ve duyurularla yapılmaktadır.

## 9.2. Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı

Şirketin faaliyetlerini etkileyen veya Şirket faaliyetlerinden etkilenen kişi/kurumlar Şirket menfaat sahipleri olarak kabul edilmektedirler. Menfaat sahiplerinin her türlü görüş ve değerlendirmeleri çeşitli iletişim platformları ile dikkate alınmaktadır.

Menfaat sahiplerinin hakları birbirinden bağımsız olarak korunur. Menfaat sahipleri arasında çıkar çatışmaları ortaya çıktığında veya bir menfaat sahibinin birden fazla çıkar grubuna dahil olması durumunda, sahip olunan hakların korunması açısından mümkün olduğunca dengeli bir politika izlenmektedir.

Vakıf Emeklilik, ürün ve hizmet sunumunda müşteri memnuniyetini sağlayıcı her türlü tedbiri alır. Ticari sır kapsamında, müşteri ve tedarikçiler ile ilgili bilgilerin gizliliğine özen gösterilir. Şirket ile müşteriler ve tedarikçiler arasında haksız menfaatten uzak iyi ilişkiler kurulması ve taraflar arasında yapılan anlaşma koşullarına uyum sağlanması için şirketçe gerekli önlemler alınmaktadır.

## 10. İNSAN KAYNAKLARI ve EĞİTİM POLİTİKALARI

Vakıf Emeklilik en büyük ve kıymetli sermayesinin İnsan Kaynağı olduğunu bilmekte ve bu kaynağa yatırım yapmaktadır. Vakıf Emeklilik, başarının ekibine ve hedeflerine kenetlenerek oluşturduğu sinerjinin doğal bir sonucu olacağına inanmaktadır. Bireysel Emeklilik Sistemi'nin yeni döneminde İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü, Şirketin vizyon hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayacak stratejik bir ortak olmayı ana hedefi olarak belirlemiştir.

Vakıf Emeklilik, sahip olduğu İnsan Kaynağı gücünü en büyük ve değerli sermaye olarak kabul etmiş ve birçok alanda bu kaynağı geliştiren yatırımlara imza atmıştır. Yüksek Şirket performansı ve başarının en önemli bileşenlerinden birinin de kurumsal bağlılığı yüksek olan ve katma değer üreten çalışanlar olduğuna inanmaktadır. İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün ana gayesi, Vakıf Emeklilik'in hedeflerine doğru giden yolda stratejik bir iş ortağı olmaktır.

Şirket, işe alım politikaları oluştururken ve kariyer planlamaları yaparken, eşit koşullardaki kişilere eşit fırsat sağlanması ilkesini benimsemektedir. Katılımcı bir yönetim ortamının oluşturulmasını teminen, şirketin finansal imkanları, ücret, kariyer, eğitim, sağlık gibi konularda çalışanlara yönelik bilgilendirme toplantıları yapılarak görüş alışverişinde bulunulur.

Şirket çalışanlarının görev tanımları ve dağılımı yöneticiler tarafından belirlenir ve çalışanlara duyurulur.

Çalışanlar için güvenli çalışma ortam ve koşulları sağlanır ve bu ortam ve koşullar sürekli olarak iyileştirilir. Çalışanların şirket içi fiziksel, ruhsal ve duygusal kötü muamelelere karşı korunması için önlemler alınır. Çalışanlar ile ilgili olarak alınan kararlar veya çalışanları ilgilendiren gelişmeler çalışanlara veya temsilcilerine bildirilir.

İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü, Vakıf Emeklilik'in vizyon hedeflerine proje ve faaliyetleriyle hizmet etmeye 2014 yılında da devam etmiştir.

Gelişen ve her geçen gün başarılarına yenilerini ekleyen Vakıf Emeklilik, çalışanlarına daha iyi hizmet verebilmek adına, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü faaliyetlerini 2014 yılında gözden geçirmiş ve yeniden yapılandırmıştır.

Yeni yapılanma çerçevesinde, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü fonksiyonları Satış ve Satış Dışı olmak üzere branşlaşmıştır. Yeni yapıyla birlikte, hem Satış hem de Satış Dışı organizasyonunun ihtiyaç ve beklentilerini daha iyi anlayarak; tüm Şirkete daha hızlı, daha efektif ve daha kaliteli bir hizmet sunulabilmesi amaçlanmıştır.

### **10.1. Vakıf Emeklilik'in İnsan Kaynakları Politikası**

En önemli varlığı olan insan kaynağının etkin, verimli ve yüksek motivasyonla çalışabilmesini sağlamak,  
Müşteri odaklı yaklaşım ile doğru kişileri doğru işe yerleştirmek,  
Başarıyı daima ödüllendirerek teşvik etmek,  
Sahip olunan insan kaynağını geliştirmek, yenilerini şirket bünyesine katarak şirket hedeflerinden ve Vakıf değerlerinden taviz vermeden insan kaynakları vizyonu ve misyonuna uygun olarak etkin ve güvenilir hizmet sağlamaktır.

### **10.2. Vakıf Emeklilik'in Eğitim Politikaları**

Sürekli eğitim ve gelişime inanan Vakıf Emeklilik, çalışanlarına başta profesyonel hayatlarında olmak üzere, tüm yaşamlarında destek olabilecek nitelikte eğitim imkanları sunmaktadır.

Vakıf Emeklilik Akademi çatısı altında planlanan ve sürdürülen eğitim faaliyetleri 7 gün 24 saat erişime açık olan sanal öğrenme platformundan sertifikasyon programlarına,

yüksek lisans eğitimlerinden seminerlere bir çok etkinliği Vakıf Emeklilik çalışanlarına sunmaktadır.

### **10.3. İnsan Kaynakları Vizyonu**

Şirket başarısında en büyük etken olan çalışan memnuniyetinin sürekliliğini sağlarken, müşteri odaklı, topluma ve çalışanlarına karşı sorumlu, değerlerinden taviz vermeyen, yenilikçi ve sürdürülebilir İK uygulamaları ile Bireysel Emeklilik ve Sigortacılık sektöründe en çok tercih edilen şirket olmak ve bu konumu korumaktır.

### **10.4. İnsan Kaynakları Misyonu**

İnsan Kaynakları fonksiyonlarının planlanması ve uygulanmasında iç ve dış müşterilerle koordinasyon içerisinde çalışmak ve böylece Vakıf Emeklilik'in sektörde üstün nitelikli çalışanlar için en çok tercih edilen şirket olmasını sağlamaktır.

### **10.5. Yetkinlik ve Hedef Bazlı Performans Yönetimi Sistemi**

Vakıf Emeklilik performans değerlendirmesi, somut ve ölçülebilir hedeflere dayalıdır. Dönem başında belirlenen şirket hedefleri doğrultusunda çalışanlar yöneticileri ile birlikte kendi görevlerine göre hedefler belirler. Bu hedefler yıl içinde takip edilir, gerekli değişiklikler, yönlendirmeler yapılır. Dönem sonunda gerçekleştirilenlerle karşılaştırılarak performans düzeyleri belirlenir. Tüm değerlendirmeler on-line olarak sistem üzerinden gerçekleştirilir.

### **10.6. Başarı Ödüllendirme Programları**

Çalışanların performansı ve emeğinin takdir edilmesi gerektiği inancıyla, başarının somut ve daha kapsamlı kriterlerle değerlendirecek bir "Başarı Programı" geliştirilmiştir. Üstün performans göstererek katma değer yaratan veya iş ve kişisel hedeflerini gerçekleştirmek konusunda özveride bulunan ve başkalarına örnek teşkil eden çalışanlar "Başarı Programı" ile ödüllendirilir. Başarılar kurumsal belleğe kaydedilerek çalışanlarla paylaşılır, ödül alan çalışanlar intranette tanıtılır.

## **11. RİSK YÖNETİMİ ve İÇ KONTROL FAALİYETLERİ**

Risk Yönetimi ve İç Kontrol faaliyetleri, Şirket'in faaliyetlerinden kaynaklanan riskleri belirlemek ve buna göre Şirket çapında etkin bir risk yönetimi sistemi tesis etmek

amacıyla, 21.06.2008 tarihli ve 26193 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Sigorta ve Reasürans ile Emeklilik Şirketlerinin İç Sistemlerine İlişkin Yönetmelik” kapsamında Risk Yönetimi ve İç Kontrol Müdürlüğü tarafından yürütülür.

Risk Yönetimi ve İç Kontrol Müdürlüğü Yönetmeliği, Risk Yönetimi ve İç Kontrol Metodolojisi ve Vakıf Emeklilik Kurumsal Risk Envanteri Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

### 11.1. Risk Yönetimi

Şirketin gelecekteki nakit akımlarının ihtiva ettiği risk ve getiri yapısını, buna bağlı olarak faaliyetlerin niteliğini ve düzeyini izlemeye, kontrol altında tutmaya ve gerektiğinde değiştirmeye yönelik olarak belirlenen politikalar, uygulama usulleri ve limitleri vasıtasıyla, maruz kalınan risklerin tanımlanması, ölçülmesi, izlenmesi ve kontrol edilmesi Risk Yönetimi Sistemi’nin amacıdır.

Kurumsal iş süreçlerinin risk analizi ve değerlendirmeleri gerçekleştirilerek Kurumsal Risk Envanteri oluşturuldu. Kurumsal Risk Envanteri aşağıdaki ana risk başlıklarından oluşturulmuştur:

- Uyum riski
- Kredi riski
- Piyasa riski
- Likidite riski
- Yatırım riski
- Operasyonel risk
- Aktüeryal model riski
- Strateji riski
- Faaliyet alanı ve sigortalanma riski
- Raporlama riski
- Kurumsal Yönetim riski
- İtibar riski
- İnsan Kaynakları riski

Şirket, değişen ekonomik veriler, hasar tecrübesi, portföy verileri, geleceğe yönelik portföy oluşumlarını dikkate alarak her yıl uygulanacak ‘Risk Kabul’ esasları çerçevesinde risklere karşı duyarlılık mekanizmalarını oluşturmaktadır.



Emeklilik planlarının ve sigortacılık tarifelerinin aktüeryal hesaplamaları, ihtiyatlılık prensipleri çerçevesinde risk unsurları da temel alınarak teknik kar beklentisine göre yapılmaktadır.

Sigortacılık tarafında risk yönetimi yapılırken, Şirketin taahhüt ettiği riski karşılayacak düzeyde daha düşük riskli portföy oluşturmak esastır ve sigortacılık mevzuatı kapsamında tanımlanmış esaslar çerçevesinde düzenli olarak takip edilmektedir.

Operasyonel risklerin oluşması halinde, yaratacakları etkinin değerlendirilmesi ve gerekli önlemlerin alınması esastır.

## 11.2. İç Kontrol

Şirket yönetiminin amaçlarına, belirlenmiş politikalara ve mevzuata uygun olarak faaliyetlerin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yürütülmesini, varlık ve kaynakların korunmasını, muhasebe kayıtlarının doğru ve tam olarak tutulmasını, mali bilgi ve yönetim bilgisinin zamanında ve güvenilir olarak üretilmesini sağlamak İç Kontrol Sistemi'nin amacıdır.

Risk Yönetimi ve İç Kontrol Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilen ikinci seviye kontrol çalışmaları sırasında uygulanacak olan çalışma programları Şirket genelinde süreç bazında hazırlanmış olan risk kontrol matrislerinden yararlanılarak hazırlanır. İç kontrol faaliyetlerinin yürütülmesi adına her bir süreç için bir İç Kontrol Sorumlusu atanır. İç Kontrol Sorumlusu, kendisine atanan süreçteki kontrollere ilişkin periyodik olarak iç kontrol çalışması yaparak, kontrol sonuçlarını Risk Yönetimi ve İç Kontrol Müdürlüğü'ne raporlar.

Kontrollerin sonucunda belirlenen tespitler ve/veya düzeltilmesi gereken işlemler mevcut ise, İç Kontrol Sorumlusu Risk Yönetimi ve İç Kontrol Müdürü'nün uygun görüşünü alarak tespitleri ve/veya aksaklıkları, sürece ilişkin iyileştirme önerileri bildirerek, gerekli düzeltmelerin yapılması sağlanır. Yapılan kontroller ve değerlendirmeler Genel Müdür'e 6 aylık periyotlarda, İç Kontrol Faaliyeti Raporu kapsamında sunulur.

İç Kontrol faaliyeti, Risk Kontrol Matrisleri temel alınarak oluşturulan 'Çalışma Programlarına' (İkinci seviye iç kontrol faaliyetleri kapsamında kontrol edilecek kontrol noktalarına, bunlara ilişkin risklere ve ikinci seviye kontrollere ilişkin olarak gerçekleştirilecek kontrol prosedürleri) bağlı kalarak icra edilmektedir.

Birinci seviye kontroller ilgili Müdürlükler, İkinci seviye kontroller ise Risk Yönetimi ve İç Kontrol Müdürlüğü tarafından yapılmaktadır.

İç kontrol faaliyetleri temel olarak aşağıdaki kontrolleri kapsar;

1. İletişim Kanallarına İlişkin Kontroller
2. Bilgi Sistemlerine İlişkin Kontroller
3. Muhasebe ve Finansal Raporlama Sistemlerine İlişkin Kontroller
4. Görevler Ayrılığı İlkesine İlişkin Kontroller
5. Onay Sistemine İlişkin Kontroller
6. Uyum ve Uygunluk Kontrolleri
7. Maddi Varlıklara İlişkin Kontroller
8. Risk Limit ve Standartlarına İlişkin Kontroller

## **12. SOSYAL SORUMLULUK**

Vakıf Emeklilik, sosyal sorumluluklarına karşı duyarlı olur; çevreye, tüketiciye, kamu sağlığına ilişkin düzenlemeler ile etik kurallara uyar ve bu konulardaki politikalarını kamuya açıklar. Şirket olarak sosyal sorumluluk bilinci ile hareket edip, bu yönde kararlar alıp, projeler gerçekleştirir. Başta çocuklar ve kadınlar olmak üzere toplumun her kesiminin yaşamları ve geleceklerini destekleyici sosyal sorumluluk projeleri şirket tarafından desteklenmektedir. Sosyal sorumluluk faaliyetlerinde, şirket çalışanları başta olmak üzere her türlü gönüllünün katılım ve desteğini almaktadır.

### **12.1. Köy Okullarına Destek Projesi**

2014-2015 eğitim-öğretim hayatının başlaması ile birlikte köy okulu kütüphanelerine yardım amaçlı toplanan koliler gönderilmektedir.

Vakıf Emeklilik, Elazığ, Çorum, Osmaniye, Çanakkale, Niğde, Kırşehir, Burdur, Iğdır, Adıyaman, Bilecik, Uşak, Rize, Erzurum, Diyarbakır, Trabzon, Aydın, Ordu, Antalya, Tekirdağ'daki 19 köy okulunda toplam 9 bin öğrencinin faydalanabileceği bir projeye kitap ve kırtasiye malzemesi eksikliği bulunan köy okullarına yardım ulaştırmaktadır.

### **12.2. Geleceğe Işık Tutuyoruz**

Türkiye çapında 20 şehirde yer alan köy okulları, Vakıf Emeklilik Çalışanlarının desteğiyle aydınlandı. Bu proje kapsamında, Vakıf Emeklilik Çalışanları tarafından

sağlanan kitap ve kırtasiye malzemeleri bu okullardaki miniklere ulaştırıldı. Ayrıca okullara alınacak projeksiyon cihazları için katkıda bulunmak isteyenlere de aracı olunmaktadır.