

# 10. KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM RAPORU

## 10.1. Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanı

Papillon Savunma, pay sahiplerine eşitlikçi, hesap verilebilir, sorumlu ve şeffaf bir yapı sunabilmek amacıyla Yönetim Kurulu'nun etkinliğini bağımsız üyeler ve Yönetim Kurulu'na bağlı komiteler ile arttırılmasını amaçlamıştır.

Kurumsal Yönetim Tebliği 4.5.1. ve 4.5.2 maddeleri kapsamında Denetimden Sorumlu Komite, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Aday Gösterme ile Ücretlendirme Komitesinin görevlerini de yerine getirecek şekilde Kurumsal Yönetim Komitesi belirlenmiş ve süreçler ilgili tebliğ düzenlemelere uygun şekilde tamamlanmıştır. Kurulan komiteler etkin olarak faaliyetlerini gerçekleştirmektedirler.

Kar Dağıtım, Bilgilendirme, Bağış ve Yardım, Ücretlendirme, İnsan Kaynakları, Tazminat, Sosyal Sorumluluk, Kalite ve Etik İlkeler Politikaları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.

Kurumsal Yönetim İlkeleri kapsamında oluşturulan komitelerin çalışma esasları ve politikalar kurumsal web sitesinde <https://invest.papillon.com.tr/cms/> kamuya duyurulmuştur.

Papillon Savunma, tüm faaliyetlerini ilgili yasal düzenlemeler ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun "Kurumsal Yönetim İlkeleri" ile uyum içerisinde yürütmektedir. Şirket, Kurumsal Yönetim Tebliği II-17.1 ekinde yer alan ve ilgili mevzuat ile uygulanması zorunlu olan/olmayan ilkelerin tümüne 2021 faaliyet yılı içerisinde azami özen göstermiştir.

Henüz tam olarak uyum sağlanamayan ilkeler nedeniyle bugüne kadar menfaat sahipleri arasında herhangi bir çıkar çatışması yaşanmamıştır.

Papillon Savunma, Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin Şirket bünyesinde benimsenmesinin ve Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne tam uyumun önemine inanmaktadır. 31.12.2021 tarihinde sona eren faaliyet döneminde uyulması zorunlu olan ilkelere uyum sağlanmıştır. Şirket, gönüllü ilkelere henüz uygulamaya alınmayan ilkelere de uyum sağlama-ya yönelik çalışmalarına devam etmektedir.

31.12.2021 tarihinde sona eren faaliyet döneminde Kurumsal Yönetim Tebliği ekinde yer alan Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum ve henüz uyum sağlanamayan gönüllü ilkelere ilişkin detaylı açıklamalara, Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda yer verilmekte olan Kurumsal Yönetim Uyum Raporu "URF" ve Kurumsal Yönetim Bilgi Formu "KBYF" ile yer verilmiştir.

## 10.2. BÖLÜM I – Pay Sahipleri

### 10.2.1. Yatırımcı İlişkileri Birimi

Şirket ile yatırımcılar arasındaki iletişimin ve yatırımcı haklarının kullanımının kolaylaştırılması amacıyla Yatırımcı İlişkileri Bölümü oluşturulmuştur. Yatırımcı İlişkileri Bölümü başta bilgi alma ve inceleme hakkı olmak üzere pay sahipliği haklarının korunması ve kullanılmasının kolaylaştırılmasında etkin rol oynamaktadır.

Yatırımcı İlişkileri Bölümü faaliyetlerini sürdürürken Türk Ticaret Kanunu'na, Sermaye Piyasası Mevzuatına, düzenleme, tebliğ ve ilkelerine uygun hareket etmektedir.

Yatırımcı İlişkileri birim yöneticisi ve birim personeli hakkında bilgiler aşağıdadır.

ADI SOYADI	UNVANI	LİSANS BİLGİSİ	LİSANS NO	İLETİŞİM
Ahmet Çağrı Demirtaş	Yatırımcı İlişkileri Yöneticisi	Sermaye Piyasası Faaliyetleri Düzenleyici Kurumlar Düzenleyici Kurumları Derecelendirme Lisansı	(No. 213993) – (No. 703384)	yatirim@papilon.com.tr 0 (312) 231 20 26
Mahmut Keper	Yatırımcı İlişkileri Uzmanı	Sermaye Piyasası Faaliyetleri Düzenleyici Kurumlar Düzenleyici Kurumları Derecelendirme Lisansı	(No. 920379)	yatirim@papilon.com.tr 0 (312) 231 20 26

Şirket'imiz ile ilgili bilgi almak isteyen tüm pay sahiplerimiz, [yatirim@papilon.com.tr](mailto:yatirim@papilon.com.tr) adresine E-Posta gönderebilir veya (0312) 231 20 26 No'lu hattımızdan bilgi taleplerini iletebilirler.

Yatırımcı İlişkileri Birimine ulaşan pay sahiplerimiz, ilgili tebliğler, kurumsal yönetim ilkeleri ve bilgilendirme politikası çerçevesinde bilgilendirilmiştir.

2021 yılı faaliyet dönemi içerisinde ilgili tebliğler ve bilgilendirme politikası kapsamında Yatırımcı İlişkileri Birimi 500'ün üzerinde pay sahibinin hisse senedinde yaşanan hareketler, finansal tablolar, şirket hakkında genel bilgi, KAP'a yapılan Özel Durum Açıklamaları vb. konularında E-Posta veya telefon aracılığı ile iletmış

oldukları soruları yanıtlanmış, Şirket merkezine gelen az sayıda pay sahibi ile yüz yüze görüşme sağlamış ve Kamuyu Aydınlatma Platformu'na 69 adet Özel Durum Açıklaması yaparak pay sahiplerini, doğru, açık ve şeffaf bir şekilde bilgilendirmiştir.

Yatırımcı İlişkileri Bölümü'nün şirketimizdeki başlıca görev ve sorumlulukları aşağıdadır;

- Kamuyu Aydınlatma Tebliği (VII-128.6), Özel Durumlar Tebliği (II-15.1) ve diğer ilgili düzenlemeler gereğince gerekli özel durum açıklamalarını Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP)'nda yayınlamak,

- b) Sermaye Piyasası Mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlamak ve gözetmek,
- c) Şirket'in 3'er aylık dönemlerde ve yılsonu faaliyet raporlarını hazırlamak,
- d) Şirket'in Bilgilendirme Politikası dahil Kamuyu Aydınlatma ile ilgili tüm süreçlerini takip etmek,
- e) Şirket pay sahiplerinin şirket ile ilgili yazılı, telefon veya Elektronik Posta yoluyla iletmış oldukları bilgi taleplerini mevzuatın izin verdiği ölçüde yanıtlamak,
- f) Yatırımcılar ile Şirket arasında yapılan yazışmalar ile diğer bilgi ve belgelerin sağlıklı, güvenli tutulmasını sağlamak,
- g) Merkezi Kayıt Kuruluşu bünyesindeki bilgilerin kontrolünü ve takibini yapmak,

- h) İçsel Bilgilere Erişimi Olanlar listesini hazırlamak ve güncel tutmak,
- i) Genel Kurul toplantısı ile ilgili olarak pay sahiplerinin bilgi ve incelemesine sunulması gereken dokümanları hazırlamak ve Genel Kurul toplantısının ilgili mevzuata, esas sözleşmeye ve diğer şirket düzenlemelerine uygun olarak yapılmasını sağlamak,
- j) Yasal düzenlemeleri ve Sermaye Piyasası Mevzuatını takip etmek,
- k) Yatırımcı İlişkileri web sitesinin <https://invest.papilon.com.tr/cms/> Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) 2.1 maddesi uyarınca içeriklerinin sağlanması ve kontrolünün yapılması,

## 10.2.2. Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı

Pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakkının kullanımında, pay sahipleri arasında ayırım yapılmamaktadır. Her pay sahibinin bilgi alma hakkı vardır. Esas sözleşmede bilgi alma haklarını kısıtlayan bir düzenleme bulunmamaktadır.

Her bir pay sahibi Şirket hakkındaki bilgileri, mümkün olan en hızlı şekilde almalıdırlar. Pay sahiplerinin bilgi edinme ve bilgilere aynı anda kolayca ulaşabilmeleri adına şirketimizle ilgili yapılan tüm açıklamalar Kamuyu Aydınlatma Platformu ile Şirketimiz kurumsal web sitesinde <https://invest.papilon.com.tr/cms/> yayınlanmaktadır.

Kurumsal web sitesinde pay sahiplerinin haklarının kullanımını etkileyebilecek bir bilgi ve açıklama bulunmamaktadır.

2021 yılı faaliyet dönemi içerisinde Yatırımcı İlişkilerine ulaşan her türlü bilgi talebi, pay sahiplerinin bilgi edinme hakları açık, doğru, şeffaf olarak, Sermaye Piyasası Mevzuatı, ilgili tebliğler, Şirket Esas Sözleşmesi ve Bilgilendirme Politikası'na uygun olarak yanıtlanmış olup, içsel bilgi ya da ticari sır niteliğinde olanlar hariç olmak üzere, eşitlik prensibi gözetilerek pay sahiplerine ulaştırılmıştır.

İlgili dönemde özel denetçi tayini talebi bulunmamaktadır.

### 10.2.3. Genel Kurul Toplantıları

Genel Kurul toplantıları için gündem maddeleri belirlenirken mevzuat gereği görüşülmesi gereken tüm konuları kapsamına dikkat edilir. Genel Kurul gündeminin açık bir şekilde ifade edilmesine ve her teklifin ayrı başlık altında verilmiş olmasına özen gösterilir.

Genel Kurul toplantı ilanı, Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) ve Elektronik Genel Kurul Sistemi (E-GKS), Şirket kurumsal internet sitesi <https://invest.papilon.com.tr/cms/> ile Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi'nde toplantı tarihinden önce asgari süresi içerisinde yapılmaktadır. Genel Kurul toplantısı öncesinde pay sahiplerinin bilgisine sunulmak üzere "bilgilendirme dokümanı" hazırlanmakta ve kamuya duyurulmaktadır.

Genel Kurul'un tüm süreçleri Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu, Esas Sözleşme ve Genel Kurul İç Yönergesine uygun olarak yapılmaktadır. Kurumsal web adresinde, Genel Kurul ilanı ve Genel Kurul sonuçlarına ilişkin bilgilere tüm pay sahiplerimizin kolayca ulaşması sağlanmaktadır.

2020 yılı Olağan Genel Kurul Toplantısı, asgari toplantı nisabının oluşması ile 04.08.2020 tarihinde saat 10:30'da CP Ankara Otel'de T.C Ticaret Bakanlığı Ankara Ticaret İl Müdürlüğü tarafından görevlendirilen Bakanlık Temsilcisi gözetiminde gerçekleştirilmiştir. Genel Kurul Toplantısı'na fiziki ve elektronik ortamda katılım sağlanmış olup, herhangi bir medya kuruluşu toplantıya katılmamıştır. Genel Kurul Toplantısı'nda pay sahipleri tarafından sözlü ya da yazılı soru gelmemiştir.

Pay sahiplerinin bilgisine sunulmak üzere toplantı tutanağı, hazır bulunanlar listesi toplantının sona ermesinden hemen sonra Kamuyu Aydınlatma Platformu ve kurumsal web adresinde <https://invest.papilon.com.tr/cms/index.php/genel-kurul/> yayınlanmıştır.

2020 yılında 10.750-TL bağış yapılmış ve Genel Kurul'da ayrı bir gündem maddesi ile pay sahipleri bilgilendirilmiştir.

### 10.2.4. Oy Hakları ve Azlık Hakları

Şirket'in oy hakkında imtiyaz bulunmamaktadır. Şirketimizde, pay sahiplerinin oy haklarının kullanılmasını zorlaştırıcı her türlü uygulamadan kaçınılmakta ve her bir pay sahibine oy hakkını uygun şekilde fiziki veya elektronik ortamda kullanmasını sağlamaktadır. Esas Sözleşmede pay sahiplerinin temsilci veya vekaleten oy kullanmasını engelleyen hüküm bulunmamaktadır.

### 10.2.5. Kar Payı Hakkı

Şirket'in kar dağıtımında herhangi bir imtiyaz bulunmamaktadır. Kar Dağıtım Politikası Kamuyu Aydınlatma Platformu ve kurumsal web adresinde de <https://invest.papilon.com.tr/cms/index.php/politikalar/> açıklanmıştır. Şirket'in Kar Dağıtım Politikası Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu ve Şirket Esas Sözleşmesi'ndeki hükümler çerçevesinde Genel Kurul'da onaylanan kar dağıtım tablosuna istinaden mümkün olan en kısa sürede yapılmakta olup, dağıtım tarihi Genel Kurul onayına tabidir.

04 Ağustos 2021 tarihinde gerçekleştirilen 2020 yılı Olağan Genel Kurul'unda 500.000-TL (brüt) tutarındaki nakit kâr payının dağıtılmasına karar verilmiştir.

## KAR DAĞITIM POLİTİKASI

Papilon Savunma-Güvenlik Sistemleri Bilişim Mühendislik Hizmetleri İthalat İhracat Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("Şirket") kâr payı dağıtım konusunda Şirket Esas Sözleşmesi ("Esas Sözleşme") hükümleri ve ilgili mevzuat çerçevesinde, Şirket ve Şirket pay sahiplerinin menfaatleri arasında dengeli ve tutarlı bir politika izlemektedir.

Şirket'in fon gereksinimleri, nakit akışı, kârlılık ve nakit durumu, yatırım ve finansman planları, piyasa ve ekonomik koşullardaki gelişme ve beklentiler dikkate alınarak, ilgili mevzuat çerçevesinde Şirket'in her hesap dönemi için dağıtılabılır net dönem kârının asgari %50'sinin nakit ve/veya bedelsiz pay olarak dağıtılması hedeflenmektedir. Ulusal ve küresel şartlara, Şirket'in orta ve uzun vadeli büyüme ve yatırım stratejilerine ve nakit gereksinimlerine bağlı olarak bu oran Yönetim Kurulu tarafından gözden geçirilir.

Kâr payı dağıtım kararına ve kârın dağıtım şekli ve zamanına, Yönetim Kurulu'nun bu konudaki teklifi üzerine, Şirket Genel Kurulu tarafından karar verilir. Kâr payı dağıtım işlemlerine, en geç dağıtım kararı verilen Genel Kurul toplantısının yapıldığı hesap dönemi sonu itibarıyla başlanması şartıyla, Genel Kurul'da karara bağlanan tarihte başlanır.

Kâr payı, dağıtım tarihi itibarıyla mevcut payların tümüne, bunların ihraç ve iktisap tarihleri dikkate alınmaksızın payları oranında eşit olarak dağıtılır. Kâr payı dağıtımına karar verilen Genel Kurul toplantısında karara bağlanmak şartıyla, eşit veya farklı tutarlı taksitlerle de kâr payına ilişkin ödemeler yapılabilir. Esas Sözleşme hükümlerine göre Genel Kurul tarafından verilen kâr dağıtım kararı geri alınamaz.

Yönetim Kurulu'nun Genel Kurul'a kârın dağıtılmamasını teklif etmesi halinde, bunun nedenleri ile dağıtılmayan kârın kullanım şekline ilişkin bilgiye kâr dağıtımına ilişkin gündem maddesinde yer verilir.

Şirket ayrıca 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve sermaye piyasası mevzuatı düzenlemeleri çerçevesinde kâr payı avansı dağıtılabilir.

İşbu Kâr Dağıtım Politikası'nda değişiklik yapılmak istenmesi durumunda, bu değişikliğe ilişkin Yönetim Kurulu kararı ve değişikliğin gerekçesi, Sermaye Piyasası Kurulu'nun özel durumların kamuya açıklanmasına ilişkin düzenlemeleri çerçevesinde kamuya duyurulur.

### 10.2.6. Payların Devri

Şirket Esas Sözleşmesinde pay devrini kısıtlayan hükümler bulunmamaktadır.

## 10.3. BÖLÜM II – Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık

### 10.3.1. Bilgilendirme Politikası

Şirket'in Bilgilendirme Politikası Kamuyu Aydınlatma Platformu ve kurumsal web sitesinde <https://invest.papilon.com.tr/cms/index.php/politikalar/> pay sahiplerinin bilgisine sunulmuştur. Bilgilendirme Politikasının yürütülmesinden Yönetim Kurulu sorumludur. 2021 yılı faaliyet dönemi içerisinde kamuya geleceğe dönük değerlendirmelerde bulunulmamıştır.

### 10.3.2. Kurumsal İnternet Sitesi ve İçeriği

Şirket'in, pay sahipleri ile olan ilişkilerini daha hızlı ve etkin bir şekilde sürdürebilmek, sürekli iletişim içinde olmak amacıyla, Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtilen hususlar çerçevesinde <https://invest.papilon.com.tr/cms/> adresindeki kurumsal web sitesi kullanılmakta ve burada yer alan bilgiler Yatırımcı İlişkileri Biriminin sorumluluğunda devamlı güncellenmektedir.

Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) Kurumsal Yönetim İlkelerinin 2.1 maddesinde yer alan hususların tamamı kurumsal web sitesinde yer almaktadır. 2.1.4 maddesinde belirtilen web sitesinin yabancı dillerde de hazırlanması konusunda çalışmalar devam etmektedir.

### 10.3.3. Faaliyet Raporu

Faaliyet Raporu, Şirket'in faaliyetleri hakkında pay sahiplerinin tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda hazırlanmaktadır. Türk Ticaret Kanunu'nun Şirketlerin Yıllık Faaliyet Raporunun Asgari İçeriğinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim Tebliği'nin (II-17.1) Kurumsal Yönetim İlkeleri 2.2. maddesinde yer alan tüm hususları içerecek şekilde hazırlanmaktadır.

## 10.4. BÖLÜM III – Menfaat Sahipleri

### 10.4.1. Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi

Menfaat sahipleri, Şirket'in mevzuatlar uyarınca oluşturduğu "Bilgilendirme Politikası" çerçevesinde bilgilendirilmektedir. Ayrıca Faaliyet Raporu kurumsal internet sitesi ve yatırımcı ilişkileri birimi ile şeffaf, dürüst, anlaşılır, güvenilir bir şekilde menfaat sahiplerinin Şirket hakkında bilgi edinmesini sağlamaktadır.

Menfaat sahiplerinin Şirket'in mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemleri olması durumunda, bu hususları Papiyon Etik İlkeler Politikası madde 13'te belirtildiği şekilde etik temsilcileri ve Kurumsal Yönetim Komitesi'ne iletebilirler. <https://invest.papilon.com.tr/cms/wp-content/uploads/2022/01/Etik-Politikasi.pdf>

### 10.4.2. Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı

Şirket, menfaat sahiplerinin yönetime katılımı hususunda Esas Sözleşmesinde herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte Şirket, menfaat sahiplerinin yönetime katılmaları konusunda her türlü iletişim kanalının açık tutulması ve oluşabilecek bütün engellerin ortadan kaldırılması esas almıştır.

### 10.4.3. İnsan Kaynakları Politikası

Şirket'in İnsan Kaynakları Politikası çalışanlara kendilerini değerli hissettiren, ortak bir kimlik ve birlik duygusu yaratma gayesi ile fark edilebildikleri, geliştirebildikleri ve farkındalık sağlayabildikleri bir çalışma ve yaşam alanı oluşturarak Şirket'in amaçları ve hedefleri ile çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini uyumlaştırmaktır. Sürdürülebilir gelişim, insan odaklılık, şeffaflık değerleri ile ayrımcılık ve etik ilkeler konusunda da oldukça hassas yaklaşılmaktadır. 2021 yılı içerisinde İnsan Kaynakları birimine ve Yönetim Kurulu'na ayrımcılık konusunda şikâyet bildirilmemiştir. Çalışanlar, İnsan Kaynakları ve Genel Müdür tarafından görev tanımları, performans kriterleri ve primler hakkında bilgilendirilmektedir.

### 10.4.4. Etik Kurallar Sosyal Sorumluluk

Şirket, Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk Politikalarını Kamuyu Aydınlatma Platformu ve kurumsal Web sitesinde kamuya açıklamıştır. <https://invest.papilon.com.tr/cms/index.php/politikalar/>

Her bir Papiyon çalışanı buldukları çevreye, çalışma alanına ve sokak hayvanlarına özenle davranır. Temiz ve sağlıklı bir çevreyi gelecek nesillere aktarma ve doğal kaynakları verimli kullanmanın yanı sıra sosyal sorumluluk bilinci ile faaliyetler sürdürülmektedir.

## 10.5. BÖLÜM IV – Yönetim Kurulu

### 10.5.1. Yönetim Kurulunun Yapısı ve Oluşumu

Yönetim Kurulu, Sermaye Piyasası Mevzuatı ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre en fazla 3 yıl için seçilecek en az 5 üyeden oluşacak bir yapı tarafından yürütülür. Yönetim Kurulu üye sayısı Genel Kurul tarafından belirlenir. Genel Kurul gerekli görürse, Türk Ticaret Kanunu ve ilgili diğer düzenlemelere uymak kaydıyla, Yönetim Kurulu üyelerini değiştirebilir. Görev süresi biten üyenin yeniden seçilmesi mümkündür. Yıl içinde Yönetim Kurulu üyeliklerinde boşalma olması durumunda Türk Ticaret Kanunu 363'üncü maddesi hükümleri uygulanır.

Yönetim Kurulu'na bağımsızlığına ilişkin esaslar çerçevesinde yeterli sayıda Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Genel Kurul tarafından seçilir. Bağımsız üyelerin Sermaye Piyasası Kurulu'nun düzenlemelerinde yer alan şartları taşıması şarttır.

Papillon Savunma, Yönetim Kurulu icrada görevli olan ve olmayan üyeler ile yapılanmaktadır. Yönetim Kurulu üyelerinin çoğunluğu icrada görevli olmayan üyelerden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdür aynı kişi değildir. Yönetim Kurulu'nda Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer alan bağımsızlık kriterlerine uygun iki bağımsız üye bulunmaktadır. Faaliyet dönemi içerisinde bağımsız üyelerin bağımsızlıklarını ortadan kaldıran bir durum meydana gelmemiştir.

Adı Soyadı	Unvanı	Yönetim Kuruluna İlk Seçilme Tarihi	İcrada Görevli Olup Olmadığı
Dr. Doğan Demir	Yönetim Kurulu Başkanı	17.04.2019	İcrada Görevli
Kafein Yazılım Hizmetleri Ticaret Anonim Şirketi (Temsilci: Ali Cem Kalyoncu)	Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı	15.06.2021	İcrada Görevli
Ahmet Çağrı Demirtaş	Yönetim Kurulu Üyesi	17.04.2019	İcrada Görevli Değil
Feyza Arda	Yönetim Kurulu Üyesi / Bağımsız Üye	17.04.2019	İcrada Görevli Değil
Handan Duray	Yönetim Kurulu Üyesi / Bağımsız Üye	17.04.2019	İcrada Görevli Değil



### **Dr. Doğan DEMİR (Yönetim Kurulu Başkanı)**

1980 yılında Doğubeyazıt'ta doğmuştur. Bilkent Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği Bölümü'nde lisans eğitimini, Celal Bayar Üniversitesi'nde Yönetim Organizasyon alanında yüksek lisansını ve Yıldırım Beyazıt Üniversitesi'nde Savunma Yönetimi alanında doktora eğitimini tamamlamıştır. İş hayatına 2002 yılında başlayan Demir, bu tarihten itibaren ilgili sektörde farklı firmalarda ARGE mühendisi, proje lideri, kamu güvenliği teknolojileri müdürü olarak görevler almıştır. Bu görevleri süresince çeşitli uluslararası ekiplerle uzun dönemli tecrübeler edinmiştir. Dr. Doğan Demir, Şirket'in kuruluşu itibariyle çalışmaya başlamıştır. Şu anda Yönetim Kurulu Başkanı olarak görev almaktadır.

### **Ali Cem KALYONCU (Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı)**

1960 yılında İstanbul'da doğmuştur. İstanbul Teknik Üniversitesi Elektronik Mühendisliği Bölümü'nde lisans eğitimini, İstanbul Teknik Üniversitesi FBE Otokontrol ve Bilgisayar bölümünden Yüksek Lisans eğitimini tamamlamıştır. İş hayatına başlayan Kalyoncu, ilgili sektörde farklı firmalarda Servis Mühendisliği, Servis Müdürlüğü, Genel Müdür ve Yönetici Ortak olarak görevler almıştır. Halen Netsite İletişim ve Elektronik Sistemleri San. ve Tic. A.Ş.'de Yönetici Ortak ve Yönetim Kurulu Başkan Vekili, Smartiks Yazılım A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı, Intranet Yazılım A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı, Compello Bilgi Teknolojisi Hizm. Ve Tic. A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı, Karmasis Bilişim Çözümleri Tic. A.Ş. Yönetim Kurulu Başkan Vekili, Kafein Yazılım Hizmetleri Ticaret A.Ş.'nin Yönetim Kurulu Başkanlığı, Genel Müdürlüğü ve Papiion Savunma A.Ş.'nin Yönetim Kurulu Başkan Yardımcılığı görevlerini yürütmektedir.

### **Ahmet Çağrı DEMİRTAŞ (Yönetim Kurulu Üyesi)**

1983 yılında Tokat'ta doğmuştur. Gazi Üniversite'si İşletme Bölümü'nde lisans eğitimini, Türk Hava Kurumu Üniversitesi'nde İşletme yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. İş hayatına 2007 yılında bankacılık sektöründe başlayan Demirtaş farklı bankalarda şube ve bölge müdürlüğünde kobi ve ticari bankacılık yönetmeni olarak görev almıştır. Sermaye Piyasası Faaliyetleri Düzey 3 (Lisans No: 213993) ve Kurumsal Yönetim Derecelendirme Lisansı'na (Lisans No: 703384) sahiptir. Ahmet Çağrı Demirtaş, Kasım 2017 itibariyle Papiion Savunma A.Ş.'de Maliyet ve Planlama Yöneticisi olarak çalışmaya başlamıştır. Şu anda Finans Yöneticisi, Yatırımcı İlişkileri Yöneticisi ve Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev almaktadır.

### **Feyza ARDA (Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi)**

1983 yılında Ağrı'da doğmuştur. Bilkent Üniversitesi İşletme Bölümü'nde lisans eğitimini tamamlamıştır. İş hayatına 2007 yılında bağımsız denetçi olarak başlayan Arda farklı bağımsız denetim şirketlerinde müdür ve direktör olarak görev almıştır. Kamu Gözetim Kurumu – Bağımsız Denetçi Belgesi (BD/2013/03924), Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ruhsatı (06272714) ve Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Lisansına (801066) sahiptir. Halen bağımsız denetim ve iç denetim direktörü unvanıyla serbest çalışmaktadır.

### **Handan DURAY (Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi)**

1962 yılında Manisa'da doğmuştur. Erciyes Üniversitesi Pazarlama Bölümü'nü tamamlamıştır. İş hayatına 1989 yılında sigortacılık sektörü ile başlayan Duray, sigorta şirketlerinde uzman, şube müdürü ve bölge müdürü olarak görev almış ve bölge müdürü olarak emekli olmuştur. Halen sigorta sektöründe serbest çalışmaktadır.

**PAPILON SAVUNMA-GÜVENLİK SİSTEMLERİ BİLİŞİM MÜHENDİSLİK HİZMETLERİ  
İTHALAT İHRACAT SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ  
YÖNETİM KURULU'NA,**

Papilon Savunma-Güvenlik Sistemleri Bilişim Mühendislik Hizmetleri İthalat İhracat Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ("Şirket") yönetim kurulunda bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak görev almaya aday olduğumu ve bağımsız yönetim kurulu üyesi seçilebilmem için Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin ekinde yer alan 4.3.6 sayılı kurumsal yönetim ilkesi çerçevesinde,

a) Şirket, Şirket'in yönetim kontrolü ya da önemli derecede etki sahibi olduğu ortaklıklar ile Şirket'in yönetim kontrolünü elinde bulunduran veya Şirket'te önemli derecede etki sahibi olan ortaklar ve bu ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu tüzel kişiler ile kendim, eşim ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hisimlerin arasında; son beş yıl içinde önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda istihdam ilişkisi bulunmadığımı, sermaye veya oy haklarının veya imtiyazlı payların %5'inden fazlasına birlikte veya tek başına sahip olunmadığımı ya da önemli nitelikte ticarî ilişki kurulmamış olduğumu,

b) Son beş yıl içerisinde, başta Şirket'in denetimi (vergi denetimi, kanuni denetim, iç denetim de dahil), derecelendirilmesi ve danışmanlığı olmak üzere, yapılan anlaşmalar çerçevesinde Şirket'in önemli ölçüde hizmet veya ürün satın aldığı veya sattığı şirketlerde, hizmet veya ürün satın alındığı veya satıldığı dönemlerde, ortak (%5 ve üzeri), önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda çalışan veya yönetim kurulu üyesi olmadığımı,

c) Bağımsız yönetim kurulu üyesi olmam sebebiyle üstleneceğim görevleri gereği gibi yerine getirecek mesleki eğitim, bilgi ve tecrübeye sahip olduğumu,

ç) Üniversite öğretim üyeliği hariç, üye olarak seçildikten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında tam zamanlı çalışmayacağımı,

d) 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (G.V.K.)'na göre Türkiye'de yerleşik sayıldığımı,

e) Şirket faaliyetlerine olumlu katkılarda bulunabilecek, Şirket ile pay sahipleri arasındaki çıkar çatışmalarında tarafsızlığımı koruyabilecek, menfaat sahiplerinin haklarını dikkate alarak özgürce karar verebilecek güçlü etik standartlara, mesleki itibara ve tecrübeye sahip olduğumu,

f) Şirket faaliyetlerinin işleyişini takip edebilecek ve üstlendiğim görevlerin gereklerini tam olarak yerine getirebilecek ölçüde Şirket işlerine zaman ayırabileceğimi,

g) Şirket'in yönetim kurulunda son on yıl içerisinde altı yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmamış olduğumu,

ğ) Şirket'in veya Şirket'in yönetim kontrolünü elinde bulunduran ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu şirketlerin üçten fazlasında ve toplamda borsada işlem gören şirketlerin beşten fazlasında bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak görev almıyor olduğumu,

h) Yönetim kurulu üyesi olarak seçilen tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmemiş olduğumu

kabul, beyan ve taahhüt ederim.

Şirket Yönetim Kurulu, pay sahipleri ve ilgili tüm kişi, kurum ve kuruluşların bilgisine sunarım.

Saygılarımla,

*Feyza Arda*

**PAPİLON SAVUNMA-GÜVENLİK SİSTEMLERİ BİLİŞİM MÜHENDİSLİK HİZMETLERİ  
İTHALAT İHRACAT SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ  
YÖNETİM KURULU'NA,**

Papilon Savunma-Güvenlik Sistemleri Bilişim Mühendislik Hizmetleri İthalat İhracat Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ("Şirket") yönetim kurulunda bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak görev almaya aday olduğumu ve bağımsız yönetim kurulu üyesi seçilebilmem için Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin ekinde yer alan 4.3.6 sayılı kurumsal yönetim ilkesi çerçevesinde,

a) Şirket, Şirket'in yönetim kontrolü ya da önemli derecede etki sahibi olduğu ortaklıklar ile Şirket'in yönetim kontrolünü elinde bulunduran veya Şirket'te önemli derecede etki sahibi olan ortaklar ve bu ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu tüzel kişiler ile kendim, eşim ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarım arasında; son beş yıl içinde önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda istihdam ilişkisi bulunmadığımı, sermaye veya oy haklarının veya imtiyazlı payların %5'inden fazlasına birlikte veya tek başına sahip olunmadığımı ya da önemli nitelikte ticari ilişki kurulmamış olduğumu,

b) Son beş yıl içerisinde, başta Şirket'in denetimi (vergi denetimi, kanuni denetim, iç denetim de dahil), derecelendirilmesi ve danışmanlığı olmak üzere, yapılan anlaşmalar çerçevesinde Şirket'in önemli ölçüde hizmet veya ürün satın aldığı veya sattığı şirketlerde, hizmet veya ürün satın alındığı veya satıldığı dönemlerde, ortak (%5 ve üzeri), önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda çalışan veya yönetim kurulu üyesi olmadığımı,

c) Bağımsız yönetim kurulu üyesi olmam sebebiyle üstleneceğim görevleri gereği gibi yerine getirecek mesleki eğitim, bilgi ve tecrübeye sahip olduğumu,

ç) Üniversite öğretim üyeliği hariç, üye olarak seçildikten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında tam zamanlı çalışmayacağımı,

d) 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (G.V.K.)'na göre Türkiye'de yerleşik sayıldığımı,

e) Şirket faaliyetlerine olumlu katkılarda bulunabilecek, Şirket ile pay sahipleri arasındaki çıkar çatışmalarında tarafsızlığımı koruyabilecek, menfaat sahiplerinin haklarını dikkate alarak özgürce karar verebilecek güçlü etik standartlara, mesleki itibara ve tecrübeye sahip olduğumu,

f) Şirket faaliyetlerinin işleyişini takip edebilecek ve üstlendiğim görevlerin gereklerini tam olarak yerine getirebilecek ölçüde Şirket işlerine zaman ayırabileceğimi,

g) Şirket'in yönetim kurulunda son on yıl içerisinde altı yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmamış olduğumu,

ğ) Şirket'in veya Şirket'in yönetim kontrolünü elinde bulunduran ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu şirketlerin üçten fazlasında ve toplamda borsada işlem gören şirketlerin beşten fazlasında bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak görev almıyor olduğumu,

h) Yönetim kurulu üyesi olarak seçilen tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmemiş olduğumu

kabul, beyan ve taahhüt ederim.

Şirket Yönetim Kurulu, pay sahipleri ve ilgili tüm kişi, kurum ve kuruluşların bilgisine sunarım.

Saygılarımla,

*Handan Duray*

## 10.5.2. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları

Yönetim Kurulu faaliyetlerini Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere şeffaf, adil, hesap verilebilir bir şekilde yürütür. Yönetim Kurulu, Komitelerinin görüşlerini de dikkate alarak, Şirket'in menfaat sahiplerini etkileyebilecek olan riskleri en aza indireyecek risk yönetim süreçlerini de içerecek şekilde faaliyetlerini yerine getirir. Yönetim Kurulu Üyelerinin Türk Ticaret Kanunu'nun ilgili maddeleri ve Şirket Esas Sözleşmesi'nde belirtilen görev ve yetkileri haizdir.

Yönetim Kurulu, 2021 yılında 27 adet Yönetim Kurulu kararı almış ve yıl içinde gerçekleştirilen toplantılara katılım oranı %100 olmuştur. Yönetim Kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunur. Alınan kararların tamamına bağımsız yönetim kurulu üyeleri katılmıştır. Yönetim Kurulu toplantılarında farklı görüş ve karşı oy gerekçeleri varsa karar zaptına geçilir. Bu durumda karşı oy kullanan üyelerin ayrıntılı gerekçeleri kamuya açıklanır. 2021 yılında gerçekleştirilen Yönetim Kurulu toplantılarında bu türden bir muhalefet veya farklı görüş beyan edilmediğinden kamuya açıklama yapılmamıştır.

## 10.5.3. Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komitelerin Sayı, Yapı ve Bağımsızlığı

Yönetim Kurulu'nun görev ve sorumluluklarının sağlıklı bir şekilde yerine getirilmesi amacıyla, Denetimden Sorumlu Komite, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Kurumsal Yönetim Komitesi kurulmuştur. Yönetim Kurulu, yapılanması gereği ayrı bir Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi oluşturmamış olup, Kurumsal Yönetim Komitesi bu komitelerin görevlerini yerine getirmektedir.

Komitelerin çalışma esasları ve hangi üyelerden oluştuğu, Kamuyu Aydınlatma Platformu ve Şirket'in kurumsal web sitesi <https://invest.papilon.com.tr/cms/index.php/yonetim-kurulu-komiteleri/> aracılığıyla kamuoyuna duyurulmuştur.

Yönetim Kurulu bünyesinde oluşturulan komite üyelerinin tamamı bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmiştir. Sadece Kurumsal Yönetim Komitesine mevzuat gereği Yatırımcı İlişkileri Bölüm Yöneticisi dahil edilmiştir. Komitelerin görevlerini yerine getirmeleri için gereken kaynak ve destek Yönetim Kurulu tarafından sağlanmaktadır. Komiteler, gerekli gördükleri yöneticiyi toplantılarına davet edebilmekte ve görüşlerini alabilmektedir. Komiteler görevlerinin gerektirdiği sıklıkla toplanırlar.

Şirket Yönetim Kurulu'nda 5 üyeden 2'si bağımsız üyedir. Komite üyeleri bağımsız yönetim kurulu üyelerinden seçildiği için bir üye birden fazla komitede görev almaktadır.

Sermaye Piyasası Kanunu'nun II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin 4.5. maddesine uyum sağlanması amacıyla Yönetim Kurulu Komitelerinin yapılanması aşağıdaki gibi belirlenmiştir.



#### **Denetimden Sorumlu Komite**

Feyza Arda – Başkan	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Olmayan
Handan Duray – Üye	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Olmayan

#### **Kurumsal Yönetim Komitesi**

Handan Duray – Başkan	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Olmayan
Feyza Arda – Üye	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Olmayan
Ahmet Çağrı Demirtaş – Üye	Yatırımcı İlişkileri Yöneticisi	İcracı Olmayan

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

Feyza Arda – Başkan	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Olmayan
Handan Duray – Üye	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Olmayan

Denetimden Sorumlu Komite 2021 faaliyet yılı içerisinde 10 kez toplantı yapmıştır.

Kurumsal Yönetim Komitesi 2021 faaliyet yılı içerisinde 3 kez toplantı yapmıştır.

Riskin Erken Saptanması Komitesi 2021 faaliyet yılı içerisinde 2 kez toplantı yapmıştır.

### **10.5.4. Risk Yönetim ve İç Kontrol Mekanizması**

Yönetim Kurulu, Şirket'in varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken tespiti, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması, ortaya çıkan risklerin etkilerini en aza indirebilecek risk yönetim ve iç kontrol sistemlerini Riskin Erken Saptanması komitesinin görüşünü de dikkate alarak, "Kurumsal Risk Yönetimi Prosedürü 'nü" oluşturmuştur.

Riskin Erken Saptanması komitesi, şirketi etkileyebilecek risklerin değerlendirilmesi, etki ve olasılıkların hesaplanması, bu risklerin şirketin risk iştahına uygun olarak yönetilmesi, raporlanması, tespit edilen risklerin etki olasılıklarının azaltılmasına yönelik önlemlerin alınması konularında Yönetim Kurulu'na tavsiye ve önerilerde bulunmaktadır.

Kurumsal Risk Yönetimi, şirketin hedeflerine ulaşması açısından oluşabilecek fırsat ve riskleri belirleyerek, ileriye yönelik hedeflerine uygun olarak yönetir. Kurumsal Risk yönetimi sürekli ve sistematik bir süreç olarak uygulanmaktadır.

Şirket'in faaliyetlerindeki etkinliğin ve verimliliğin artırılması, finansal raporlama konusunda güvenilirliğin sağlanması, kanun ve düzenlemelere uygunluk konuları başta olmak üzere iç kontrol mekanizması Denetimden Sorumlu Komite tarafından yürütülmektedir.

### 10.5.5. Şirket'in Stratejik Hedefleri

Yönetim Kurulu, stratejik kararlar alma, yürütme ve temsil organıdır. Şirket'in ihtiyaç duyulan insan ve finansal kaynaklarını belirler ve yönetim performansını denetler. Papiilon'un vizyonu hızla değişen dünyada yüksek teknoloji çözümleri ile en yüksek değeri sağlamak için bilinmeyenlerin macerası, insan anatomisinin büyüü, biyometrinin gücü ve yapay zekâ ile mükemmel kombinasyonu sağlayarak, paydaşları ile yarattığı değerler ile sürdürülebilir büyümesini paylaşım ruhu, umut ve bilim ile koruyan ve büyüten bir teknoloji firması olmaktır. Bu vizyon paralelinde kısa, orta ve uzun vadeli hedefler belirlenmektedir. Söz konusu hedefler, yıl boyunca takip edilirken yapılan toplantılarla hedeflere ulaşılma derecesi izlenmektedir. Yönetim Kurulu, yıl sonunda Şirket'in hedeflerine ulaşma derecesini ve performansını değerlendirir.

### 10.5.6. Mali Haklar

Ücretlendirme Politikası Kamuyu Aydınlatma Platformu, Faaliyet Raporları ve kurumsal web sitesinde <https://invest.papillon.com.tr/cms/index.php/politikalar/> kamuya açıklanmıştır.

Şirket'in Üst Düzey Yöneticileri Genel Müdür ve Yönetim Kurulu Üyeleri olarak belirlenmiştir. Bu yöneticilere sağlanan hak, menfaat ve ücretler faaliyet raporlarında Yönetim Kurulu ve Üst Düzey Yönetici bazında toplu olarak kamuya açıklanmaktadır. 2021 yılı faaliyet dönemi içerisinde Şirket, herhangi bir Yönetim Kurulu Üyesine veya Üst Düzey Yöneticiye borç vermemiş, kredi kullandırmamış veya lehine kefalet gibi teminatlar vermemiştir.

## ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

### I.KONU

İşbu Ücretlendirme Politikası ("Politika" veya "Ücretlendirme Politikası"), 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ("TTK") ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ("SPKn") ile II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği ("Kurumsal Yönetim Tebliği") ve ekinde yer alan Kurumsal Yönetim İlkeleri ("Kurumsal Yönetim İlkeleri") de dahil olmak üzere Sermaye Piyasası Kurulu ("SPK" veya "Kurul") düzenlemeleri çerçevesinde, Papiilon Savunma-Güvenlik Sistemleri Bilişim Mühendislik Hizmetleri İthalat İhracat Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("Şirket") tarafından Yönetim Kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esaslarını tanımlamak üzere hazırlanmıştır.

### II. AMAÇ

İşbu Ücretlendirme Politikası'nın amacı, Şirket tarafından uygulanacak ücretlendirme esaslarının, ilgili mevzuat, Şirket'in faaliyet ve stratejileri ile uyumlu şekilde belirlenmesini sağlamaktır. Şirketimiz, uzun vadeli hedef ve stratejilerini gerçekleştirmek için ihtiyaç duyduğu, alanında yetkin, performansı, bağlılığı ve motivasyonu yüksek yöneticilerin elde tutulmasını destekleyecek adil bir ücret politikası benimsemeyi amaçlamaktadır.

### III. ÜCRETLENDİRME ESASLARI

Yönetim Kurulu üyelerine her yıl Genel Kurul tarafından belirlenen tutarda ücret ödenecektir. Yönetim Kurulu üyelerine ödenecek ücretin tayininde, karar verme sürecine olan katkı, alınan sorumluluklar ve bilgi ve beceriler gibi kriterler göz önünde bulundurulacak, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretleri belirlenirken özellikle ücretin üyelerin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olmasına dikkat edilecektir.

İdari sorumluluğu bulunan yöneticilere Yönetim Kurulu tarafından onaylanan tutarda ücret ödenecektir. İdari sorumluluğu bulunan yöneticilere yapılan ödemeler, yüksek performansı ve işe bağlılığı teşvik edecek ve sektörle rekabet edebilecek şekilde belirlenecektir.

Ücretler tayin edilirken, Şirket'in faaliyetleri, büyüklüğü, iç dengeleri, hedefleri, piyasadaki makroekonomik veriler, piyasada uygulanan ücret politikaları, sektörel veriler, uluslararası standartlar ve yasal yükümlülükler de gözetilecektir.

İdari sorumluluğu bulunan yöneticilerin etkinliğinin ve performansının artırılması, performans sürekliliğinin sağlanması ve Şirket için katma değer yaratan yöneticilerin ayrıştırılması amacıyla prim ödemeleri, Şirket performansı ve bireysel performansına göre belirlenecektir. Prim ödemeleri başta olmak üzere, performansına dayalı ödemeler önceden garanti edilmeyecektir.

Ücret, prim ve diğer özlük haklarının gizliliği esastır.

Yönetim kurulu üyeleri ile idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin, Şirket'te üstlendikleri sorumluluklar ve görevleri gereği katlandıkları giderler, Şirket tarafından karşılanacaktır.

İşbu Politika'nın uygulanması ve geliştirilmesinden Yönetim Kurulu sorumludur. Ücretlendirme uygulamalarının Yönetim Kurulu adına izlenmesi, denetlenmesi ve raporlanması sürecini Kurumsal Yönetim Komitesi yürütür.

# 11. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLKELERİ UYUM RAPORU

Papilon Savunma Teknoloji ve Ticaret A.Ş. Sermaye Piyasası Kurulu (II-17.1) Kurumsal Yönetim Tebliği'nin Kurumsal Yönetim İlkeleri – Sürdürülebilirlik İlkeleri'ne azami uyumu göstermek amacıyla yaptığı çalışmalarına devam etmektedir.

Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi'nde belirtildiği üzere, "Çevresel, Sosyal, Kurumsal Yönetim (ÇSY) Çalışmaları" ilke ve esaslarının belirlenmesine yönelik çalışmalar sürmektedir. Çalışmalar tamamlandıktan sonra ÇSY politikaları kamuya duyurulacak olup, Şirket'in sürdürülebilirlik performansı, hedefleri, çalışmaları ve bağımsız üçüncü taraflara (bağımsız sürdürülebilirlik güvence sağlayıcılarına) performans ölçümleri doğrultulacak ve kamuya duyurulacaktır.

## 1. Çevresel İlkeler

ISO 14001 standardı ile çevresel yönetim planlarına ve çevre ile ilgili kanun ve ilgili diğer düzenlemelerin önemi bilinmekte ve uyulmaktadır.

Şirket, Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi'nde "Çevresel İlkeler" konusunda belirtilen diğer ilkeler ile ilgili uyum çalışmalarına devam etmektedir.

## 2. Sosyal İlkeler

### a) İnsan Hakları ve Çalışan Hakları

Papilon Savunma, tüm işe alım süreçlerinde etik değerlere ve insan haklarına bağlı kalarak, fırsat eşitliğini sağlar. En temel kaynağın "insan" olduğu bilinci ile din, dil, ırk, cinsiyet, yaş etnik köken farklılıklarında ayırım gözetmerek adil iş gücünün önemini ve çeşitliliğin zenginlik olduğunu bilir. Kadın istihdamı konularında hassas davranır. Türkiye'nin onayladığı (ILO) Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve Türkiye'de İnsan Hakları ve Çalışan Hayatı düzenlemelerine saygılıdır.

Papilon Savunma, Etik Politika, Tazminat Politikası, İnsan Kaynakları Politikası ve İnsan Kaynakları Gelişim Politikası'nda; ayrımcılığı, eşitsizliği ve çocuk işçi çalıştırılmasını önlemek, çalışanların gelişmesi ve hedeflerine ulaşmasını sağlayıcı yetenek yönetimi uygulamaları ile çalışanlara tanınan yan haklar, tazminat, iş/hayat dengesi konularında detaylandırmıştır.

En fazla önemsenen ve dikkat edilen, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı ile çalışanlarımıza eğitimler, sertifikasyonlar verilmekte ve iş sağlığı ve güvenliği kapsamında önlemler alınmaktadır. Ayrıca Kişisel Verilerin Korunması ve Veri Güvenliği politikaları kamuya açıklanmıştır.



2012 yılında kurulan Papiyon Savunma, kuruluşundan bu tarafa sürekli iş gücü teminini sağlamış ve sağlamaya devam edecektir. 2021 faaliyet dönemi sonu itibariyle çalışan bilgileri aşağıdaki gibidir;

YIL	KADIN ÇALIŞAN SAYISI	ERKEK ÇALIŞAN SAYISI	TOPLAM	KADIN ÇALIŞAN ORANI %
2021	27	43	70	%39

31.12.2021 itibariyle %39 olan kadın çalışan oranının ilerleyen dönemlerde arttırılmasına yönelik İnsan Kaynakları Politikası sürdürülmektedir. Bu bağlamda kadın/erkek eşitliğine duyarlı işe alım süreçleri ve çalışma şartlarında her türlü eşitsizliği engelleyen Şirket içi düzenlemeler ile kadın çalışan oranının artması adına çalışmalar yürütülmektedir.

Ayrıca Kurumsal Yönetim İlkeleri 4.3.9. maddesinde belirtilen Yönetim Kurulu'nda kadın üye oranının %25 olması hedefine ulaşılmıştır. 5 Yönetim Kurulu Üyesinin 2'si (%40) kadındır.

Papiyon Savunma, çocuk işçi çalıştırılmaması ve zorla çalıştırmayı önleyici uygulamalar ile hem kendi bünyesinde hem de tedarikçileri ve iş ortaklarında da bu hususta oldukça net ve katıdır. Çalışan ve insan haklarına saygının önemini desteklemektedir. 2021 faaliyet dönemi sonu itibariyle Şirket yaş ortalaması aşağıdaki gibidir;

YIL	0-18 YAŞ	18-24 YAŞ	25-34 YAŞ	35-44 YAŞ	45-54 YAŞ	55 + YAŞ	TOPLAM ÇALIŞAN	YAŞ ORTALAMASI
2021	0	4	24	18	15	9	70	39,14

Papiyon Savunma, çalışan beklentisi ve Şirket beklentisini denge içerisinde tutarak gelişim politikası çerçevesinde kariyer gelişim uygulamaları yürütür. Çalışanların, hedeflerine ulaşması için kendi istek ve arzusuyla harekete geçmesi ve isteklendirilmesi ile gelişim sürecinin daha etkili olmasını sağlamaktayız.

Papiyon Savunma, Şirket içi eğitimler ve Üniversite eğitimleri için çalışanlara fırsatlar ve uygun ortamlar oluşturmaktadır. 2021 faaliyet dönemi sonu itibariyle çalışanlarımızın %74'ü lisans ve üstü eğitim düzeyine sahiptir.

YIL	ORTAOKUL / LİSE	ÖN LİSANS	LİSANS	YÜKSEK LİSANS / DOKTORA	TOPLAM
2021	16	2	39	13	70

## b) Paydaşlar, Uluslararası Standartlar ve İnisiyatifler

Papilon Savunma, faaliyetlerini sürdürürken tüm paydaşların (çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler ve hizmet sağlayıcılar, kamu kuruluşları, hissedarlar, toplum ve sivil toplum vb.) ihtiyaç ve önceliklerini dikkate alır ve saygı duyar. Müşteri memnuniyetinin önemini bilerek faaliyetlerini sürdürmektedir. Kalite Politikası'nı oluşturmuş ve kamuya açıklamıştır.

Şirket, Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi'nde belirtilen uluslararası kuruluş, ilkelerin (Ekvator Prensipleri, Birleşmiş Milletler Çevre Programı Finans Girişimi (UNEP-FI), Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler (UNGC), Birleşmiş Milletler Sorumlu Yatırım Prensipleri (UNPRI) vb.) ve uluslararası raporlama standartlarının (Karbon Saydamlık Projesi (CDP), Küresel Raporlama Girişimi (GRI), Uluslararası Entegre Raporlama Konseyi (IIRC), Sürdürülebilirlik Muhasebe Standartları Kurulu (SASB), İklimle İlişkili Finansal Açıklamalar Görev Gücü (TCFD) vb.) üyesi veya imzacısı olmak ve benimsenmesi için çalışmalarını sürdürmektedir. Bu konuda çalışmalar tamamlandıktan sonra kamuya açıklanacaktır.

## c) Kurumsal Yönetim İlkeleri

Papilon Savunma, II-17.1 sayılı Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim Tebliği kapsamında zorunlu olarak uyulması gereken Kurumsal Yönetim İlkelerine tam uyum sağlamaktadır. Gönüllü ilkelerden henüz uyum sağlamamış olduğu ilkelere uyum sağlamak için çalışmalarına devam etmektedir.

Çalışmaların henüz devam ettiği Sürdürülebilirlik alanındaki tedbirler ve stratejiler belirlenirken menfaat sahiplerinin görüşleri dikkate alınacaktır.

Sosyal Sorumluluk Politikasını kamuya duyurmuştur. Bu konuda Şirket, tüm faaliyetlerini sürdürürken insana saygı, tevazu, toplumun gelişimi, çevrenin korunması ve desteklenmesi konularında sosyal sorumluluk bilinciyle hareket edilmesini temel unsur olarak benimsemiştir. Papilon Savunma, faaliyetlerinde toplum ve çevre için en iyi olanı dikkate alır ve sosyal sorumluluk konularında gönüllü olmaları için çalışanlarını destekler. Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele hususu Etik Politikamız'da belirtilmiştir.