

10

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM RAPORU



10.1. Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanı

Papillon Savunma Teknoloji ve Ticaret Anonim Şirketi ("Şirket") Sermaye Piyasası Kurulu II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği ekinde yer alan Kurumsal Yönetim İlkelerinde yer alan zorunlu olan/olmayan tüm bu ilkelere bağlıdır ve tam uyum sağlamak için gerekli özeni göstermektedir. Şirket hesap verilebilirlik, eşitlik, şeffaflık, adil davranış, etik ve yasal düzenlemelere uyum kavramlarının bilinci ile sorumluluklarını doğru ve zamanında yerine getirmiştir.

Şirket faaliyet dönemi içerisinde zorunlu olan ilkelere uyum sağlamış olup, henüz uyum sağlamadığı ilkelere uyum sağlamaya yönelik çalışmalarına devam etmektedir. Söz konusu ilkelere henüz uyum sağlanmamış olması sebebiyle menfaat sahipleri arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır. Aşağıda kurumsal yönetim ilkelerine dair bilgiler verilmekte olup, 31.12.2022 tarihinde sona eren faaliyet dönemi için uyum sağlanan/sağlanmayan ilkelere ilişkin açıklamalara ayrıca Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda Kurumsal Yönetim Uyum Raporu "URF" ve Kurumsal Yönetim Bilgi Formu "KYBF" ile yer verilmiştir.

10.2. BÖLÜM I – Pay Sahipleri



I. Yatırımcı İlişkileri Bölümü

Şirket; pay sahiplerimiz, kurumsal yatırımcılar, analistlerle ve başta Sermaye Piyasası Kurulu ve Borsa İstanbul olmak üzere ilişkileri yürütmek üzere yatırımcı ilişkileri bölümünü kurmuştur. Ayrıca Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirtildiği üzere "Sermaye Piyasası Faaliyetleri Düzey 3 Lisansı" ve "Kurumsal Yönetim Derecelendirme Lisansı"na sahip, şirkette tam zamanlı çalışan ve

Kurumsal Yönetim Komitesi üyesi olan yatırımcı ilişkileri yöneticisi ve bu bölümde çalışan bir kişiyi görevlendirmiştir. Yatırımcı ilişkileri bölümü yürüttüğü tüm faaliyetlere ilişkin Kurumsal Yönetim Komitesi ve Yönetim Kurulu'na belirli periyotlarla gerekli bilgilendirmeleri yapmaktadırlar ve bununla birlikte yıl içinde yürütülen faaliyetlerine ilişkin Yönetim Kurulu'na rapor sunulmaktadır.

ADI SOYADI - UNVANI	LİSANS BİLGİSİ	LİSANS NO	İLETİŞİM
Ahmet Çağrı Demirtaş Yatırımcı İlişkileri Yöneticisi	Sermaye Piyasası Faaliyetleri Düzey 3 Lisansı – Kurumsal Yönetim Derecelendirme Lisansı	(No. 213993) – (No. 703384)	yatirim@papillon.com.tr 0 (312) 231 20 26
Mahmut Keper Yatırımcı İlişkileri Uzmanı	Sermaye Piyasası Faaliyetleri Düzey 1 Lisansı	(No. 920379)	yatirim@papillon.com.tr 0 (312) 231 20 26



Yatırımcı İlişkileri Bölümünün faaliyet dönemi içerisinde gerçekleştirdiği başlıca faaliyetler,

- Özel Durum açıklamaları ve diğer KAP 'ta kamuya duyurulması gerekli bilgileri koordine edip, paylaşmak,
- İçsel Bilgilere Erişimi Olanlar listesinin kontrolleri ve güncel kalmasını sağlamak,
- Pay sahipleri ile şirket arasında bir bağlantı görevi icra edip, henüz kamuya açıklanmamış ticari sır, gizli bilgi ve içsel bilgi hariç pay sahiplerinin ilettiği bilgi taleplerinin yazılı ve sözlü yanıtlanması,
- Yatırımcı İlişkileri web sitesi içeriklerinin güncel kalması, arşivlenmesi ve sürekli olarak kontrollerini yapmak,
- Genel Kurul öncesi, esnası ve sonrasında tüm işlemlerin, kanuna, esas sözleşmeye, genel kurul iç yönergesine uygun olarak tamamlanmasını koordine etmek ve takiplerini yapmak,
- Düzenleyici kurumlar ile iletişimin sağlanması ve evrak, bilgi talebi olması halinde ivedilikle cevaplamak,
- Hak kullanım işlemleri ve kurumsal yönetim ilkelerine uyum hususunda faaliyetleri yürütmek,
- Faaliyet Raporları, Sürdürülebilirlik ve Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporlarının hazırlanması,
- Kurumsal Yönetim Komitesi ile koordine çalışmalar gerçekleştirmek.

Yatırımcı ilişkileri bölümüne iletilen bilgi talepleri içsel bilgi, gizli ve ticari sır kapsamındaki bilgiler hariç olmak üzere hem telefon aracılığıyla hem de yazılı olarak cevaplandırılmaktadır. 2022 yılı faaliyet dönemi içerisinde, 250'nin üzerinde pay sahipleri, potansiyel yatırımcılar tarafından yatırımcı ilişkilerine E-Posta ya da telefon ile iletilen bilgi talepleri yanıtlanmıştır. Ayrıca mevzuata uyumun sağlanması ve gözetilmesi ile düzenleyici kurumlar tarafından talep edilen bilgi talepleri ivedilikle yanıtlanmış olup, doğru, açık, şeffaf, bir şekilde görevlerini yerine getirmişlerdir. Dönem içerisinde Kamuyu Aydınlatma Platformu'na 52 adet bildirimde bulunulmuştur.

II. Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı



Her bir pay sahibimizin bilgi edinme hakkının korunması ve doğru, şeffaf bir şekilde bilgi edinme haklarının kullanımlarının sağlanması pay sahipleri arasında ayırım yapılmadan eşitlik prensibi gözetilerek yerine getirilmektedir. Şirket esas sözleşmesinde bilgi edinme haklarını kısıtlayan bir düzenleme bulunmamaktadır. Tüm pay sahiplerimizin bilgi edinme haklarını sağlamak ve bilgiye ulaşımını kolaylaştırmak

için Kamuyu Aydınlatma Platformu'na şirketimizle ilgili yaptığımız tüm özel durum açıklamaları ve pay sahiplerini ilgilendiren tüm bilgiler yatırımcı ilişkileri web sitemizde <https://invest.papillon.com.tr/cms/> yayınlanmaktadır. Pay sahipleri tarafından, faaliyet dönemi içerisinde özel denetçi tayini talebi bulunmamaktadır.



III. Genel Kurul Toplantıları

Genel Kurul Toplantısı; Genel Kurul İç Yönerge, Esas Sözleşme, Sermaye Piyasası Kanunu, Türk Ticaret Kanunu'na uygun olarak yapılmaktadır. Genel Kurul Toplantısı ilanı asgari süresi içinde, Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP), Elektronik Genel Kurul Sistemi (E-GKS), Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi (TTSG) ve Şirket Kurumsal Web Sitesi <https://invest.papilon.com.tr/cms/> aracılığıyla yapılmaktadır.

Toplantı öncesinde pay sahiplerimiz için "Toplantıya Davet" ve "Bilgilendirme Dokümanı" hazırlanmakta ve kamuoyuna duyurulmaktadır. Ayrıca toplantı öncesinde bilanço, gelir tablosu, faaliyet raporu, finansal rapor, gündem, vekaletname dokümanları şirket merkezinde pay sahiplerimizin incelemesine hazır tutulmaktadır ve arzu edenlere birer örneği verilmektedir. Genel Kurul sonuçları yine aynı şekilde "Hazirun" ve "Toplantı Tutanağı"nı içerecek şekilde yayınlanmaktadır. Genel Kurul Toplantısı'nda oylamalar el kaldırma ve elektronik oylama suretiyle yapılmakta ve pay sahiplerinin haklarının kullanılmasını sağlayacak şekilde toplantı başkanı tarafından yönetilmektedir.

Şirketin 2021 yılı faaliyetlerine ait Olağan Genel Kurul Toplantısı asgari oy nisabının oluşmasına müteakip 17.05.2022 tarihinde saat 10:30'da CP Ankara Hotel / Ankara'da T.C. Ticaret Bakanlığı Ankara Ticaret İl Müdürlüğü tarafından görevlendirilen Bakanlık Temsilcisi gözetiminde icra edilmiştir. Genel Kurul Toplantısı'na medya tarafından katılım olmamıştır. Fiziki ve elektronik ortamda katılım sağlanmış olup, 2022 yılında gerçekleşen 2021 yılı Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda bilgi talebi veya gündem dışı soru sormak/söz almak isteyen pay sahibimiz olmamıştır. Yatırımcı ilişkileri bölümüne yazılı soru gelmemiştir.

Şirketin Bağış ve Yardım Politikası çerçevesinde 2021 yılında yapmış olduğu bağış ve yardımlar Genel Kurul Toplantısı'nda ayrı bir gündem maddesi ile menfaat sahiplerinin bilgilendirilmesi sağlanmıştır. (2021 yılında TEMA Vakfı'na 2.600-TL bağış yapılmıştır.)

2022 faaliyet dönemi içinde Olağanüstü Genel Kurul Toplantısı yapılmamıştır.

IV. Oy Hakları ve Azlık Hakları



Genel Kurul Toplantılarında her payın bir oy hakkı vardır. Pay sahipleri veya tayin ettikleri vekilleri, temsilcileri aracılığıyla oy haklarını kullanabilmektedirler. Şirket esas sözleşmesinde pay sahiplerinin temsilci veya vekaleten oy kullanması engelleyen hüküm bulunmamaktadır. Şirketin oy hakkında imtiyaz bulunmamaktadır. Her bir pay sahibi fiziki veya elektronik ortamda oy hakkını kullanabilmektedir.

V. Kar Payı Hakkı



Şirketin kar dağıtımında herhangi bir imtiyaz bulunmamaktadır. Her hisse eşit kâr payı hakkına sahiptir. Şirketin kar dağıtım politikası Kamuyu Aydınlatma Platformu, Kurumsal Web Sitesi, Faaliyet Raporu'nda pay sahiplerinin bilgisine sunulmuştur. Kar dağıtımı Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu, Şirket Esas Sözleşme, Kar Dağıtım Politikası'nda yer alan hükümler çerçevesinde, Yönetim Kurulu önerisi ile Genel Kurul Toplantısı'nda görüşülerek karara bağlanmaktadır. Karın dağıtımı Genel Kurul Toplantısı'nda onaylanan kar dağıtım tablosuna istinaden belirlenen tarihlerde dağıtılmaktadır. 17 Mayıs 2022 tarihinde gerçekleştirilen 2021 yılı Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda brüt 300.000-TL nakit kâr payının ve 25 Mayıs 2022 tarihinden itibaren dağıtılması kararı alınmıştır.

VI. Payların Devri

Şirket esas sözleşmesinde payların devri ile ilgili herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır.

10.3. BÖLÜM II – Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık



I. Kurumsal İnternet Sitesi ve İçeriği

Şirket ile ilgili pay sahiplerinin bilgi sahibi olmasını kolaylaştırıcı olacak ölçüde doğru, tam, anlaşılabilir, yeterli bilgiler <https://invest.papillon.com.tr/cms/> web sitesinde, Kurumsal Yönetim İlkelerinin 2.1 maddesi uyarınca hazırlanmış olup, pay yatırımcıların kullanımına sunulmuştur. Kurumsal web sitesi yatırımcı ilişkileri bölümünün sorumluluğunda sürekli güncel tutulmaktadır. Kurumsal web sitesi Türkçe dil seçeneğinin yanı sıra yabancı dilde de kullanıma açıktır.

Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim Tebliği uyarınca hazırlanan yatırımcı ilişkileri web sitesinde;

1. HAKKIMIZDA

- ⇒ Şirket Genel Bilgiler
- ⇒ Yönetim Kurulu
- ⇒ Ortaklık Yapısı
- ⇒ Halka Arz Bilgileri

2. DUYURULAR

- ⇒ KAP Özel Durum Açıklamaları

3. RAPORLAR

- ⇒ Çeyrek Dönemler Finansal Rapor
- ⇒ Yıllık Finansal Raporlar
- ⇒ Yıllık Faaliyet Raporları
- ⇒ Yıllık Faaliyet Raporları

4. KURUMSAL YÖNETİM

- ⇒ Esas Sözleşme
- ⇒ Yönetim Kurulu Komiteleri
- ⇒ Politikalar
- ⇒ Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi
- ⇒ Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu

5. GENEL KURUL

- ⇒ Genel Kurul İç Yönerge
- ⇒ Genel Kurul Dökümanları

6. S.S.S

- ⇒ Şirket Hakkında Açıklayıcı Bilgiler

7. BİLGİ TOPLUMU HİZMETLERİ

- ⇒ MKK E-Şirket

8. YATIRIMCI İLİŞKİLERİ İLETİŞİM

- ⇒ Yatırımcı İlişkileri Bölüm Çalışanları İletişim

bilgileri yer almaktadır.



II. Faaliyet Raporu

Faaliyet Raporu, Türk Ticaret Kanunu'nun "Şirketlerin Yıllık Faaliyet Raporu'nun Asgari İçeriğinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirtilen tüm esasları içerecek şekilde hazırlanmaktadır.

10.4. BÖLÜM III – Menfaat Sahipleri



I. Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi

Menfaat sahiplerinin, açık, şeffaf, anlaşılır, hesap verilebilir bir şekilde bilgilendirilmeleri kurumsal internet sitesi, faaliyet raporları, kamuyu aydınlatma platformu, yatırımcı ilişkileri birimi ile sağlanmaktadır. Papilon çalışanlarına, şirket içi kullanılmakta olan portal ile güncel bilgi iletimi sağlanmaktadır. Şirket içinde veya dışında ihtiyaç duyabilecekleri bu bilgilere portal üzerinden ulaşabilen çalışanlarımız ayrıca İnsan Kaynakları Departmanı tarafından Şirket Üst Yönetiminin aktarmış olduğu bilgiler doğrultusunda gerekli durumlarda gerek elektronik ortamda gerekse yüz yüze bilgi iletimi yapılmaktadır. Tüm çalışanlarımızın katılımı ile gerçekleştirilen "Genel Bilgilendirme Toplantısı" aylık veya üç aylık periyotlarla Genel

Müdür tarafından yapılmaktadır. Tedarikçilerimiz ve müşterilerimiz ile ürün, hizmet, talep, kalite vs. konularında bilgilendirmeler ilgili departmanlarca yapılmaktadır.

Menfaat sahipleri, Papilon Etik İlkeler Politikasına ve şirketin mevzuata uygun olmayan işlemlerinin tespiti ya da şüphe durumlarında E-Posta (etik@papilon.com.tr) ile şikayetlerini iletebilmektedir. Faaliyet dönemi içerisinde bu hususta bir bildirim bulunmamaktadır. Şirket politikalarına; <https://invest.papilon.com.tr/cms/> adresinden ulaşılabilir.

II. Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı

Papilon, şirket faaliyetlerini aksatmayacak şekilde menfaat sahiplerinin yönetime katılımını desteklemekte, oluşabilecek her türlü engelin ortadan kaldırılması esası ile tüm iletişim kanallarının açık tutulması hassasiyetini sağlamaktadır. Bununla birlikte şirket esas sözleşmesinde menfaat sahiplerinin yönetime katılımı konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

III. İnsan Kaynakları Politikası



Papilon İnsan Kaynakları Politikası özeti; Çalışanlarına kendilerini değerli hissettiren, ortak bir kimlik ve birlik olma duygusunu yaratma vizyonu ile çalışanların kendilerini fark edebildikleri, geliştirebildikleri, farkındalık sağlayabildikleri bir yaşam alanı oluşturarak, kendileri ve şirketin amaç ve hedefleri ile çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini uyumlaştırmaktır. İnsan Kaynakları Gelişim Politikası bu amaç doğrultusunda çalışanlarımıza destek sağlamaktadır. İnsan Kaynakları Politikası'nda revizeler yapılarak güncelliğinin koruması amaçlanmaktadır. Kanun, mevzuat, insan hakları, etik, saygı, eşitlik prensipleri esas alınmaktadır.

IV. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk



Etik Kurallar ile çalışanların iş ve yaşam alanında evrensel doğruların belirlenmesi, bu doğrular ışığında hareket edilmesi ve şirket çalışanlarına rehberlik etmesi amaçlanmaktadır. Ortak bir kurum kültürü yaratmak, uyumlu bir çalışma ortamı oluşturmak ve topluma karşı sorumlu bir şirket olabilmek temelinde hazırlanan Etik Kodlarımız hem yasal gerekliliklere uygun davranmak hem de doğru, dürüst, saygılı, hesap verilebilir, yapıcı, bulunduğu ortamdaki tüm canlıların yaşam alanına saygılı, temel ahlaki ve insani değerler içerisinde bir bütün olarak yaşama bilincidir. İşe alım sürecinde adaylara ve çalışanlarımıza Etik İlkeler ve temel değerler, davranış kuralları hakkında bilgilendirmeler yapılmakta kitapçıklar/elektronik ortamda hazırlanan prosedürler iletilmektedir. Yıl içerisinde çalışanlara temel değerler ve etik ilkeler konularında eğitimler ve sınavlar yapılmakta ayrıca çalışan görüşleri de alınmaktadır. Yönetim Kurulu onayı ile Etik İlkelerde güncellemeler yapılmaktadır.

Etik İlkelerin ihlali veyahut ihlal şüphesi durumunda menfaat sahiplerinin bu durumlarını bildirebileceği etik@papillon.com.tr E-Posta adresi kullanılabilir. Menfaat sahiplerine karşı açık, dürüst, tutarlı bir iş birliği içinde bulunan çalışanlar sosyal sorumluluk faaliyetlerinde gönüllü olmaları konusunda şirket tarafından desteklenirler. Papillon faaliyetlerini sürdürürken insana saygı, çevrenin ve hayvanların korunması ve desteklenmesi, sorunlara karşı katılımcı bir tutum sergilenmesi, sosyal sorumluluk olgusunun yaygınlaştırılması, iş birliğinin önemi hususlarında sosyal sorumluluk bilinciyle hareket edilmesinin yönetim anlayışının en temel unsurlarından biri olarak kabul etmektedir. Etik İlkeler Politikası ve Sosyal Sorumluluk Politikası'na <https://invest.papillon.com.tr/cms/> adresinden ulaşılabilir.

10.5. BÖLÜM IV – Yönetim Kurulu



I. Yönetim Kurulunun Yapısı ve Oluşumu

Şirketimizin Yönetim Kurulu 5 üyeden oluşmaktadır. Bu üyelere 2'si Kurumsal Yönetim İlkelerinde yer alan bağımsızlık kriterlerine uygun Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesidir. Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri kadın üyelerden oluşmakta ve Yönetim Kurulu'nun kadın üye oranı %40'tır. Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin Bağımsızlık Beyanları aşağıda verilmiştir. Yıl içerisinde Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin bağımsızlıklarını ortadan kaldıracabilecek bir durum meydana gelmemiştir. Aday Gösterme Komitesinin görevleri Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yürütülmektedir. Yönetim Kurulu Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Mevzuatı hükümlerine göre en fazla 3 yıl için seçilebilmektedir. Görev süresi biten üyelerin yeniden seçilmesi mümkündür. Yıl içerisinde Yönetim Kurulu Üyeliklerinde boşalma olması durumunda Türk Ticaret Kanunu'nun 363'üncü maddesi hükümleri uygulanır. Genel Kurul gerekli gördüğü durumlarda Türk Ticaret Kanunu ve diğer düzenlemelere uymak kaydıyla, Yönetim Kurulu Üyelerinde değişiklik yapabilmektedir. Yönetim Kurulu icrada görevli olanlar ve olmayan üyelerden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdür aynı kişi değildir. Yönetim Kurulu üyelerinin özgeçmişlerine kurumsal web sitesinde ve faaliyet raporlarımızda yer verilmiştir.

Yönetim Kurulu oluşumu ve görevlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Adı Soyadı	Unvanı	Yönetim Kuruluna İlk Seçilme Tarihi
Dr. Doğan DEMİR	Yönetim Kurulu Başkanı	17.04.2019
Ahmet Çağrı DEMİRTAŞ	Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı	17.04.2019
Kamil YILMAZ	Yönetim Kurulu Üyesi	26.10.2022
Feyza ARDA	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	17.04.2019
Handan DURAY	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	17.04.2019

**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 hısımlarım arasında; son beş yıl içinde önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda istihdam ilişkisi bulunmadığımı, sermaye veya oy haklarımın 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, kanunî 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

**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 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 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,

Handan Duray



II. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları

Yönetim Kurulu; Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu, Şirket Esas Sözleşmesi ile belirlenmiş hususlar kapsamında görev ve sorumluluklarını yerine getirmektedir. Yönetim Kurulu Üyeleri görevlerinin gerektirdiği sıklıkla toplanmaktadır. Yönetim Kurulu Üyeleri toplantılara katılır ve sorumluluklarının gereği olarak görevlerini yerine getirirler. Toplantıya katılmayacak olan üyeler mazeretlerini Yönetim Kurulu Başkanı'na ve diğer üyelere bildirmektedirler. Yönetim Kurulu'nda her bir üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır. Yönetim Kurulu Üyeleri veya Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin toplantılarda farklı görüş ve karşı oy gerekçeleri varsa karar zaptına geçirilerek karşı oy kullanan üyelerin ayrıntılı gerekçeleri alınmalıdır. 2022 yılında farklı görüş veya bir muhalefet beyan edilmemiştir. 2022 faaliyet döneminde 24 adet Yönetim Kurulu kararı alınmış olup, bu toplantılara katılım oranı %99'dur.

Sermaye Piyasası Kurulu II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'ne uygun olarak, Yönetim Kurulu Üyeleri için yaptırılan Yönetici Sorumluluk Sigortası 19 Ağustos 2022 tarihinde 1 (bir) yıl süreyle geçerli olacak şekilde yenilenmiştir.

III. Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komitelerin Sayı, Yapı ve Bağımsızlığı



Şirketimiz Yönetim Kurulu, 10.03.2021 tarihli toplantısında, Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği ekinde yer alan Kurumsal Yönetim İlkeleri uyarınca Yönetim Kurulu'nun görev ve sorumluluklarını sağlıklı bir biçimde yerine getirmesini teminen, Yönetim Kurulu bünyesinde Kurumsal Yönetim Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Denetimden Sorumlu Komitesini oluşturmuş ve kamuya duyurmuştur. Yönetim Kurulu bünyesinde ayrıca Ücretlendirme Komitesi ve Aday Gösterme Komitesi oluşturulmamış olup, bu komitelerin görevleri Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yürütülmektedir.

Tebliğ uyarınca, Kurumsal Yönetim Komitesi'ne Yatırımcı İlişkileri Bölüm Yöneticisi atanmış olup, diğer üyeler Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinden oluşmaktadır. Komiteler en az 2 üyeden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu'nda 5 üyeden 2'si Bağımsız Üye olduğu için üyeler birden fazla komitede görev almaktadırlar.

Komiteler görevlerinin gerektirdiği sıklıkla toplanmakta ve komitelerin görevlerini yerine getirmeleri için gerekli olan tüm kaynaklar ve destekler Yönetim Kurulu tarafından sağlanmaktadır. Faaliyet dönemi içerisinde, komitelerin danışmanlık hizmeti aldığı kişi veya kuruluş bulunmamaktadır.

2022 yılında;

Denetimden Sorumlu Komite 6 kez,

Riskin Eken Saptanması Komitesi 4 rapor sunumu ve 6 kez,

Kurumsal Yönetim Komitesi 3 kez,

toplantı gerçekleştirmişlerdir.

Komitelerin Görev ve Çalışma Esaslarına <https://invest.papillon.com.tr/cms/> adresinden ulaşılabilir. Komitelerin

Yönetim Kurulu Komitelerinin yapılanması takip eden sayfadaki gibidir:

Denetimden Sorumlu Komite

Başkan Feyza ARDA	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Olmayan
Üye Handan DURAY	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Olmayan

Kurumsal Yönetim Komitesi

Başkan Handan DURAY	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Olmayan
Üye Feyza ARDA	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Olmayan
Üye Ahmet Çağrı DEMİRTAŞ	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı

Riskin Erken Saptanması Komitesi

Başkan Feyza ARDA	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Olmayan
Üye Handan DURAY	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Olmayan



IV. Risk Yönetim ve İç Kontrol Mekanizması

Şirket faaliyetlerini sürdürürken, şirket menfaatlerinin korunması amacıyla risk yönetimi ve iç kontrol süreçleri ile şirket hedeflerine ulaşılmasının mümkün kılınmasına katkı sağlamaktadır. Yönetim Kurulu bünyesinde oluşturulan Denetimden Sorumlu Komite ve Riskin Erken Saptanması Komitesi tüm bu süreçlerde aktif rol almaktadır. Komiteler ve Kurumsal Risk Yönetimi Prosedürü ile şirket faaliyetleri sürdürülürken, fırsat ve riskler belirlenerek sürdürülebilir hedeflere uygun olacak şekilde süreçler ilerletilmektedir. İç kontrol mekanizması ve kurumsal risk yönetimi sistematik bir süreç olarak uygulanmalıdır.

V. Şirketin Stratejik Hedefleri



Papilon'da stratejik hedeflerin planlanma süreci şirketin vizyonu, kısa, orta, uzun vadeli hedef ve stratejilerin belirlenmesi ile başlamaktadır. Bütçeleme çalışmaları kapsamında bir sonraki yıla ait hedefler ve faaliyetler detaylandırılarak oluşturulmaktadır.

Stratejik hedefler, Genel Müdür ve Yönetim Kurulu tarafından onaylanmakta, yıl içerisinde gözden geçirilmekte ve gerçekleşmesi, performansı, sürdürülebilir kılınması takip edilmektedir.











Papilon'un vizyonu hızla değişen dünyada en yüksek değeri sağlamak için bilinmeyenlerin macerasına, insan anatomisinin büyümesine ve biyometrinin gücüne olan tutkumuzu yapay zekâ ile mükemmel kombinasyonda sunmaktır.











VI. Mali Haklar


























Şirketin üst düzey yöneticileri Yönetim Kurulu ve Genel Müdür olarak belirlenmiştir. Üst düzey yöneticilere ödenen brüt ücretler faaliyet raporlarımız ile kamuya açıklanmaktadır. Ücretlendirme Politikamız kurumsal internet sitemizde yer almaktadır. Yönetim Kurulu Üyelerine ödenecek ücretler Genel Kurul tarafından kararlaştırılmaktadır.












17 Mayıs 2022 tarihinde gerçekleştirilen 2021 yılı Olağan Genel Kurul toplantısında, Yönetim Kurulu Üyelerine ücret ödenmemesi ve Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerine ödenecek ücretin ise aylık net 7.500-TL olmasına karar verilmiştir. 2022 faaliyet dönemi içerisinde hiçbir Yönetim Kurulu Üyesine ya da üst düzey yöneticiye borç verilmemiş, doğrudan veya üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi altında kredi kullanılmamış veya lehine kefalet gibi teminatlar verilmemiştir.












KURUMSAL YÖNETİM UYUM RAPORU	UYUM DURUMU					
	EVET	KISMEN	HAYIR	MUAF	İLGİSİZ	AÇIKLAMA
1.1. PAY SAHİPLİĞİ HAKLARININ KULLANIMININ KOLAYLAŞTIRILMASI						
1.1.2 - Pay sahipliği haklarının kullanımını etkileyebilecek nitelikteki bilgi ve açıklamalar güncel olarak ortaklığın kurumsal internet sitesinde yatırımcıların kullanımına sunulmaktadır.						
1.2. BİLGİ ALMA VE İNCELEME HAKKI						
1.2.1 - Şirket yönetimi özel denetim yapılmasını zorlaştırıcı işlem yapmaktan kaçınmıştır.						
1.3. GENEL KURUL						
1.3.2 - Şirket, Genel Kurul gündeminin açık şekilde ifade edilmesini ve her teklifin ayrı bir başlık altında verilmiş olmasını temin etmiştir.						
1.3.7 - İmtiyazlı bir şekilde ortaklık bilgilerine ulaşma imkanı olan kişiler, kendileri adına ortaklığın faaliyet konusu kapsamında yaptıkları işlemler hakkında genel kurulda bilgi verilmesini teminen gündeme eklemek üzere yönetim kurulunu bilgilendirmiştir						Bildirime konu olabilecek türde işlem bilgisi bulunmamaktadır
1.3.8 - Gündemde özellik arz eden konularla ilgili yönetim kurulu üyeleri, ilgili diğer kişiler, finansal tabloların hazırlanmasında sorumluluğu bulunan yetkililer ve denetçiler, genel kurul toplantısında hazır bulunmuştur						
1.3.10 - Genel kurul gündeminde, tüm bağışların ve yardımların tutarları ve bunlardan yararlananlara ayrı bir maddede yer verilmiştir						
1.3.11. Genel kurul toplantısı söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dahil kamuya açık olarak yapılmıştır						
1.4. OY HAKKI						
1.4.1 - Pay sahiplerinin oy haklarını kullanmalarını zorlaştırıcı herhangi bir kısıtlama ve uygulama bulunmamaktadır						
1.4.2 - Şirketin imtiyazlı oy hakkına sahip payı bulunmamaktadır						
1.4.3 - Şirket, beraberinde hakimiyet ilişkisini de getiren karşılıklı iştirak ilişkisi içerisinde bulunduğu herhangi bir ortaklığın Genel Kurulu'nda oy haklarını kullanmamıştır						

KURUMSAL YÖNETİM UYUM RAPORU	UYUM DURUMU					
	EVET	KISMEN	HAYIR	MUAF	İLGİSİZ	AÇIKLAMA
1.5. AZLIK HAKLARI						
1.5.1 - Şirket azlık haklarının kullanılmasına azami özen göstermiştir						
1.5.2 - Azlık hakları esas sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir orana sahip olanlara da tanınmış ve azlık haklarının kapsamı esas sözleşmede düzenlenerek genişletilmiştir						Esas sözleşmede herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır
1.6. KAR PAYI HAKKI						
1.6.1 - Genel kurul tarafından onaylanan kar dağıtım politikası ortaklığın kurumsal internet sitesinde kamuya açıklanmıştır						
1.6.2 - Kar dağıtım politikası, pay sahiplerinin ortaklığın gelecek dönemlerde elde edeceği karın dağıtım usul ve esaslarını öngörebilmesine imkan verecek açıklıkta asgari bilgileri içermektedir						
1.6.3 - Kar dağıtmama nedenleri ve dağıtılmayan karın kullanım şekli ilgili gündem maddesinde belirtilmiştir						Kar dağıtımı yapılmıştır
1.6.4 - Yönetim kurulu, kar dağıtım politikasında pay sahiplerinin menfaatleri ile ortaklık menfaati arasında denge sağlanıp sağlanmadığını gözden geçirmiştir						
1.7. PAYLARIN DEVRİ						
1.7.1 Payların devredilmesini zorlaştırıcı herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır						
2.1. KURUMSAL İNTERNET SİTESİ						
2.1.1 - Şirketin kurumsal internet sitesi, 2.1.1 numaralı kurumsal yönetim ilkesinde yer alan tüm öğeleri içermektedir						
2.1.2 - Pay sahipliği yapısı (çıkarılmış sermayenin %5'inden fazlasına sahip gerçek kişi pay sahiplerinin adları, imtiyazları, pay adedi ve oranı) kurumsal internet sitesinde en az 6 ayda bir güncellenmektedir						
2.1.4. - Şirketin kurumsal internet sitesindeki bilgiler Türkçe ile tamamen aynı içerikte olacak şekilde ihtiyaca göre seçilen yabancı dillerde de hazırlanmıştır						

KURUMSAL YÖNETİM UYUM RAPORU	UYUM DURUMU					
	EVET	KISMEN	HAYIR	MUAF	İLGİSİZ	AÇIKLAMA
2.2. FAALİYET RAPORU						
2.2.1 - Yönetim kurulu, yıllık faaliyet raporunun şirket faaliyetlerini tam ve doğru şekilde yansıtmalarını temin etmektedir						
2.2.2 - Yıllık faaliyet raporu, 2.2.2 numaralı ilgede yer alan tüm unsurları içermektedir						
3.1. MENFAAT SAHİPLERİNE İLİŞKİN ŞİRKET POLİTİKASI						
3.1.1 - Menfaat sahiplerinin hakları ilgili düzenlemeler, sözleşmeler ve iyi niyet kuralları çerçevesinde korunmaktadır						
3.1.3. - Menfaat sahiplerinin haklarıyla ilgili politika ve prosedürler şirketin kurumsal internet sitesinde yayımlanmaktadır						
3.1.4. - Menfaat sahiplerinin, mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemleri bildirmesi için gerekli mekanizmalar oluşturulmuştur						etik@papilon.com.tr
3.1.5. - Şirket, menfaat sahipleri arasındaki çıkar çatışmalarını dengeli bir şekilde ele almaktadır						
3.2. MENFAAT SAHİPLERİNİN ŞİRKET YÖNETİMİNE KATILIMININ DESTEKLENMESİ						
3.2.1 - Çalışanların yönetime katılımı, esas sözleşme veya şirket içi yönetmeliklerle düzenlenmiştir						Şirket içi uygulamalarla çalışanların yönetime katılımı desteklenmekte olup, esas sözleşmede bu hususta bir düzenleme bulunmamaktadır.
3.2.2. - Menfaat sahipleri bakımından sonuç doğuran önemli kararlarda menfaat sahiplerinin görüşlerini almak üzere anket/konsültasyon gibi yöntemler uygulanmıştır						Faaliyet dönemi içerisinde menfaat sahipleri bakımından önemli sonuç doğuran kararlar yoktur
3.3. ŞİRKETİN İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI						
3.3.1 - Şirket fırsat eşitliği sağlayan bir istihdam politikası ve tüm kilit yönetici pozisyonları için bir halefiyet planlaması benimsemiştir						Halefiyet planlaması bulunmamaktadır
3.3.2. - Personel alımına ilişkin ölçütler yazılı olarak belirlenmiştir						
3.3.3. - Şirketin bir insan kaynakları gelişim politikası bulunmaktadır ve bu kapsamda çalışanlar için eğitimler düzenlenmektedir						

KURUMSAL YÖNETİM UYUM RAPORU	UYUM DURUMU					
	EVET	KISMEN	HAYIR	MUAF	İLGİSİZ	AÇIKLAMA
3.3. ŞİRKETİN İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI						
3.3.4. - Şirketin finansal durumu, ücretlendirme, kariyer planlaması, eğitim ve sağlık gibi konularda çalışanların bilgilendirilmesine yönelik toplantılar düzenlenmiştir						
3.3.5. - Çalışanları etkileyebilecek kararlar kendilerine ve çalışan temsilcilerine bildirilmiştir. Bu konularda ilgili sendikaların da görüşü alınmıştır						Çalışan temsilcisi bulunmamakla birlikte çalışanlar, birim yöneticileri ve İnsan Kaynakları bölümü tarafından bilgilendirilmektedir
3.3.6. - Görev tanımları ve performans kriterleri tüm çalışanlar için ayrıntılı olarak hazırlanarak çalışanlara duyurulmuş ve ücretlendirme kararlarında kullanılmıştır						
3.3.7. - Çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmasını önlemek ve çalışanları şirket içi fiziksel, ruhsal ve duygusal açıdan kötü muamelelere karşı korumaya yönelik prosedürler, eğitimler, farkındalığı artırma, hedefler, izleme, şikayet mekanizmaları gibi önlemler alınmıştır						
3.3.8. - Şirket, dernek kurma özgürlüğünü ve toplu iş sözleşmesi hakkının etkin bir biçimde tanınmasını desteklemektedir						Toplu iş sözleşmesi yapılmamaktadır
3.3.9. - Çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı sağlanmaktadır						
3.4. MÜŞTERİLER VE TEDARİKÇİLERLE İLİŞKİLER						
3.4.1. - Şirket, müşteri memnuniyetini ölçmüştür ve koşulsuz müşteri memnuniyeti anlayışıyla faaliyet göstermiştir						
3.4.2. - Müşterinin satın aldığı mal ve hizmete ilişkin taleplerin işleme konulmasında gecikme olduğunda bu durum müşterilere bildirilmektedir						
3.4.3. - Şirket mal ve hizmetlere ilişkin kalite standartlarına bağlıdır						
3.4.4. - Şirket, müşteri ve tedarikçilerin ticari sır kapsamındaki hassas bilgilerinin gizliliğini korumaya yönelik kontrollere sahiptir						
3.5. ETİK KURALLAR VE SOSYAL SORUMLULUK						
3.5.1 - Yönetim Kurulu etik davranış kurallarını belirleyerek şirketin kurumsal internet sitesinde yayımlamıştır						
3.5.2. - Ortaklık, sosyal sorumluluk konusunda duyarlıdır. Yolsuzluk ve rüşvetin önlenmesine yönelik tedbirler almıştır						

KURUMSAL YÖNETİM UYUM RAPORU	UYUM DURUMU					
	EVET	KISMEN	HAYIR	MUAF	İLGİSİZ	AÇIKLAMA
4.1. YÖNETİM KURULUNUN İŞLEVİ						
4.1.1. - Yönetim kurulu, strateji ve risklerin şirketin uzun vadeli çıkarlarını tehdit etmemesini ve etkin bir risk yönetimi uygulanmasını sağlamaktadır						
4.1.2. - Toplantı gündem ve tutanakları, yönetim kurulunun şirketin stratejik hedeflerini tartışarak onayladığını, ihtiyaç duyulan kaynakların belirlendiğini ve yönetim performansının denetlendiğini ortaya koymaktadır						
4.2. YÖNETİM KURULUNUN FAALİYET ESASLARI						
4.2.1 - Yönetim kurulu faaliyetlerini belgelendirmiş ve pay sahiplerinin bilgisine sunmuştur						
4.2.2 - Yönetim kurulu üyelerinin görev ve yetkileri yıllık faaliyet raporunda açıklanmıştır						
4.2.3 - Yönetim kurulu, şirketin ölçeğine ve faaliyetlerinin karmaşıklığına uygun bir iç kontrol sistemi oluşturmuştur						
4.2.4. - İç kontrol sisteminin işleyişi ve etkinliğine dair bilgiler faaliyet raporunda verilmiştir						
4.2.5. - Yönetim kurulu başkanı ve icra başkanı (genel müdür) görevleri birbirinden ayrılmış ve tanımlanmıştır						
4.2.7. - Yönetim kurulu, yatırımcı ilişkileri bölümü ve kurumsal yönetim komitesinin etkili bir biçimde çalışmasını sağlamak ve şirket ile pay sahipleri arasındaki anlaşmazlıkların giderilmesinde ve pay sahipleriyle iletişimde yatırımcı ilişkileri bölümü ve kurumsal yönetim komitesiyle yakın işbirliği içinde çalışmıştır						
4.2.8. - Yönetim kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları ile şirkette sebep olacakları zarara ilişkin olarak şirket, sermayenin %25'ini aşan bir bedelle yönetici sorumluluk sigortası yaptırmıştır						
4.3. YÖNETİM KURULUNUN YAPISI						
4.3.9. - Şirket yönetim kurulunda, kadın üye oranı için asgari %25'lik bir hedef belirleyerek bu amaca ulaşmak için politika oluşturmuştur. Yönetim kurulu yapısı yıllık olarak gözden geçirilmekte ve aday belirleme süreci bu politikaya uygun bir şekilde gerçekleştirilmektedir						Kadın üye oranı %40
4.3.10. - Denetimden sorumlu komitenin üyelerinden en az birinin denetim/muhasebe ve finans konusunda 5 yıllık tecrübesi vardır						

KURUMSAL YÖNETİM UYUM RAPORU	UYUM DURUMU					
	EVET	KISMEN	HAYIR	MUAF	İLGİSİZ	AÇIKLAMA
4.4. YÖNETİM KURULU TOPLANTILARININ ŞEKLİ						
4.4.1 - Bütün yönetim kurulu üyeleri, yönetim kurulu toplantılarının çoğuna fiziksel veya elektronik katılım sağlamıştır						
4.4.2 - Yönetim kurulu, gündemde yer alan konularla ilgili bilgi ve belgelerin toplantıdan önce tüm üyelere gönderilmesi için asgari bir süre tanımlamıştır						Yazılı bir düzenleme olmamakla birlikte yeterli süre öncesinde bilgilendirme yapılmaktadır
4.4.3 - Toplantıya katılmayan ancak görüşlerini yazılı olarak yönetim kuruluna bildiren üyenin görüşleri diğer üyelerin bilgilerine sunulmuştur						Üyelerimizden yazılı görüş bildiren olmamıştır
4.4.4 - Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı vardır						
4.4.5. Yönetim kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağı şirket içi düzenlemeler ile yazılı hale getirilmiştir						Esas sözleşme madde 9
4.4.6. - Yönetim kurulu toplantı zaptı gündemdeki tüm maddelerin görüşüldüğünü ortaya koymakta ve karar zaptı muhalif görüşleri de içerecek şekilde hazırlanmaktadır						
4.4.7. - Yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında başka görevler alması sınırlandırılmıştır. Yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında aldığı görevler genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgisine sunulmuştur						Bu konuda bir sınırlama bulunmamakla birlikte üyelerin şirket dışında aldığı görevler Genel Kurul Bilgilendirme Dokümanı ile pay sahiplerinin bilgisine sunulmuştur
4.5. YÖNETİM KURULU BÜNYESİNDE OLUŞTURULAN KOMİTELER						
4.5.5. - Her bir yönetim kurulu üyesi sadece bir komitede görev almaktadır						Komite üyeleri bağımsız üyelere seçilmiştir. Bu sebeple üyeler birden fazla komitede görev almaktadır
4.5.6. - Komiteler, görüşlerini almak için gerekli gördüğü kişileri toplantılara davet etmiştir ve görüşlerini almıştır						
4.5.7. - Komitenin danışmanlık hizmeti aldığı kişi/kuruluşun bağımsızlığı hakkında bilgiye yıllık faaliyet raporunda yer verilmiştir						
4.5.8. - Komite toplantılarının sonuçları hakkında rapor düzenlenerek yönetim kurulu üyelerine sunulmuştur						

KURUMSAL YÖNETİM UYUM RAPORU	UYUM DURUMU					
	EVET	KISMEN	HAYIR	MUAF	İLGİSİZ	AÇIKLAMA
4.6. YÖNETİM KURULU ÜYELERİNE VE İDARİ SORUMLULUĞU BULUNAN YÖNETİCİLERE SAĞLANAN MALİ HAKLAR						
4.6.1. - Yönetim kurulu, sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirip getirmediğini değerlendirmek üzere yönetim kurulu performans değerlendirmesi gerçekleştirmiştir			✓			Performans değerlendirme uygulaması bulunmamaktadır
4.6.4. - Şirket, yönetim kurulu üyelerinden herhangi bir isine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine kredi kullandırmamış, borç vermemiş veya ödünç verilen borcun süresini uzatmamış, şartları iyileştirmemiş, üçüncü şahıslar aracılığıyla kişisel bir kredi başlığı altında kredi kullandırmamış veya bunlar lehine kefalet gibi teminatlar vermemiştir	✓					
4.6.5. - Yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler yıllık faaliyet raporunda kişi bazında açıklanmıştır		✓				Yıllık faaliyet raporunda söz konusu ücretler toplu olarak açıklanmaktadır

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLKELERİ UYUM RAPORU



YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESAJI



Değerli Paydaşlarımız,

Papilon olarak, kurumsal yapıların hem kendi varlığının hem de paydaşı olduğu toplum ve çevrenin sürdürülebilirliğine yönelik sorumlulukları olduğu düşünce-sindeyiz. Bu amaçla kuruluşu itibarıyla kaynak seçimi, geliştirilmesi ve tüketimine günlük değil uzun dönemli etki alanları göz önüne alınarak duyarlılığı esas etmiş bulunmaktayız.

Üretim teknolojilerimiz ve bulunduğumuz sektör itibarıyla gerek karbon salınımı gerekse de çevresel etkimiz minimal düzeydedir. Çevremizin olumsuz etkilenmesine sebep olabilecek alt bileşen unsurlarını, ekonomik değerleri de göz önüne alınarak alt yüklenici seçimlerimizde çevreye olan etkileri dikkate alarak tercih etmeye özen göstermekteyiz.

Sürdürülebilirliğin bir paydaşı olan insan ve toplum varlığı açısından, çalışanlarımızın gelişiminde akademik yetkinliklerin artırılması, toplumsal duyarlılıkların kazanılması ve aileden başlayan sürekli öğrenme politikasını uyguluyoruz. Çalışanlarımızın, sadece şirket bünyesinde değil tüm çalışma hayatlarında iz bırakacak eğitim süreçlerine kesintisiz devam ediyoruz. Bu sayede Papilon çalışanlarının edindiği deneyimlerden sonra ulusal ve uluslararası pazarlardaki iş gücü piyasasında da faydalı bir birey olarak görüldüğü ve buna yönelik hamlelerde bulduklarını gözlemliyoruz. Bu durum kurumsal sürdürülebilirlik açısından negatif bir durum gibi algılansa da ortaya çıkmış olan kaynak kültürümüz ile değişimin faydasını bambaşka bir boyutta

pozitif gerçeklik olarak yaşamaktayız. Öteyandan toplumsal ve bireysel sürdürülebilirlik konusunda anlamlı, katma değerli ve tüketim odaklı olmayan sürekli gelişme esaslı bireyleri yetiştirmekten gurur duyuyoruz.

Yurt dışı pazarlardaki gözlemlerimiz ile, ülkemiz ve dünya için kurumsal sürdürülebilirlik ilkelerinin, şirketler ve organizasyonlar açısından neden öncü olunması gerektiğini de bu çalışmalarımız sırasında gözlemledik. İlerleyen zamanlarda çok daha anlamlı sosyal sorumluluk projeleriyle katkımızı arttıracak olsak da 2022'de daha önceki yıllarda olduğu gibi ağaçlandırma, hayvanların korunması, çocuk gelişimi ve toplumsal öğrenmeye yönelik çeşitli gönüllülük organizasyonlarına katkı sağladık.

Sonraki nesillere daha iyi bir dünya, ülke ve şirket bırakabilmek için farkındalığımızın yüksek olduğunu bildirir, ilgili raporumuzu saygılarımla dikkatlerinize sunarım.

Dr. Doğan Demir

Şirket 2022 yılında Sermaye Piyasası Kurulu (II-17.1) sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği uyarınca Sürdürülebilirlik İlkelerine yönelik çalışmalarına devam etmiştir. Öncelikli olarak Sürdürülebilirlik Komitesi ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikasını oluşturmuş ve kamuya duyurmuştur. Bununla birlikte kısmi uyum sağladığı veya uyum sağlamadığı ilkelere de tam uyum sağlamak adına çalışmalarına devam etmekte ve ilerleyen dönemlerde gelişmeleri kamuya duyurmaya devam edecektir.

Bu rapor 1 Ocak - 31 Aralık 2022 dönemini kapsamaktadır. ÇŞY kilit performans ölçümleri yapılmamış ve bağımsız üçüncü taraflarca doğrulanmamıştır. ÇŞY konularında aleyhte açılan veya sonuçlanan ÇŞY politikaları açısından önemli nitelikte veya faaliyetleri önemli ölçüde etkileyecek dava bulunmamaktadır.

Papilon, çevresel bilgilerini kurumsal web sitesi ve faaliyet raporları ile kamuya açıklamaktadır.



Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikası

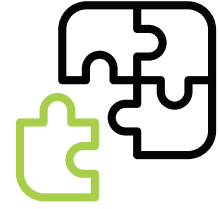
Papilon, faaliyetlerini gerçekleştirirken doğal kaynakların sonsuz olmadığı bilinci ile çalışmalarını sürdürmektedir. Şirket olarak benimsediğimiz

**“Önemse,
Koru,
Yaşat”**

prensibiyle hareket ederiz. Ekolojik dengeye zarar vermeden, yaşam döngüsünün değerini bilmek, tüm canlıları ve çevremizi sevmek ve saygılı olmakla birlikte sağlıklı, temiz bir çevreyi gelecek nesillere aktarmak, doğal kaynakları en az ve en verimli şekilde kullanmak, doğa dostu teknolojilerimizle toplumun yaşam kalitesine değer katmak, ekonomik gelişmelere ve sürdürülebilirliğe katkıda bulunmanın yanı sıra çevresel etkilerin ve risklerin önlenmesinin öneminin bilinciyle sürekli gelişmeye ve ilerlemeye devam ederiz.

Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikamız, (ÇŞY) Çevresel, Sosyal, Kurumsal Yönetim çalışmalarımızı yürütürken dikkate aldığımız temel ilkeleri belirlemektedir. İşbu Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikası Sosyal Sorumluluk Politikası ve Etik Politikamız ile entegredir. Şirketimiz, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Sertifikasına sahip olup, daha yaşanabilir bir dünya için çevre yönetim sistemine ilişkin uygulamalar ile doğamız ve çevremize saygı prensibi ile faaliyetlerimiz yürütülmektedir.

Doğal kaynakların mümkün olan en iyi şekilde kullanımı ve enerji kullanımını azaltmak, iklim değişikliği üzerindeki etkileri, çevresel etkileri ve riskleri en aza indirmeyi, geri dönüşümün mümkün olduğu materyalleri kullanmayı ve sürekli iyileştirmeyi hedeflemekteyiz. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Kurumsal Sürdürülebilirlik bir bütün olarak değerlendirilmektedir. Gerek Papilon'un şirket merkezinin bulunduğu lokasyon gerekse faaliyet gösterdiğimiz bölgelerde Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikası tüm paydaşlarımıza karşı olan sorumluluğumuz olarak değerlendirilmektedir.



Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikasını, (ÇSY) Çevresel, Sosyal, Kurumsal Yönetim aşağıdaki temel kriterler çerçevesinde oluşturan Papilon;



Tüm çalışanlarımızla birlikte çevremize, doğamıza, doğal kaynaklarımıza olan sorumluluğumuzun farkındalığı yaratılarak kurumsal sürdürülebilirliği şirket kültürü ile uyumlu hale getirmeyi,



İnsan ve çalışma haklarının korunması, ayrımcılık ve tacizin önlenmesi, yolsuzluk ve rüşvete hiçbir şekilde izin vermemek, kadın işgücünün arttırılmasına yönelik çalışmalar yapmayı,



Çevre kanunu ve diğer çevre standartları ile ilgili yasal düzenlemelere uygun hareket ederek bugün ve gelecek için çevresel değerlerin korunması, geliştirilmesi daha sağlıklı bir çevrede yaşanmasını güvence altına alan çevresel, ekonomik ve sosyal hedefler arasında denge kurulmasına dayalı kalkınma ve gelişmeyi sürdürmeyi,



Fırsat eşitliğini bozan dil, din, ırk, cinsiyet, inanç, kültürel köken vb. sebepler ile kişiler arasında doğan her türlü ayrımcılığı reddetmeyi ve bu durumun ihlaline sebep olacak tüm davranışlara karşı tedbir almayı,



Sürekli gelişme temeli ile ilerleyen iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli olan tüm önlemleri almak ve hem iş sağlığı ve güvenliği hem de sürdürülebilirlik/çevre hususlarında çalışanlarımızı eğitimler ile bilgilendirmeyi,



Tüm iş süreçlerini yürütürken riskleri etkin bir biçimde yönetmeyi ve süreçleri sürekli iyileştirmek için çalışmayı,



Tüm şirket faaliyetlerinde iş sürekliliği sağlamayı,



Operasyonel ve finansal sürdürülebilir büyümeyi sağlamak ve tüm paydaşlarımız için şeffaf bir iletişim kurarak ortak değer yaratmayı,



Şirketi ilgilendiren kapsamda bilgi güvenliğinin istenen standartlarda daha etkin yönetilmesini sağlamak hedefiyle gelişmeleri sürekli takip etmeyi ve süreçleri iyileştirmeyi,



Dünyamız için karbon ayak izinin düşürülmesi, iklim değişikliği ile mücadele, doğal kaynakları verimli kullanma, çevre dostu önlemlerle enerji ve su tasarrufu sağlamayı,



Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini, sürdürülebilirlik çalışmalarını, Şirket hedefleri ve stratejilerini; açık, şeffaf bir şekilde kamuoyunun bilgisine sunmayı,



Sürdürülebilirliğin hem kendi çalışanlarımız hem de tedarikçilerimiz için entegre olmasını sağlamayı,



Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikasını kurumsal yönetim anlayışı içerisinde sürekli iyileştirmek için çalışmalar yapmayı,

Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikası olarak kabul etmiştir.



Sürdürülebilirlik Komitesinin başlıca görevleri;



Şirket'in Sürdürülebilirlik Politikasını, stratejilerini, sürdürülebilirlik risk/fırsatlarını, uygulamalarını takip ederek gerekli olduğu durumlarda iyileştirme yapılması amacıyla Yönetim Kurulu'na tavsiyede bulunur.



Çevre kanunu ve diğer çevre standartları ile diğer ilgili yasal düzenlemelere uygun hareket edilmesini sağlayıcı çalışmalar yapar ve takibini sağlar.



Şirket'in sürdürülebilirlik hedefleri, stratejileri doğrultusunda çalışanlara gerekli bilgilendirmelerin-eğitiminin yapılmasını sağlayarak sürdürülebilirlik politikasının içselleştirilerek Şirket kültürü olması için çalışmalar yapar.



Çevresel, sosyal, kurumsal yönetim (ÇSY) konularında risklerin ve fırsatların belirlenmesinde Yönetim Kurulu'na önerilerde bulunur.



Çevresel etkilerin azaltılması için kısa ve uzun vadeli hedeflerin belirlenmesi, bu hedefler ve belirlenen hedeflere göre ilerleme durumunu gösterir.



Ayrımcılığın ve tacizin önlenmesi, hayvanların ve çevrenin korunması, iş sağlığı ve güvenliği, insan hakları politikası, çocuk işçi çalıştırılmaması, kadın istihdamı ve kapsayıcılık konularında yürüttüğü önleyici ve düzeltici çalışmaları izler ve gerekli olduğu durumlarda tüm bu çalışmalara iyileştirici tavsiyelerde bulunur.



Sürdürülebilirlik Komitesi aşağıdaki gibidir:

- Genel Müdür
- Finans Direktörü
- İnsan Kaynakları Müdürü
- Pazarlama Müdürü
- Yatırımcı İlişkileri Uzmanı



11.1. Çevresel İlkeler

Papillon'un çevre yönetimi konusundaki politikası ve diğer tüm Şirket politikaları <https://invest.papillon.com.tr/cms/index.php/politikalar/> adresinde kamuya duyurulmuştur. Ayrıca gerek ISO 14001 standardı ile gerekse Çevre Kanunu düzenlemelerine uyum sağlayarak, çevresel performansımızı arttırmak, sürdürülebilirliğin çevre boyutuna katkı sağlamak için doğal kaynakları en iyi şekilde kullanmayı, enerji tüketimi azaltmayı, iklim değişikliği üzerindeki etkileri en aza indirmeyi, geri dönüşümün mümkün olduğu tüm materyalleri kullanmayı ve daha yaşanabilir bir dünya için tüm çevre yönetim sistemine ilişkin uygulamalarımız ile faaliyetlerimizi yürütmeyi hedeflemekteyiz.

Şirket binamızda kâğıt kullanımının azaltılması, karton bardak kullanımının en aza indirilmesine yönelik çalışmalarımız İnsan Kaynakları Departmanı-Kurumsal Yönetim Komitesi öncülüğünde sürdürülmüştür. Çalışanlarımız için yaptırılmış olan tükenmez kalemelerin içinde tohum bulundurularak çalışanlarımızı bu hususlarda teşvik etmeye yönelik uygulamalar sürdürülmüştür. Ayrıca geri dönüşüm, enerji ve su tüketiminin en aza indirilmesine yönelik gerekli bildirimler çalışanlara yapılmış olup, ilgili konuların takipleri yapılmaktadır.

2022 yılı içerisinde ofisimiz bahçesinde yeşillendirme çalışmaları yapılmış olup, tüm bu çalışmalar çalışanlarımız tarafından mutlulukla karşılanmış ve çim alanlarımız, çiçeklerimiz ve ağaçlarımız istisnasız tüm çalışanlar tarafından mutlak suretle korunmaktadır. Çevre ve iklim değişikliği konularında gerek çalışanlarımızın bilgilendirilmesi gerekse bu hususta yapılabilecek inovasyon faaliyetlerinin önemi bilinmektedir. Çevre konusunda üyesi olduğumuz demek, sivil toplum kuruluşu bulunmamakla birlikte Sürdürülebilirlik Komitesinin olumlu görüşü olması halinde çevre konularındaki bu faaliyetler desteklenebilir. Şirket olarak TEMA Vakfı'na her faaliyet dönemimizde bağış yapma konusunda özen göstermekteyiz.



2022 yılı içerisinde TEMA Vakfı aracılığıyla çalışanlarımız adına, Gaziantep Kaleobası Hatıra Ormanına 570 adet, Kilis Gülbaba Hatıra Ormanına 50 adet olmak üzere toplamda **620 adet fidan bağışı yapılmıştır.**

Toplam Isı ve Enerji Tüketimi (m³)



2021	2022
79.961	95.198

2022 yılında evden çalışma ve hybrid çalışma biçiminin azalması ile birlikte tüketimin %19 arttığı gözlemlenmektedir. 2023 yılında tüketimlerin minimize edilmesi için gereken dikkat sağlanacaktır.

Su Tüketimi (m³)



2021	2022
328.000	441.262

Pandemi döneminde su tüketiminin artmasının kaçınılmaz olması ile birlikte kuraklık tehlikesinin bilinci ile 2023 yılında tüketimlerin minimize edilmesi için gereken dikkat sağlanacaktır.



11.2. Sosyal İlkeler

Papilon, tüm işe alım süreçlerinde fırsat eşitliği ilkesini benimsemektedir. Gerek işe alım aşamasında adaylara gerekse çalışanlarına cinsiyet ayrımı, din, dil, ırk, yaş, etnik köken, engel ayrımı yapılmaması en hassas ve dikkat edilen hususlar arasında yer almaktadır. İnsan Kaynakları Politikası ve Etik Politikası'nda ilgili hususlar geniş çerçevede ele alınmış ve bir şirket kültürü olarak benimsenmesi sağlanmıştır. Papilon Etik Kodları ve Etik Politikası 2022 yılı içerisinde gözden geçirilmiş ve revizeler yapılmıştır. Bununla birlikte dönem içerisinde İnsan Kaynakları departmanı tarafından bilgilendirme ve örnek olayları içeren etik eğitimleri ve etik sınavı yapılmıştır. Belirlenen puanı alamayan kişiler eğitim ve sınava tekrar tabii tutulmuştur.

Ayrımcılık, eşitsizlik ve insan hakları ihlallerine karşı belirlenen politikalar çerçevesinde aksiyon alınmaktadır. Zorla çalıştırılma, çocuk işçi çalıştırılması konularında katı bir politika izlenilmekte ve kesinlikle izin verilmemektedir. İstihdamda eşitlik ve adalet ile yukarıda bahsedilen hususlar oldukça önemli olup, tüm işe alım ve çalışan haklarını koruyucu uygulamalar Etik Politika, İnsan Kaynakları Politikası ve İşe Alım Prosedürü'ne uygun bir şekilde yapılmaktadır.

Yanda bahsi geçen konularda herhangi bir şikâyet veya hut şüphe durumunda hem çalışanlarımız hem de tüm menfaat sahiplerimiz etik@papilon.com.tr adresine, 0312 231 20 28 no'lu faks adresine şikâyet ya da şüphelerini bildirebilmektedir. 2022 yılı içinde bu şekilde herhangi bir bildirim yapılmamıştır. Ayrıca Papilon üst yönetimi açık kapı politikası izlemekte ve çalışanlarımız öneri/şikâyetlerini başta İnsan Kaynakları departmanı olmak üzere tüm birim yöneticileri ile rahatlıkla konuşabilmektedir.

Çalışanlara tamamlayıcı sağlık sigortası, ferdi kaza sigortası, yemek kartı sağlanmakta ve yıllık izin haklarının yanı sıra doğum günlerinin olduğu gün/ayında kullanılmak üzere 1 (bir) günlük doğum günü izni verilmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların mesleki ve kişisel gelişimleri için eğitim ve gelişim fırsatları İnsan Kaynakları ekibi tarafınca önem arz etmektedir.

Şirketimizde, İş Yeri Hekimi bulunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği hususunda danışmanlık hizmeti alınmakta ve belirsiz aralıklarla denetleme yapılmaktadır.



Papilon'da Performans Değerlendirme Sistemi olarak OKR (Objectives And Key Results) yöntemi 2022 yılı başından itibaren uygulamaya başlanmıştır. Çalışanların ismini PapUp olarak oluşturma yoluyla belirlediği performans değerlendirme sisteminde hedef akışı aşağıdaki gibidir:

- 🎯 Şirket Hedefi
- 🎯 Departman Hedefi
- 🎯 Bölüm Hedefi
- 🎯 Bireysel Hedef

Çalışanlar, dönem başında belirledikleri kişisel hedefleri ve bağlı oldukları departmanın hedefleri doğrultusunda çalışmalarını yürütür ve ilerlemelerini portal üzerinden kaydederler. 6 ayda 1 yöneticileri ile birebir görüşme yaparak süreç hakkında geri bildirim alıp verirler. Yıl sonunda bireysel hedeflerin ilerleme durumlarını yöneticileriyle sistem üzerinden paylaşırlar ve gözden geçirirler. Yeni yılın ilk ayında tüm hedefler netleştikten sonra portal üzerinden paylaşılır ve

imzalanır. Birim üst yöneticisi onayına giden hedefler yönetici tarafından değerlendirme formu doldurularak incelenir, tüm incelemeler yapıldıktan sonra yönetici değerlendirmesi yine aynı şekilde portal üzerinden çalışan ile paylaşılır.

Sonrasında yüz yüze görüşme organize edilir, hedef sonuçları ve yıllık performans değerlendirme formu üzerinde konuşulduktan sonra çalışan ile yönetici karşılıklı mutabık kalır. Hem birim yöneticisi hem de personel

imzalayarak ilgili yılın değerlendirmesi tamamlanır ve sisteme kaydedilir. İnsan Kaynakları ekibi tüm sürecin eksiksiz ilerlemesinden sorumludur. Şirket içerisinde geri bildirim ve takdiri artırıcı bir çalışma olarak, çalışanların birbirine olumlu veya yapıcı geri bildirimler verebildiği açık iletişim kültürü performans sistemi ile desteklenmiştir. 2022 yılına ait takdir sayısı 555 adet olmakla beraber, şirket içi en çok takdir edilen yetkinlikler "açık iletişim" ve "takım çalışması"dır.



İnsan Kaynakları Politikası'nın alt başlığı olan İnsan Kaynakları Gelişim Prosedürü çalışanlarımızın gelişimlerine ve eğitim ihtiyaçlarına destek olmak üzere çalışmalar yürütmektedir. Çalışan ihtiyaçlarına göre tespit edilen gerek fiziki gerekse online eğitim kuruluşlarından eğitim alınması hususlarında çalışanlarımızın oldukça memnun olduğu eğitimi destekleyici uygulamalar durmaksızın sürdürülmektedir. 2022 3.Çeyreğinde şirket içinde çalışanların tümünün katılımının zorunlu olduğu yabancı dil sınavı yapılmış ve yabancı dil eğitimine ihtiyaç duyan

ve gönüllü olan çalışanlarımızın kurs ücretleri devam zorunluluğu ve bir sonraki kuru tamamlama şartı ile şirket tarafından karşılanmıştır. Bununla birlikte tüm çalışanlarımız için kendilerinin belirlemiş olduğu ve yöneticilerinin önerdiği eğitim konularında en az 40 saat eğitim alınması konusunda teşvik edilmiştir. Eğitim ilerlemeleri İnsan Kaynakları tarafından takip edilmiştir. Tüm bu süreçlere ek olarak çalışanların kişisel gelişimlerini sağlamak adına Papilon Mentörlük Programı oluşturulmuş ve mentör-mentee görüşmeleri ayda bir olacak şekilde planlanmıştır.

Mevcut mentörlük programındaki asıl amaç çalışanların kendilerini eksik gördükleri noktalar ile ilgili destek ve geri bildirim alarak kendilerini geliştirmeleridir.

Şirket içinde kullanılan portal ile çalışanların taleplerinin evrak süreci ile uğraşmadan daha seri ve direkt olarak aktarılması sağlanmıştır. Belirli periyotlarla çalışanlara memnuniyet, bağlılık ve iş yaşam dengesi anketleri yapılmış ve değerlendirmelere göre eksiklerin giderilmesine yönelik aksiyonlar alınmıştır.



Kişisel Verilerin Korunması, Bilgi Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği, Etik Politika, Sosyal Sorumluluk, Kalite ve Tazminat Politikaları oluşturulmuştur.
<https://invest.papilon.com.tr/cms/index.php/politikalar/>

**59**

Çalışan Sayısı

**39**

Çalışan Yaş Ortalaması

**%34**

Kadın Çalışan Oranı

**%80**

Lisans ve Üstü Mezun Çalışan Oranı

**%63**

Üst Yönetimdeki Kadın Çalışan Oranı

**%40**

Yönetim Kurulu Bağımsız Üye Oranı

**%40**

Yönetim Kurulu Kadın Üye Oranı

11.3. Kurumsal Yönetim İlkeleri

















Şirket, II-17.1 sayılı Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim Tebliği kapsamında gönüllülük esasına dayalı ilkelerin tümüne tam uyum sağlanabilmesi adına çalışılmaktadır. Sürdürülebilirlik, çevre ve iklim krizi konularına duyarlı olarak bu konularda faydalı olmak adına azami gayreti göstermektedir.

Faaliyet dönemi içerisinde Sürdürülebilirlik Komitesi ve İnsan Kaynakları departmanı farkındalık eğitimleri ve etkinlikleri düzenlemiştir. Sosyal Sorumluluk Politikasını kamuya duyurmuş olan şirketimizde çalışanlarımızın sosyal sorumluluk projelerine katılımı desteklenmektedir.


Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele hususu Etik Politikamızda belirtilmiş ve dürüstlük ilkesine bağlılığın önemi bilinmektedir.

	UYUM DURUMU				
	EVET	HAYIR	KISMEN	İLGİSİZ	AÇIKLAMA
İlkelere uyum durumunun "Evet" veya "Kismen" olarak belirlenmesi halinde kamuya açıklanan bilgilere ilişkin rapor bilgisine/bağlantıya yer verilmesi gerekmektedir. İlkelere uyum durumuna ilişkin açıklamalara "Açıklama" sütununda yer verilir. Talep edilen bilgilerin hangi kapsamda konsolide veya solo olarak sunulduğunun "Açıklama" sütununda belirtilmesi gerekmektedir.					
A. Genel İlkeler					
A1. Strateji, Politika ve Hedefler					
Ortaklık yönetim kurulu tarafından öncelikli çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim (ÇSY) konuları, riskleri ve fırsatları belirlenmiştir.					Risk ve fırsat belirleme tamamlanmamıştır.
Ortaklık yönetim kurulu tarafından ÇSY politikaları (Örn: Çevre Politikası, Enerji Politikası, İnsan Hakları ve Çalışan Politikası vb.) oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.					Çevre Politikası ve Enerji Politikası henüz oluşturulmamıştır. İK politikası ise kamuya duyurulmamıştır.
ÇSY politikaları kapsamında belirlenen kısa ve uzun vadeli hedefler kamuya açıklanmıştır.					Çalışmalar devam etmektedir.
A2. Uygulama/İzleme					
ÇSY politikalarının yürütülmesinden sorumlu komiteler ve/veya birimler ile ÇSY konularıyla ilgili ortaklıktaki en üst düzey sorumlular ve görevleri belirlenerek kamuya açıklanmıştır.					invest.papilon.com.tr/cms/index.php/yonetim-kurulu-komiteleri/
Sorumlu komite ve/veya birim tarafından, politikalar kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler yıl içinde en az bir kez yönetim kuruluna raporlanmıştır.					Komite ve Politikanın son çeyrekte oluşturulması sebebiyle henüz Yönetim Kurulu'na raporlama yapılmamıştır.
ÇSY hedefleri doğrultusunda uygulama ve eylem planları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.					Çalışmalar devam etmektedir.
ÇSY Kilit Performans Göstergeleri (KPG) ile söz konusu göstergelere yıllar bazında ulaşma düzeyi kamuya açıklanmıştır.					Çalışmalar devam etmektedir.
İş süreçlerine veya ürün ve hizmetlere yönelik sürdürülebilirlik performansını iyileştirici faaliyetler kamuya açıklanmıştır.					Çalışmalar devam etmektedir.
A3. Raporlama					
Faaliyet raporlarında ortaklığın sürdürülebilirlik performansına, hedeflerine ve eylemlerine ilişkin bilgi anlaşılabilir, doğru ve yeterli bir şekilde verilmiştir.					Performansa yönelik bir bilgi bulunmamaktadır.
Ortaklık tarafından, faaliyetlerinin Birleşmiş Milletler (BM) 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından hangileri ile ilişkili olduğuna ilişkin bilgi kamuya açıklanmıştır.					Açıklanmamıştır.
ÇSY konularında aleyhte açılan ve/veya sonuçlanan, ÇSY politikaları açısından önemli nitelikteki ve/veya faaliyetleri önemli ölçüde etkileyecek davalar kamuya açıklanmıştır.					Bu konuda açılan bir dava bulunmamaktadır.
A4. Doğrulama					
Ortaklığın ÇSY Kilit Performans ölçümleri bağımsız üçüncü tarafça doğrulanmış ve kamuya açıklanmıştır.					Bağımsız üçüncü taraflara doğrulama yapılmamıştır.

İkelere uyum durumunun "Evet" veya "Kismen" olarak belirlenmesi halinde kamuya açıklanan bilgilere ilişkin rapor bilgisine/bağlantıya yer verilmesi gerekmektedir. İkelere uyum durumuna ilişkin açıklamalara "Açıklama" sütununda yer verilir. Talep edilen bilgilerin hangi kapsamda konsolide veya solo olarak sunulduğunun "Açıklama" sütununda belirtilmesi gerekmektedir.	UYUM DURUMU				
	EVET	HAYIR	KISMEN	İLGİSİZ	AÇIKLAMA
B. Çevresel İkelere					
Ortaklık, çevre yönetimi alanındaki politika ve uygulamalarını, eylem planlarını, çevresel yönetim sistemlerini (ISO 14001 standardı ile bilinmektedir) ve programlarını kamuya açıklamıştır.					https://invest.papilon.com.tr/cms/index.php/politikalar/
Çevre yönetimine ilişkin bilgilerin verilmesinde hazırlanan çevresel raporlara ilişkin olarak raporun kapsamı, raporlama dönemi, raporlama tarihi, raporlama koşulları ile ilgili kısıtlar kamuya açıklanmıştır.					
A2.1'de verilmiştir.					
Menfaat sahipleri (Yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve çalışanlar gibi) bazında performans teşvik sistemleri kapsamında ödüllendirme kriterlerine dahil edilen çevresel hedefler kamuya açıklanmıştır.					Açıklanmamıştır.
Öncelikli olarak belirlenen çevresel sorunların iş hedeflerine ve stratejilerine nasıl entegre edildiği kamuya açıklanmıştır.					Açıklanmamıştır.
A2.4'te verilmiştir.					
Operasyon süreci dahil ortaklık değer zinciri boyunca tedarikçi ve müşterileri de kapsayacak şekilde çevresel konuların nasıl yönetildiği, iş hedeflerine ve stratejilere nasıl entegre edildiği kamuya açıklanmıştır.					Açıklanmamıştır.
Çevre konusunda ilgili kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşlarının politika oluşturma süreçlerine dahil olup olmadığı ve bu kurum ve kuruluşlarla yapılan iş birlikleri kamuya açıklanmıştır.					Politika oluşturma süreçlerine dahil olan sivil toplum kuruluşu bulunmamaktadır.
Çevresel göstergeler (Sera gazı emisyonları (Kapsam-1 (Doğrudan), Kapsam-2 (Enerji dolaylı), Kapsam-3 (Diğer dolaylı), hava kalitesi, enerji yönetimi, su ve atık su yönetimi, atık yönetimi, biyoçeşitlilik etkileri ışığında çevresel etkileri ile ilgili bilgileri dönemsel olarak karşılaştırılabilir bir şekilde kamuya açıklanmıştır.					Su, Enerji ve Isı tüketimi karşılaştırılabilir olarak kamuya açıklanmıştır.
Verileri toplamak ve hesaplamak için kullanılan standart, protokol, metodoloji ve baz yıl ayrıntıları kamuya açıklanmıştır.					Açıklanmamıştır.
Önceki yıllarla karşılaştırmalı olarak rapor yılı için çevresel göstergelerinin artış veya azalışı kamuya açıklanmıştır.					Su, Enerji ve Isı tüketimi karşılaştırılabilir olarak kamuya açıklanmıştır.
Çevresel etkilerini azaltmak için kısa ve uzun vadeli hedefler belirlenmiş, bu hedefler ve geçmiş yıllarda belirlenen hedeflere göre ilerleme durumu kamuya açıklanmıştır.					Açıklanmamıştır.
İklim krizi ile mücadele stratejisi oluşturulmuş ve planlanan eylemler kamuya açıklanmıştır.					Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikasında bahsedilmiştir.
Ürünler ve/veya hizmetlerin çevreye potansiyel olumsuz etkisini önlemek veya bu etkileri minimuma indirmek amacıyla program ya da prosedürler oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.					Açıklanmamıştır.

	UYUM DURUMU				
	EVET	HAYIR	KISMEN	İLGİSİZ	AÇIKLAMA
İlkelerle uyum durumunun "Evet" veya "Kismen" olarak belirlenmesi halinde kamuya açıklanan bilgilere ilişkin rapor bilgisine/bağlantıya yer verilmesi gerekmektedir. İlkelerle uyum durumuna ilişkin açıklamalara "Açıklama" sütununda yer verilir. Talep edilen bilgilerin hangi kapsamda konsolide veya solo olarak sunulduğunun "Açıklama" sütununda belirtilmesi gerekmektedir.					
B. Çevresel İlkeler					
Üçüncü tarafların (örn. tedarikçi, alt yüklenici, bayi vb.) sera gazı emisyon miktarlarında azaltım sağlamaya yönelik aksiyonlar alınmış ve bu aksiyonlar kamuya açıklanmıştır.					Açıklanmamıştır.
Çevresel etkileri azaltmaya yönelik girişim ve projelerin sağladığı çevresel fayda/kazanç ve maliyet tasarrufları kamuya açıklanmıştır.					Açıklanmamıştır.
Enerji tüketimi (doğal gaz, motorin, benzin, LPG, kömür, elektrik, ısıtma, soğutma vb.) verileri Kapsam-1 ve Kapsam-2 olarak kamuya açıklanmıştır.					Su, Enerji ve Isı tüketimi karşılaştır-malı olarak kamuya açıklanmıştır.
Raporlama yılında üretilen elektrik, ısı, buhar ve soğutma hakkında kamuya açıklama yapılmıştır.					
Yenilenebilir enerji kullanımının artırılması, sıfır veya düşük karbonlu elektriğe geçiş konusunda çalışmalar yapılmış ve kamuya açıklanmıştır.					Açıklanmamıştır.
Yenilenebilir enerji üretim ve kullanım verileri kamuya açıklanmıştır.					Açıklanmamıştır.
Enerji verimliliği projeleri yapılmış ve enerji verimliliği projeleri sayesinde elde edilen enerji tüketim ve emisyon azaltım miktarı kamuya açıklanmıştır.					Açıklanmamıştır.
Su tüketimi, varsa yer altından veya yer üstünden çekilen, geri dönüştürülen ve deşarj edilen su miktarları, kaynakları ve prosedürleri kamuya açıklanmıştır.					Açıklanmamıştır.
Operasyonlar veya faaliyetlerinin herhangi bir karbon fiyatlandırma sistemine (Emisyon Ticaret Sistemi, Cap & Trade veya Karbon Vergisi) dâhil olup olmadığı kamuya açıklanmıştır.					Açıklanmamıştır.
Raporlama döneminde biriken veya satın alınan karbon kredisi bilgisi kamuya açıklanmıştır.					Açıklanmamıştır.
Ortaklık içerisinde karbon fiyatlandırması uygulanıyor ise ayrıntıları kamuya açıklanmıştır.					Karbon fiyatlandır-ması uygulanma-maktadır.
Ortaklığın çevresel bilgilerini açıkladığı platformlar kamuya açıklanmıştır.					
C. Sosyal İlkeler					
C1. İnsan Hakları ve Çalışan Hakları					
İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Türkiye'nin onayladığı ILO Sözleşmeleri ve diğer ilgili mevzuatı kapsayacak şekilde Kurumsal İnsan Hakları ve Çalışan Hakları Politikası oluşturulmuş, politikanın uygulanmasıyla ilgili sorumlular belirlenmiş ve politika ile sorumlular kamuya açıklanmıştır.					Politika kamuya duyurulmamıştır.

İkelere uyum durumunun "Evet" veya "Kismen" olarak belirlenmesi halinde kamuya açıklanan bilgilere ilişkin rapor bilgisine/bağlantıya yer verilmesi gerekmektedir. İkelere uyum durumuna ilişkin açıklamalara "Açıklama" sütununda yer verilir. Talep edilen bilgilerin hangi kapsamda konsolide veya solo olarak sunulduğunun "Açıklama" sütununda belirtilmesi gerekmektedir.	UYUM DURUMU				
	EVET	HAYIR	KISMEN	İLGİSİZ	AÇIKLAMA
C. Sosyal İkelere					
C1. İnsan Hakları ve Çalışan Hakları					
Tedarik ve değer zinciri etkileri de gözetilerek adil iş gücü, çalışma standartlarının iyileştirilmesi, kadın istihdamı ve kapsayıcılık konularına (cinsiyet, ırk, din, dil, medeni durum, etnik kimlik, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, ailevi sorumluluklar, sendikal faaliyetler, siyasi görüş, engellilik, sosyal ve kültürel farklılıklar vb. konularda ayırım yapılmaması gibi) çalışan haklarına ilişkin politikasında yer verilmiştir.					
Belirli ekonomik, çevresel, toplumsal faktörlere duyarlı kesimlerin (düşük geliri kesimler, kadınlar vb.) veya azınlık haklarının/fırsat eşitliğinin gözetilmesi konusunda değer zinciri boyunca alınan önlemler kamuya açıklanmıştır.					
Ayrımcılığı, eşitsizliği, insan hakları ihlallerini, zorla çalıştırmayı ve çocuk işçi çalıştırılmasını önleyici ve düzeltici uygulamalara ilişkin gelişmeler kamuya açıklanmıştır.					
Çalışanlara yapılan yatırım (eğitim, gelişim politikaları), tazminat, tanınan yan haklar, sendikalaşma hakkı, iş/hayat dengesi çözümleri ve yetenek yönetim konularına çalışan haklarına ilişkin politikasında yer verilmiştir.					
Çalışan şikâyetleri ve anlaşmazlıkların çözümüne ilişkin mekanizmalar oluşturularak uyuşmazlık çözüm süreçleri belirlenmiştir.					
Çalışan memnuniyetinin sağlanmasına yönelik olarak raporlanan dönem içinde yapılan faaliyetler kamuya açıklanmıştır.					
İş sağlığı ve güvenliği politikaları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.					papillon.com.tr/tr/is-sagligi-ve-guvenligi-politikasi
İş kazalarını önleme ve sağlığın korunması amacıyla alınan önlemler ve kaza istatistikleri kamuya açıklanmıştır.					
Kişisel verilerin korunması ve veri güvenliği politikaları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.					papillon.com.tr/tr/kişisel-verilerin-korunmasi-politikasi papillon.com.tr/tr/bilgi-guvenligi-politikasi
Etik politikası oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.					invest.papillon.com.tr/cms/wp-content/uploads/2022/10/ETIK-POLITIKA.pdf
Çalışanlara ÇSY politikaları ve uygulamaları konusunda bilgilendirme toplantıları ve eğitim programları düzenlenmiştir.					
C2. Paydaşlar, Uluslararası Standartlar ve İnisiyatifler					
Müşteri şikâyetlerinin yönetimi ve çözümüne ilişkin müşteri memnuniyeti politikası düzenlenmiş ve kamuya açıklanmıştır.					invest.papillon.com.tr/cms/wp-content/uploads/2022/01/Kalite-Politikasi-1.pdf
Paydaşlarla yürütülen iletişim (hangi paydaş, konu ve sıklık) hakkında bilgiler kamuya açıklanmıştır.					

	UYUM DURUMU				
	EVET	HAYIR	KISMEN	İLGİSİZ	AÇIKLAMA
İkeler uyum durumunun "Evet" veya "Kismen" olarak belirlenmesi halinde kamuya açıklanan bilgilere ilişkin rapor bilgisine/bağlantıya yer verilmesi gerekmektedir. İkeler uyum durumuna ilişkin açıklamalara "Açıklama" sütununda yer verilir. Talep edilen bilgilerin hangi kapsamda konsolide veya solo olarak sunulduğunun "Açıklama" sütununda belirtilmesi gerekmektedir.					
C. Sosyal İlkeler					
C2. Paydaşlar, Uluslararası Standartlar ve İnisiyatifler					
Raporlamalarda benimsenen uluslararası raporlama standartları açıklanmıştır.					Açıklanmamıştır.
Sürdürülebilirlik ile ilgili benimsenen prensipler, imzacı veya üye olunan uluslararası kuruluş, komite ve ilkeler kamuya açıklanmıştır.					İmzacısı veya üyesi olunan kurum/kuruluş bulunmaktadır.
Borsa İstanbul'un ve/veya uluslararası endeks sağlayıcıların sürdürülebilirlik endekslerinde yer almak için geliştirmelerde bulunmuş, çalışmalar yürütülmüştür.					
D. Kurumsal Yönetim İlkeleri					
Sürdürülebilirlik alanındaki tedbirler ve stratejilerin belirlenmesinde menfaat sahiplerinin görüşlerine başvurulmuştur.					
Sosyal sorumluluk projeleri, farkındalık etkinlikleri ve eğitimler ile sürdürülebilirlik konusu ve bunun önemi hakkında farkındalığın artırılması konusunda çalışmalar yapılmıştır.	