Geleceği Birlikte Sürdürüyoruz

AGESA

2025 Sürdürülebilirlik Raporu

İçindekiler

Giriş

03 Rapor Hakkında
04 CEO Mesajı

Kurumsal Profil

07 AgeSA Hakkında
08 İlk Bakışta 2025
09 AgeSA'nın Sermaye Yapısı ve Ortakları
10 Sektörel Görünüm ve Trendler
13 2025 Yılında Öne Çıkan Gelişmeler
15 2025 Yılında Öne Çıkan Ödüller
16 AgeSA Değer Yaratma Modeli

Sürdürülebilirlik Yaklaşımı

18 Sürdürülebilirlik Yönetimi
22 Önceliklendirme Analizi
23 Sürdürülebilirlik Stratejisi
24 Sürdürülebilirlik Hedefleri

Temeller

32 Etik ve Sorumlu Yönetim
- 36 İş Etiği ve Uyum
- 37 Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele
- 38 Tedarik Zinciri

40 Risk Yönetimi
43 Bilgi Gizliliği ve Güvenliği

İnsan Odaklı Organizasyon

46 Çalışan Demografisi
47 Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık
50 İnsan Hakları
51 Yetenek Yönetimi
52 Eğitim ve Gelişim
54 Çalışan Hakları ve Memnuniyeti
56 Çalışan Sağlığı ve Güvenliği
58 Toplumsal Yatırımlar

Etki Odaklı Organizasyon

62 Çevresel Performans
- 64 Enerji ve Emisyon Yönetimi
- 67 Atık Yönetimi
- 68 Su Yönetimi

69 Sorumlu ve Sürdürülebilir İş Modelleri
- 69 SKA Bağlantılı Ürünler ve Hizmetler
- 72 Sorumlu Yatırımlar

74 Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti

Hızlandırıcılar

78 Dijital Dönüşüm ve İnovasyon
82 Veri Analitiği

Ekler

85 Paydaş İletişimi
86 Üyelik ve İş Birlikleri
87 AgeSA Sürdürülebilirlik Politikası
89 Çevresel Performans Göstergeleri
90 Sosyal Performans Göstergeleri
95 Ekonomik Performans Göstergeleri
96 GRI İçerik İndeksi
102 Raporlama Kılavuzu
113 Sınırlı Güvence Raporu

Rapor Hakkında

AgeSA olarak beşincisini yayımladığımız sürdürülebilirlik raporumuzda, 1 Ocak 2025 – 31 Aralık 2025 dönemine ilişkin sürdürülebilirlik stratejimizi, performans sonuçlarımızı, hedeflerimizi ve bu hedefler doğrultusunda kaydettiğimiz ilerlemeyi paydaşlarımızla paylaşıyoruz. Çevresel, sosyal, etik ve ekonomik boyutlarıyla ele aldığımız bu rapor, yıl boyunca yürüttüğümüz sürdürülebilirlik çalışmalarının bütüncül bir değerlendirmesini sunuyor.

Raporumuzu Küresel Raporlama Girişimi (GRI) Standartlarına uyumlu olarak hazırlarken, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) ve Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) kriterlerini de dikkate aldık. Sürdürülebilirlik önceliklerimiz doğrultusunda Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na sağladığımız katkıları ortaya koyarken, ilgili raporlama çerçevelerine ilişkin endeks ve açıklama tablolarına raporun Ekler bölümünde yer verdik.

Geçtiğimiz yıllarda olduğu gibi 2025 yılında da seçili çevresel, sosyal ve ekonomik performans göstergelerimiz için bağımsız güvence hizmeti aldık. Sınırlı Güvence Raporu'na Ekler bölümünden ulaşabilir; bağımsız güvence kapsamındaki göstergeleri Performans Göstergeleri bölümünde "✅" ile takip edebilirsiniz.

Raporumuza ve sürdürülebilirlik çalışmalarımıza ilişkin soru, görüş ve önerilerinizi **surdurulebilirlik@agesa.com.tr** adresi üzerinden bizlerle paylaşabilirsiniz.

CEO Mesajı

Fırat Kuruca
CEO

CEO Mesajı

Finansal gücümüzü, teknolojik yetkinliklerimizi ve sürdürülebilirlik odağımızı uzun vadeli değer yaratma hedefinde buluşturuyoruz.

Değerli Paydaşlarımız,

2025 yılı küresel ölçekte belirsizliklerin arttığı, teknolojik dönüşümün hızlandığı ve bireylerin geleceğe yönelik güvence ihtiyacının daha da önem kazandığı bir dönem oldu. Bu ortamda tasarruf, koruma ve uzun vadeli finansal planlama çözümlerinin önemi artarken, bireysel emeklilik ve hayat sigortacılığı sektörünün ekonomik dayanıklılık ve toplumsal refah açısından üstlendiği rol daha da görünür hale geldi.

AgeSA olarak bu dönemi, güçlü ortaklık yapımızdan, çoklu dağıtım kanallarımızdan ve müşteri odaklı iş modelimizden aldığımız destekle yönettik. Müşterilerimizin değişen ihtiyaçlarını bütüncül bir yaklaşımla ele alarak bireysel emeklilik, hayat sigortası, ferdi kaza ve sağlık alanlarında sunduğumuz çözümleri geliştirmeye devam ettik. 2025 yıl sonu itibarıyla Otomatik Katılım Sistemi dahil bireysel emeklilik pazarında 402 milyar TL fon büyüklüğüne ve %18,6 pazar payına ulaştık; yönettiğimiz varlık büyüklüğüyle özel sermayeli şirketler arasındaki lider konumumuzu koruduk. Hayat ve ferdi kaza branşlarında 24 milyar TL'nin üzerinde prim üretimiyle güçlü performansımızı sürdürürken, Medisa iş birliğiyle Tamamlayıcı Sağlık Sigortası ürünümüzü müşterilerimizle buluşturarak sağlık ekosistemindeki varlığımızı da güçlendirdik.

Finansal sonuçlarımızı yarattığımız kalıcı değer üzerinden değerlendiriyor; sürdürülebilirliği, faaliyetlerimizin tamamına yön veren stratejik bir yönetim alanı olarak ele alıyoruz. 2025 yılında Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) ile uyumlu ilk sürdürülebilirlik raporumuzu yayımlayarak şeffaflık ve hesap verebilirlik yaklaşımımızı güçlendirdik. Sürdürülebilirlik yönetişimimizi; etik ve sorumlu yönetim, risk yönetimi, veri gizliliği ve güvenliği gibi temel alanların üzerine inşa ederken, insan odaklı ve etki odaklı organizasyon yaklaşımımızla uzun vadeli değer yaratma kapasitemizi artırıyoruz.

İklim değişikliğiyle mücadelede sorumluluğumuzu ölçülebilir hedeflerle destekliyoruz. 2050 yılına kadar net sıfır emisyona ulaşma hedefimiz doğrultusunda Bilim Temelli Hedefler İnisiyatifi'ne verdiğimiz taahhüt kapsamında Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarımız için 2019 baz yılına göre 2030'a kadar %75 azaltım hedefi belirledik. Emisyonlarımızın önemli bir bölümünü oluşturan yatırım portföyümüz kaynaklı etkileri de düzenli olarak izliyor; 2030 yılında portföyümüzün %47'sinin, 2040 yılında ise tamamının bilim temelli hedef belirlemiş şirketlerden oluşması yönünde çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Bu kapsamlı yaklaşımın sonucu olarak 2025 yılında toplam sera gazı emisyonlarımızı bir önceki yıla göre %27 azaltırken, enerji yoğunluğumuzu %29 düşürerek kaynak verimliliğimizi geliştirdik.

Sürdürülebilirlik yaklaşımımızı ürün ve hizmet portföyümüz üzerinden de somutlaştırıyoruz. SKA bağlantılı ürün ve hizmetlerden elde ettiğimiz gelirler 15,4 milyar TL'ye ulaşarak toplam gelirlerimizin %51'ini oluşturdu. Böylece yalnızca müşterilerimizin finansal güvenliğini desteklemekle kalmadık; aynı zamanda daha kapsayıcı, erişilebilir ve sürdürülebilir çözümlerle toplumsal faydayı iş modelimizin doğal bir çıktısı haline getirdik.

Dijitalleşme, yapay zekâ ve veri analitiği ise bu dönüşümün en önemli hızlandırıcıları arasında yer alıyor. 2025 yılında yapay zekâ destekli çözümlerimizle 80 milyon gönderiyi dijital ortama taşıyarak operasyonel verimliliğimizi artırdık ve kaynak kullanımımızı azalttık. Akıllı otomasyon uygulamalarımızla yaklaşık 142 bin tahsilat işlemini %91 başarı oranıyla insan müdahalesi olmadan tamamladık.

Bu başarının temelinde, güçlü kurum kültürümüz ve çalışma arkadaşlarımızın katkısı bulunuyor. 2025 yılında 2.122 kişilik ekibimizin %66'sını kadın çalışanlar oluşturdu. Yönetici pozisyonlarındaki kadın çalışan oranımız %52'ye, gelir getirici rollerde kadın yönetici oranımız ise %60'a ulaştı. Bununla birlikte genel memnuniyet skorumuzun %82 seviyesinde gerçekleşmesi seviyesinde gerçekleşmesi, kapsayıcı ve gelişim odaklı çalışma ortamımızın önemli bir göstergesi oldu.

Toplumsal yatırımlarımızda kalıcı etki yaratma hedefiyle ilerliyoruz. Kapsayıcılık programlarımızla 1.244 kişiye ulaştık. "AgeSA ile Finansal Terapi" video serisiyle finansal okuryazarlığın gelişimine katkı sunarken, İTÜ Çekirdek Kuluçka Merkezi'nin Altın Paydaşı olarak Big Bang Startup Challenge aracılığıyla girişimcilik ekosistemini destekliyoruz. Her Yaşta Fonu ile yaşlılık alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarının etki odaklı projelerine destek vererek, toplumun farklı kesimlerinde yaşam kalitesini artırmaya yönelik katkımızı sürdürdük.

Önümüzdeki dönemde de AgeSA olarak finansal gücümüzü, teknolojik yetkinliklerimizi ve sürdürülebilirlik odağımızı aynı hedefte buluşturmaya devam edeceğiz. Müşterilerimizin hayatına güven katan, çalışanlarımız için gelişim alanı yaratan, toplum ve çevre için sorumluluk üstlenen bir kurum olarak işimizin özündeki iyiliği daha ileri taşımayı sürdüreceğiz. Bu yolculukta bize değer katan tüm çalışma arkadaşlarımıza, iş ortaklarımıza, müşterilerimize ve paydaşlarımıza teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Fırat Kuruca
CEO

Kurumsal Profil

AgeSA olarak kuruluşumuzdan bu yana Cumhuriyetimizin ilke ve değerleri ışığında; mutlu bireyleri olan, güven dolu bir toplum hedefiyle, işimizin özündeki iyiliği sunmak için tüm gücümüzle çalışıyoruz. Bugünü ve geleceği güvence altına alma hedefiyle, sayısı 4 milyona yakın müşterimize bireysel emeklilik, hayat sigortası ve ferdi kaza sigortası alanlarında yenilikçi çözümler sunuyoruz. Sunduğumuz tüm hizmet ve deneyimlerde önce müşterilerimizi daha sonra dijitalleşmeyi merkezimizde konumlandırıyoruz. Öte yandan, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik ilkelerine duyarlı olarak gerçekleştirdiğimiz sayısız projeyle, ülkemizin kalkınmasını ve toplumumuzun gelişmesini önceliklendiriyoruz. İyi kurumsal vatandaş rolümüz doğrultusunda; ülkemize, toplumumuza ve paydaşlarımıza değer sunacak her türlü ürün, hizmet ve projeyi hayata geçirmeyi sürdüreceğiz.

AgeSA Hakkında

2 bini aşkın çalışanımızla 4 milyona yakın müşterimize bireysel emeklilik ve sigorta çözümleri sunuyoruz.

Şirketimiz, 5 Mayıs 2021 itibarıyla Sabancı Holding'in güçlü mirası ve Belçikalı sigorta şirketi Ageas'ın iki yüzyıla yaklaşan global deneyimiyle kurduğu eşit ortaklık yapısı doğrultusunda yoluna devam etme kararı almıştır. Bu değişimin bir yansıması olarak, 1 Temmuz 2021 tarihi itibarıyla ismimizi "AgeSA Hayat ve Emeklilik" olarak güncelledik. Hisselerimizin %20 'si ise "AGESA" koduyla Borsa İstanbul'da işlem görmektedir.

AgeSA'nın köklü geçmişi, Sabancı Holding'in gücü ve güveniyle hayata geçirdiğimiz her faaliyetimizde; mutlu bireyleri olan, güven dolu bir toplum hedefine ulaşmak için çalışıyoruz. İşimizin özündeki iyiliği sunmak amacıyla hayatına dokunduğumuz herkesin sigortaya dair algısını yeniden tanımlıyoruz. 2 bini aşkın çalışanımızla 4 milyona yakın müşterimize hizmet sunarak birlikte büyümeyi sürdürüyoruz.

Müşteri Deneyimi ve Dijitalleşme Odaklı Stratejiler

AgeSA olarak 4 milyona yakın müşterimize "bireysel emeklilik", "hayat sigortası" ve "ferdi kaza sigortası" alanlarında yenilikçi ürünler sunuyoruz.

Türkiye'nin en büyük direkt satış kadrosunun yanı sıra Akbank ile iş birliği bulunan güçlü bankasürans ağımız, acentelerimiz, tele satış kanalımız ve kurumsal projeler ekibinden oluşan benzersiz çoklu dağıtım kanalı yapılanmamızla hizmet veriyoruz. Müşterilerimize temas ettiğimiz tüm kanallarda müşteri deneyimini mükemmelleştirme odağıyla hareket eden, bu alanda pek çok uluslararası ve ulusal ödüle layık görülmüş ve sektörde fark yaratan bir şirket konumundayız.

AgeSA olarak, bireylerin tasarruf ve birikim ihtiyaçlarına yönelik olarak bireysel ve grup emeklilik planları kapsamında geniş fon çeşitliliği ve fon danışmanlığı hizmetleri sunuyoruz. Hayat sigortası ürünlerimizle ise bireyleri ve ailelerini yaşamın getirebileceği beklenmedik risklere karşı güvence altına alıyoruz.

Sunduğumuz tüm hizmet ve deneyimlerde odağımızda müşterilerimiz ve dijitalleşme yer alıyor. Dijitalleşme, teknoloji ve inovasyonu sürdürülebilir bir kalkınma için önemli bir araç olarak görerek, yapay zekâ ve veri analitiği gibi konularla iş süreçlerimizi daha verimli hale getiriyoruz. Stratejik odaklarımızdan biri olarak kabul ettiğimiz dijitalleşme ve inovasyonla, ekonomiye ve topluma değer katarak sürdürülebilir iş modelleri oluşturmayı hedefliyoruz.

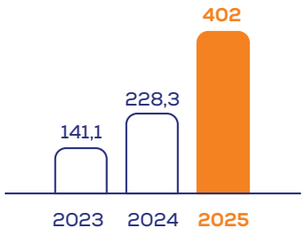
Sağlık Ekosistemine Yatırım

2024 yılında bireylerin sigorta ihtiyaçlarını bütünsel bir yaklaşımla karşılayabilme vizyonumuz doğrultusunda Medisa Sigorta A.Ş.'nin sermayesini temsil eden payların tamamını satın alarak sağlık ekosistemine yatırım yaptık. Medisa, güçlü stratejik hedefleri doğrultusunda, sağlık sigortalarını dijital sağlık uygulamaları ve sağlıklı yaşam programlarıyla entegre ederek bireylere yenilikçi ve bütüncül çözümler sunmayı amaçlıyor. Bu kapsamda Medisa çatısı altında, Özel Sağlık Sigortası (ÖSS) ve Tamamlayıcı Sağlık Sigortası (TSS) gibi sigorta hizmetlerinin yanı sıra dijital ve telesağlık hizmetleri ile bireylere kapsamlı ve kesintisiz bir sağlık deneyimi sunmayı hedefliyoruz.

İlk Bakışta 2025

2025 yılında bireysel emeklilik pazarında %18,6 pazar payına ulaşarak güçlü performansımızı sürdürdük.

BES Fon Büyüklüğü
(Milyar TL*)



** Otomatik Katılım Dahil*

2025 yıl sonu itibarıyla 2 bini aşkın çalışanımızla bireysel emeklilik, hayat sigortası ve ferdi kaza sigortası alanlarında müşterilerimize değer üretmeye devam ettik. Emeklilik Gözetim Merkezi'nin 31 Aralık 2025 tarihli verilerine göre, Otomatik Katılım Sistemi dahil bireysel emeklilik pazarında 402 milyar TL fon büyüklüğüne ve %18,6 pazar payına ulaştık. Yönettiğimiz varlık büyüklüğüyle bireysel emeklilik sektöründe özel sermayeli şirketler arasında lider konumumuzu sürdürdük. Türkiye Sigorta Birliği ve HAYMER verilerine göre ise 24 milyar TL'ye ulaşan toplam hayat ve ferdi kaza prim üretimimizle, emeklilik ve/veya hayat branşlarında faaliyet gösteren şirketlerin direkt prim üretim pazarında %13,4 pay elde ettik.

AgeSA'nın Sermaye Yapısı ve Ortakları

Ageas ve Sabancı Holding ortaklığıyla güçlü sermaye yapımızı ve güvenilir kurumsal konumumuzu sürdürüyoruz.

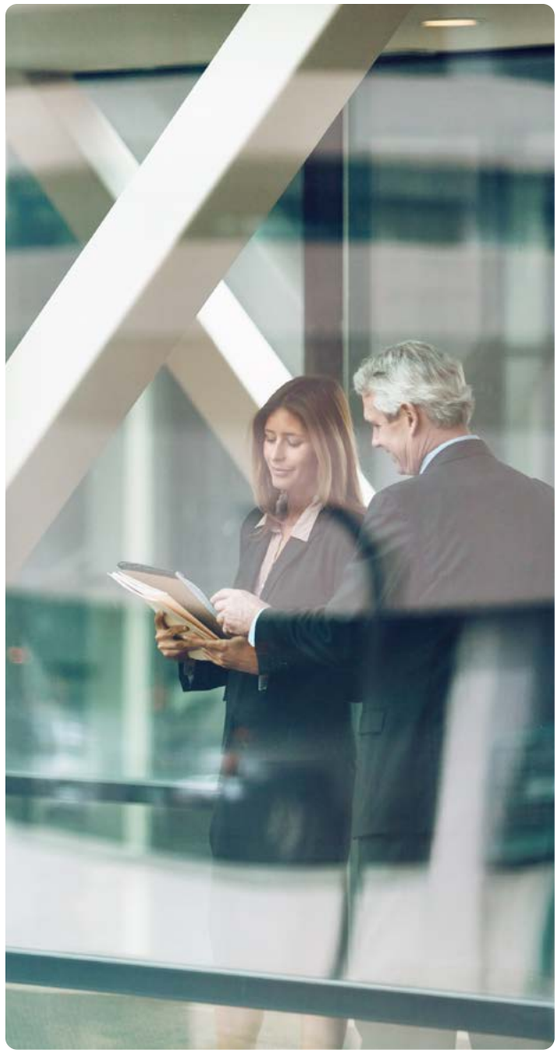
Avrupa'nın en büyük sigorta şirketlerinden biri olan Ageas ve Türkiye'nin önde gelen topluluğu Sabancı Holding ortaklığıyla faaliyetlerini sürdüren AgeSA, güçlü finansal yapısıyla tüm paydaşlarının bir parçası olmaktan gurur duyduğu bir şirket konumundadır.

Şirketimizin Mevcut Ortalık Yapısı

31 Aralık 2025 İtibarıyla	Pay Tutarı (TL)	Pay Oranı (%)
Ageas Insurance International N.V.	72.000.006,72	40,00
Hacı Ömer Sabancı Holding A.Ş	72.000.006,72	40,00
Diğer	35.999.986,56	20,00
Toplam	**180.000.000,00**	**100**

Sektörel Görünüm ve Trendler

Yapay zekâ, sigorta sektöründe risk yönetimi ve müşteri deneyimini dönüştürüyor.



Günümüzün hızla değişen dünyasında; teknolojik ilerlemeler, iklim değişikliği, makroekonomik dalgalanmalar ve sürdürülebilir finans alanındaki düzenleyici gelişmeler, sigorta sektörü için hem yeni fırsatlar hem de yönetilmesi gereken riskler yaratıyor. Finansal güvenlik, uzun vadeli birikim ve risk yönetimi açısından kritik bir alan olan sigorta sektöründe güncel gelişmeleri takip etmek, yalnızca ürün ve hizmetleri geliştirmek için değil, aynı zamanda müşteri güvenini, operasyonel dayanıklılığı ve toplumsal faydayı güçlendirmek için de önem kazanıyor. Biz de sektörel görünümü ve mevcut trendleri analiz ederek, iş süreçlerimizi bu gelişmeler ışığında güncelliyoruz.

Siber Güvenlik ve Yapay Zeka Kaynaklı Riskler

Siber saldırılar ve veri ihlalleri, dünya genelindeki şirketlerin en fazla endişe duyduğu iş riskleri arasında yer almaya devam ediyor. Büyük miktarda kişisel ve finansal veri işleyen sigorta ve emeklilik şirketleri açısından veri gizliliği, bilgi güvenliği ve operasyonel süreklilik her zamankinden daha kritik bir konu haline geliyor. Bu nedenle sektör, yalnızca yasal uyumluluk gerekliliklerini karşılamakla kalmıyor; müşteri güvenini korumak, itibar riskini yönetmek ve dijitalleşmenin getirdiği yeni kırılganlıklara karşı daha dirençli yapılar kurmak için de güçlü adımlar atıyor.

IBM'in 2025 Veri İhlali Maliyeti Raporu* 'na göre, küresel ölçekte veri ihlallerinin ortalama maliyeti 4,44 milyon dolar seviyesinde gerçekleşiyor. Bu tutar 2024'e kıyasla gerilemiş olsa da ihlallerin yarattığı operasyonel kesinti, müşteri kaybı, hukuki süreçler ve güven kaybı etkileri şirketler için önemli bir risk oluşturmaya devam ediyor. 2025 raporunda özellikle "gölge yapay zeka" kullanımı öne çıkıyor; kurum içinde güvenlik ve yönetişim süreçlerine dahil edilmeden kullanılan yapay zeka araçları veri sızıntısı, yanlış çıktı ve uyum riski yaratabiliyor.

Sigorta sektörü açısından bu gelişme iki yönlü bir dönüşüme işaret ediyor. Bir yandan siber güvenlik yatırımları, veri sınıflandırması, erişim kontrolleri, olay müdahale planları ve üçüncü taraf risk yönetimi gibi alanlarda daha bütüncül bir yaklaşım gerektiriyor. Diğer yandan yapay zeka ve otomasyon çözümleri, tehditlerin daha erken tespit edilmesini, anomalilerin izlenmesini ve müdahale süreçlerinin hızlanmasını sağlayarak siber dayanıklılığı artırıyor. Bu nedenle siber güvenlik, teknolojik bir yatırım alanı olmanın ötesinde, sigorta şirketlerinin kurumsal risk yönetimi ve müşteri güveni stratejilerinin merkezinde yer alıyor.

Yapay Zeka Kullanımı ve Yeni Regülasyonlar

Yapay zeka, sigorta sektöründe fiyatlandırma, underwriting, hasar yönetimi, dolandırıcılık tespiti, müşteri hizmetleri ve operasyonel verimlilik alanlarında giderek daha yaygın kullanılıyor. EIOPA** 'nın sigorta sektöründe geleneksel yapay zekadan üretken yapay zekaya geçişe ilişkin değerlendirmesi, hayat dışı sigorta şirketlerinin %50'sinin, hayat sigortası şirketlerinin ise %24'ünün yapay zekayı değer zincirinin çeşitli alanlarında kullandığını gösteriyor. Bu tablo, yapay zekanın artık deneysel bir teknoloji olmaktan çıkarak sigortacılık iş modellerinin kalıcı bir parçası haline geldiğine işaret ediyor.

* IBM, Cost of a Data Breach Report 2025
** EIOPA, From "Traditional AI" to "Generative AI": Implications for the Insurance Sector, 2025.

Sektörel Görünüm ve Trendler

Artan iklim kaynaklı kayıplar, parametrik sigorta çözümlerine ve sürdürülebilir finans uygulamalarına duyulan ihtiyacı artırıyor.

Bununla birlikte yapay zeka kullanımının yaygınlaşması, yönetişim ve uyum beklentilerini de artırıyor. Avrupa Birliği Yapay Zeka Yasası 1 Ağustos 2024'te yürürlüğe girdi ve risk temelli bir düzenleme yaklaşımı getirdi. Sigorta sektörü açısından özellikle yaşam ve sağlık sigortalarında gerçek kişilere yönelik risk değerlendirme ve fiyatlandırmada kullanılan yapay zeka sistemleri yüksek riskli sistemler arasında değerlendiriliyor. Bu sistemler için veri kalitesi, insan gözetimi, teknik dokümantasyon, şeffaflık, izlenebilirlik ve risk yönetimi gibi yükümlülükler daha kritik hale geliyor.

Bu gelişmeler doğrultusunda sigorta şirketlerinin yapay zeka yatırımlarını güvenilir ve sorumlu yapay zeka ilkeleriyle birlikte ele alması gerekiyor. Model risk yönetimi, algoritmik önyargı kontrolleri ve müşteri bilgilendirmesi, yapay zeka uygulamalarının sürdürülebilir şekilde ölçeklenmesi için temel gereklilikler arasında yer alıyor. RPA, sohbet robotları ve üretken yapay zeka destekli çözümler müşteriye daha hızlı hizmet sunarken, bu çözümlerin denetlenebilir ve insan odaklı bir yapıyla tasarlanması rekabet avantajı kadar güven inşası açısından da önem taşıyor.

Ekstrem Hava Olayları, İklim Değişikliği ve Hayat Sigortacılığı ile BES Üzerindeki Etkileri

İklim değişikliği ve artan ortalama hava sıcaklıkları, yalnızca fiziksel varlıkları ve ekonomik faaliyetleri değil, insan sağlığını ve uzun vadeli finansal güvenlik sistemlerini de etkileyen önemli bir risk alanı olarak öne çıkıyor. Sıcak hava dalgaları, hava kirliliği, kuraklık, su stresi ve iklim kaynaklı afetlerin sıklığındaki artış; ölüm oranları, kronik hastalıkların görülme sıklığı ve sağlık harcamaları üzerinde doğrudan etkiler yaratırken, hayat sigortacılığı ve bireysel emeklilik sektörünün risk görünümünü de dönüştürüyor.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), iklim değişikliğinin 2030-2050 yılları arasında her yıl yüz binlerce ek ölüme neden olabileceğini öngörürken; özellikle aşırı sıcaklıklar, kardiyovasküler ve solunum yolu hastalıkları ile yaşlı nüfus üzerindeki etkilerin giderek arttığına dikkat çekiyor. Ortalama sıcaklıklardaki yükselişin, çalışma kapasitesinde azalma, sağlık harcamalarında artış ve yaşam kalitesinde düşüş gibi sonuçları da beraberinde getirmesi bekleniyor. Bu gelişmeler, hayat sigortacılığında mortalite ve morbidite varsayımlarının yeniden değerlendirilmesini gerekli kılarken, uzun vadeli risk modellemelerinde iklim değişkenlerinin önemini artırıyor.

Hayat sigortası şirketleri açısından iklim kaynaklı sağlık riskleri; sigortalı portföylerinin yaşam beklentisi, hastalık sıklığı ve hasar deneyimleri üzerinde etkili olabiliyor. Özellikle sıcak hava dalgalarının yoğunlaştığı bölgelerde yaşlılar, kronik hastalar ve açık alanda çalışanlar gibi hassas grupların risk profillerinde değişimler gözlenebiliyor. Bu durum, underwriting süreçlerinde iklim ve sağlık verilerinin daha fazla dikkate alınmasını, veri analitiği ve ileri modelleme uygulamalarının önem kazanmasını beraberinde getiriyor.

Bireysel emeklilik sistemi açısından ise iklim değişikliğinin etkileri hem bireylerin tasarruf davranışlarında hem de fon yönetiminde kendini gösteriyor. İklim kaynaklı afetler ve ekonomik dalgalanmalar, hanehalklarının kısa vadeli nakit ihtiyacını artırarak uzun vadeli tasarruf eğilimleri üzerinde baskı oluşturabiliyor. Öte yandan artan yaşam süresi belirsizlikleri, emeklilik döneminde ihtiyaç duyulacak finansal kaynakların planlanmasını daha kritik hale getiriyor. Bu kapsamda BES sektörü için uzun vadeli yatırım stratejilerinde iklim risklerinin dikkate alınması, sürdürülebilir ve düşük karbonlu yatırımların desteklenmesi ve portföy dayanıklılığının artırılması önem kazanıyor.

Bu gelişmeler doğrultusunda hayat sigortacılığı ve BES sektöründe iklim duyarlı risk yönetimi, sağlık trendlerinin yakından izlenmesi, koruyucu sağlık uygulamalarının teşvik edilmesi ve sürdürülebilir yatırım yaklaşımlarının güçlendirilmesi öncelikli çalışma alanları arasında yer alıyor. İklim risklerinin insan yaşamı ve ekonomik güvence üzerindeki uzun vadeli etkilerinin daha görünür hale gelmesiyle birlikte, sektörün müşterilerine yalnızca finansal koruma sunan değil, aynı zamanda dayanıklılığı artıran çözümler geliştirmesi giderek daha fazla önem taşıyor.

* Aon, 2025 Climate and Catastrophe Insight Report.
** Swiss Re Institute, Sigma 1/2026: Natural catastrophes in 2025.

Sektörel Görünüm ve Trendler

Müşterilerin şeffaf ve kişiselleştirilmiş deneyim beklentileri sektörün hizmet modellerini yeniden tanımlıyor.

Sürdürülebilir Finans, Yeşil Taksonomi ve Ürün Sınıflandırması

Sürdürülebilir finans alanındaki düzenlemeler, sigorta sektörünün yatırım, ürün geliştirme, risk yönetimi ve raporlama süreçlerini giderek daha fazla etkiliyor. Avrupa Birliği Taksonomisi ve buna paralel gelişen ulusal taksonomi çalışmaları, hangi ekonomik faaliyetlerin çevresel açıdan sürdürülebilir kabul edileceğine ilişkin ortak bir sınıflandırma zemini oluşturuyor. Bu yaklaşım, finansal kuruluşların sermaye tahsisi, portföy yönetimi ve sürdürülebilir ürün iddialarını daha somut kriterlere dayandırmasını sağlıyor.

Türkiye Yeşil Taksonomi Yönetmeliği Taslağı*, sürdürülebilir ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılması, yeşil yatırımların desteklenmesi ve yeşil aklama riskinin azaltılması açısından önemli bir gelişme olarak öne çıkıyor. Taslak çerçevede sera gazı emisyonlarının azaltımı, iklim değişikliğine uyum, su kaynaklarının sürdürülebilir kullanımı, döngüsel ekonomi, kirliliğin önlenmesi ve biyoçeşitliliğin korunması gibi çevresel hedefler temel alınırken; sigorta ve reasürans kuruluşları açısından taksonomiye uygunluk ve taksonomiyle uyumluluk değerlendirmeleri de gündeme geliyor.

Sigorta sektörü için yeşil taksonomi yalnızca yatırım portföylerinin sınıflandırılması anlamına gelmiyor; aynı zamanda ürünlerin sürdürülebilirlik iddialarının doğrulanması, iklim uyumunu destekleyen teminatların geliştirilmesi ve müşterilere sunulan çözümlerin çevresel katkısının daha net tanımlanması açısından da önem taşıyor. Bu kapsamda sürdürülebilir kasko, iklim risklerine yönelik teminatlar, enerji verimliliği ve yenilenebilir enerji bağlantılı sigorta ürünleri, taksonomi uyumlu yatırımlar ve fon seçenekleri gibi alanlar sektörün gelecek dönem gündeminde daha görünür hale geliyor. Taksonomiyle uyumlu yaklaşım, şirketlerin sürdürülebilirlik performansını ölçülebilir hale getirirken yatırımcı, düzenleyici ve müşteri nezdinde güveni artırıyor.

Yaşlanan Nüfus ve Finansal Dayanıklılık

Demografik değişim, sigorta ve bireysel emeklilik sektörünün uzun vadeli gündeminde giderek daha merkezi bir yer tutuyor. Yaşam süresinin uzaması, sağlık harcamalarındaki artış, emeklilik döneminin finansmanı ve hanehalkı tasarruf ihtiyacı, hayat sigortası ve bireysel emeklilik ürünlerinin önemini artırıyor. Bu gelişmeler, sigorta şirketlerinin yalnızca risk transferi sağlayan kurumlar olarak değil, bireylerin yaşam boyu finansal dayanıklılığını destekleyen çözüm ortakları olarak konumlanmasını beraberinde getiriyor.

Küresel ölçekte koruma ve tasarruf açığı, sigorta sektörü açısından önemli bir büyüme alanı yaratıyor. 2025 Küresel Sigorta Görünümü Raporu**, iklim ve siber risklerdeki koruma açığının yanı sıra emeklilik tasarruflarındaki yetersizliğin de sektör için önemli değer yaratma alanlarından biri olduğuna dikkat çekiyor. Türkiye gibi genç ancak hızla demografik dönüşüm yaşayan pazarlarda, bireylerin erken yaşta tasarruf alışkanlığı kazanması, fon seçeneklerine erişimi ve finansal okuryazarlığın güçlenmesi bireysel emeklilik sisteminin sürdürülebilirliği açısından kritik önem taşıyor.

Bu kapsamda dijital fon danışmanlığı, kişiselleştirilmiş birikim önerileri, risk profiline uygun yatırım seçenekleri ve düzenli bilgilendirme mekanizmaları, müşterilerin uzun vadeli kararlarını destekleyen temel araçlar haline geliyor. Hayat sigortası ve emeklilik ürünlerinin finansal güvenlik, aile koruması, sağlık ve yaşlılık planlaması ile birlikte ele alınması, sigorta sektörünün toplumsal fayda yaratma potansiyelini güçlendiriyor.

Müşteri Beklentilerindeki Değişim ve Kişiselleştirilmiş Deneyim

Müşteriler artık sigorta ve emeklilik ürünlerinden yalnızca hızlı işlem ve erişilebilir hizmet beklemiyor; aynı zamanda şeffaf, sade, kişiye özel ve güven veren bir deneyim talep ediyor. Dijital kanalların yaygınlaşmasıyla birlikte teklif alma, poliçe düzenleme, fon izleme, hasar veya talep yönetimi gibi süreçlerin kullanıcı dostu arayüzlerle sunulması müşteri memnuniyeti açısından daha belirleyici hale geliyor. Bu dönüşüm, sigorta şirketlerinin müşteri deneyimini yalnızca satış anında değil, tüm müşteri yolculuğu boyunca yeniden tasarlamasını gerektiriyor.

Capgemini'nin 2025 Dünya Hayat Sigortası Raporu***, müşteri deneyimini güçlü şekilde yöneten hayat sigortası şirketlerinin ana akım şirketlere kıyasla daha yüksek müşteri tavsiye skoruna, daha düşük gider oranına ve daha güçlü gelir büyümesine ulaşabildiğini gösteriyor. Aynı rapor, üretken yapay zekanın müşteri ihtiyaçlarını daha iyi anlama, danışmanlık süreçlerini destekleme ve operasyonel verimliliği artırma potansiyeline dikkat çekiyor. Bu çerçevede veri analitiği, fon danışmanlığı, dijital asistanlar ve kişiselleştirilmiş bildirimler, müşterilerin finansal güvenlik ve uzun vadeli birikim kararlarını destekleyen araçlar olarak öne çıkıyor.

* Türkiye Yeşil Taksonomi Yönetmeliği Taslağı
** EY, Global Insurance Outlook 2025.
*** Capgemini, World Life Insurance Report 2025.

2025 Yılında Öne Çıkan Gelişmeler

İlk **TSRS uyumlu sürdürülebilirlik raporumuzu** yayımladık.

Genel rNPS (Rakip Net Tavsiye Skoru) puanımızı **71'e** yükselttik.

Her Yaşta Fonu ile 2021'den bu yana **13 hibeyle** toplam **2.758.570TL** hibe desteği sağladık.

Kapsayıcılık programlarımızla **1.244kişiye** ulaştık.

Medisa iş birliğiyle **Tamamlayıcı Sağlık Sigortası** ürünümüzü müşterilerimizle buluşturduk.

Yapay zekâ destekli çözümlerimizle **80 milyon** gönderiyi dijital ortama taşıdık.

İTÜ Çekirdek Big Bang kapsamında sürdürülebilirlik alanında değer yaratan girişimcilik ekosistemine **1.000.000TL** destek sağladık.

2025 Yılında Öne Çıkan Gelişmeler

Toplam sera gazı emisyonlarımız bir önceki yıla göre **%27** azaldı.

Sabancı Vakfı iş birliğiyle Hatay Arsuz'da **Sabancı Ortaokulu AgeSA Binası'nı** eğitime kazandırdıktan sonra, Kırıkhan'da **Aksigorta–AgeSA Özel Eğitim Meslek Okulu**'nu hayata geçirdik.

2025 yılında SKA bağlantılı ürün ve hizmetlerden elde ettiğimiz gelirler 15,4 milyar TL'ye ulaşarak toplam gelirlerimizin **%51**'ini oluşturdu.

SKA bağlantılı **18 ürün** ve **8 hizmet**

2025 yılında toplam plastik tüketimimiz **%39** azalırken geri dönüştürülen atık oranımız **%33'e** ulaştı.

Enerji yoğunluğumuz bir önceki yıla göre **%29** azalarak 0,17 MWh/milyon TL oldu.

İş süreçlerindeki dijitalleşme sayesinde kağıt kullanımından kaynaklanan **590 ton CO_2e** salımının önüne geçtik.

Toplam çalışanlarımızın **%66'sını** kadın çalışanlar oluşturdu.

Yönetici pozisyonlarındaki kadın çalışan oranımız **%52** olarak gerçekleşti.

Gelir getirici rollerde kadın yönetici oranımız **%60'a** ulaştı.

STEM rollerindeki kadın çalışan oranımız **%37,5** oldu.

Yeni işe alımların **%62'sini** 30 yaş altı çalışanlar oluşturdu.

Çalışanlarımıza toplam **98.907 saat** eğitim sağladık.

Eğitim ve gelişim faaliyetlerimize **26,4 milyon TL** yatırım gerçekleştirdik.

Genel memnuniyet skorumuz **%82**; çalışan bağlılığı skorumuz **%78** olarak olarak gerçekleşti.

2025 Yılında Öne Çıkan Ödüller

AgeSA Bu Yıl da En Gözde Şirketler Arasında

AgeSA, Realta Danışmanlık tarafından hazırlanan ve üniversite öğrencileri ile genç profesyonellerin oylarıyla belirlenen En Gözde Şirketler listesinde üst üste dördüncü kez yer aldı. Bu başarıyla güçlü işveren markamızı ve genç yetenekler nezdindeki tercih edilir konumumuzu pekiştirdik.

Engelsiz Dijital Deneyim Projemize İki Farklı Platformdan Ödül

Müşteri deneyimini herkes için daha erişilebilir hale getirmek amacıyla geliştirdiğimiz Engelsiz Dijital Deneyim projemiz, 2025 yılında iki farklı platformda ödüllendirildi. Projemiz, Stevie International Business Awards'ta "Erişimde Mükemmellik" kategorisinde Bronz Stevie ödülüne, CX Awards Turkey 2025'te ise Üretken Proje Ödülü'ne layık görüldü.

DeliverX Projesine Ulusal ve Uluslararası Çifte Takdir

Operasyonel verimliliği artırmak ve süreçlerimizi daha yalın hale getirmek amacıyla hayata geçirdiğimiz DeliverX projemiz, 2025 yılında iki önemli ödül kazandı. Projemiz, CIO Ödülleri 2025'te En İyi Maliyet Tasarrufu Projeleri Ödülü'nün sahibi olurken, Stevie International Business Awards'ta "En İyi İş Teknolojisi Dönüşümü" kategorisinde Bronz Stevie ödülüne layık görüldü.

AI-based Recommender Engine'e Üç Farklı Platformdan Ödül

AgeSA Mobil üzerinden müşterilerimize kişiselleştirilmiş teklifler sunan öneri motorumuz AI-based Recommender Engine, daha ilk yılında farklı platformlarda ödüllerle takdir gördü. Projemiz, PSM Awards'ta "En İyi Tutundurma/Pazarlama Başarısı", Future of AI & Cloud Awards'ta "AI Powered Decision & Management" ve Smart-i Awards'ta "En İyi Tutundurma ve Pazarlama" kategorilerinde ödüle layık görüldü.

AgeSA'nın Sosyal Medya Performansına Altın Ödül

Dijital iletişim alanındaki güçlü performansımız, Marketing Türkiye ve BoomSonar iş birliğiyle düzenlenen Brandverse Awards 2025 kapsamında Social Brands Veri Analitiği Ödülleri'nde Bireysel Emeklilik ve Hayat Sigortaları kategorisinde Altın Ödül ile taçlandı.

Dijitalleşme Projelerimize Sektörel Takdir

Müşteri deneyimini kolaylaştıran ve dijital satış süreçlerimizi güçlendiren projelerimiz de 2025 yılında ödüllerle desteklendi. "BES2Bi'Tıkla Online Satış Platformu" projemiz CX Awards Turkey 2025'te İyi Fikir Ödülü alırken, "Emeklilik için Her Şey" projemiz IDC Future Enterprise Awards 2025'te New Ways of Work kategorisinde ikincilik ödülüne layık görüldü.

Teknoloji Liderlerimiz ve Kadın Çalışanlarımızla Gururlandık

2025 yılında teknoloji ekiplerimizin bireysel başarıları da önemli platformlarda takdir gördü. İş Teknolojileri Genel Müdür Yardımcımız A. Fahri Arkan Türkiye'nin En Etkin 50 Teknoloji Lideri listesinde yer alırken, kadın çalışanlarımız W-Spark'25 Başarısıyla Parıldayan Kadınlar Programı ve IDC Türkiye CIO Awards 2025 kapsamında ödül ve takdir kazandı.

Yerel Bulut Altyapı Dönüşümü Projemize Ödül

Teknoloji altyapımızı güçlendirmeye yönelik yürüttüğümüz Yerel Bulut Altyapı Dönüşümü projemiz, Future of AI & Cloud Awards 2025'te Cloud Transformation kategorisinde ödüle layık görüldü.

Smart-i Awards'ta AgeSA'ya İnovasyon ve Liderlik Başarısı

Smart Insurance Awards 2025'te OptiSale projemiz "Kurum İçi İnovasyon" kategorisinde Altın Smart-i ödülünü kazanırken, Stratejik Portföy ve Süreç Yönetimi Grup Müdürümüz Zeynep Aslı Dinç "Yılın Genç Lideri" kategorisinde Altın Smart-i ödülüne layık görüldü. Bu başarılar, AgeSA'da inovasyon kültürünün ve liderlik gelişiminin güçlü yansımaları oldu.

AgeSA Değer Yaratma Modeli

Ana Faaliyet Alanlarımız

Hayat Sigortası	Bireysel Emeklilik ve Tasarruflar
Varlık Yönetimi	Genel Sigortacılık
Hizmet Ağımız	Değerlerimiz
Bankasürans ağı	İyilik için harekete geçeriz!
Acenteler	Keşfetmek için heyecan duyarız!
Tele satış kanalı	Gelişmek için sade düşünürüz!
Direkt satış kanalı	Fark yaratmak için cesur davranırız!
Kurumsal projeler ekibi	Sınırları aşmak için birlikte çalışırız!

	Girdiler	Çıktılar	Yaratılan Değer	İlgili Paydaş Grubu	SKA Bağlantısı
FİNANSAL SERMAYE	• Güçlü sermaye yönetimi • Yeni iş üretimi • 10.090 milyon TL özkaynak • 39,816 milyon TL portföy değeri (MCAP) • 6,932 milyon TL esas faaliyet giderleri • 1,8 milyar sürdürülebilirlik fonu	• 3,810 milyon TL finansal gelir • 4,538 milyon TL FAVÖK • 5,153 milyar TL net kar • Solvency II yeni iş üretim değeri: 12,544 milyon TL • Value of inforce • Sermaye yeterliliği rasyosu: %203 • 401,8 milyar TL bes fon büyüklüğü ve 24,4 milyar TL hayat ve kaza prim üretimi • %19 sürdürülebilirlik fonundan elde edilen net getiri	• Sürdürülebilir finansal performans • Yatırımcı tabanının çeşitlendirilmesi • Hedeflerle uyumlu pazar payı • Sektörel liderlik	• Hissedar ve Yatırımcılar	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME; 16 BARIŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR
ÜRETİLMİŞ SERMAYE	• Acenteler • Bankasürans kanalı • Direkt satış ofisleri • Dijital alt yapı • SabancıDX iş birliğiyle geliştirilen Medisa • Dijital & Mobil Odaklı Müşteri Kampanyaları	• 34 il, 300 acente sayısı • 20 direkt ofis satış ofisi • 10 özgün kampanya, yaklaşık 100 bin müşteryle teması ve 6 milyon TL ödül	• Uçtan uca dijitalleşmiş satış süreci • Müşterilerin sigorta çözümleri ile buluşturulması	• Müşteriler • İş Ortakları	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME; 9 SANAYİ, YENİLİKÇİLİK VE ALTYAPI
İNSAN SERMAYESİ	• 2.122 çalışan sayısı • Çalışan gelişimi için ayrılan giderler: 26,4 milyon TL • Adil, eşitlikçi ve kapsayıcı çalışma ortamı • Çalışan destek programları	• Toplam eğitim saati: 98.907 • Kadın çalışan oranı: %66 • Kadın yönetici oranı: %52 • Gelir getirici rollerdeki kadın yönetici oranı: %60 • STEM rollerindeki kadın oranı: %37,5 • Çalışan bağlılığı oranı: %78 • Toplam İSG eğitim saati: 2.048	• Kariyer gelişiminin sağlanması • Çalışan esenliğinin desteklenmesi • Çalışan bağlılığı ve motivasyonu	• Çalışanlar	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ; 8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME; 10 EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI
DOĞAL SERMAYE	• 133.190 Milyon TL SKA uyumlu yatırımlar • 5.055 MWh enerji tüketimi • Elektrik enerjisinin %100 yenilenebilir kaynaklardan tedarik edilmesi • LEED Gold Yeşil Ofis sertifikası • Verimlilik odaklı dijitalleşme çözümleri • 4.033 m^3 su kullanımı	• Kapsam 1, 2 ve 3 emisyonları: 189.452 CO_2e • %12 yenilenebilir enerji tüketiminin toplam enerji tüketimindeki payı • Şirket araçlarındaki hibrit araç oranı: %36 • Kağıt tasarrufu: 31,5 milyon ton • Atık miktarındaki azalış: %8 • Dijital dönüşüm faaliyetleri sayesinde önlenen su tüketimi: 315.457 m^3	• 2050 net sıfır hedefine katkı sağlanması • Enerji kullanımından kaynaklanan çevresel etkinin azaltılması • Sorumlu kaynak kullanımı	• Toplum	7 EDİNİLEBİLİR VE TEMİZ ENERJİ; 12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM; 13 İKLİM EYLEMİ
SOSYAL SERMAYE	• Bütünsel müşteri yönetimi modeli • Yaklaşık 4 milyon müşteri • SKA bağlantılı ürün: 18 • SKA bağlantılı hizmet: 8 • AgeSA İyi ki Dünyası • Gönüllülük faaliyetleri • Toplumsal yatırım projeleri • Girişimlerin desteklenmesi	• Müşteri memnuniyeti skoru (NPS): 71 • SKA bağlantılı ürün ve hizmetlerden gelen gelir : 15.4 milyar TL / SKA-bağlantılı ürün ve hizmetlerden elde edilen gelirin toplam gelire oranı % 51 • Toplumsal yatırım programlarına yapılan 11,6 M TL yatırım • FonPro uygulamamız ile birikimlerini değerlendiren müşteri sayısı: 338.322 • Her Yaş Fonu ile 2021'den bu yana 13 hibeyle toplam 2.758.570 TL hibe desteği • İnovatif Girişimlere sağlanan 1 milyon TL'lik hibe desteği • Kapsayıcılık programları ile ulaşılan kişi sayısı: 1.244	• Yerel sosyoekonomik kalkınmaya katkı • Girişimcilik ekosisteminin desteklenmesi • Müşteri memnuniyeti • Sunulan işsizlik ve kritik hastalıklar teminatı ile güçlü müşteri değer önermesi	• Müşteriler • Toplum • Çalışanlar	16 BARIŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR; 17 AMAÇLARA İÇİN ORTAKLIKLAR
FİKRİ SERMAYE	• İleri veri analitiği • Açık inovasyon faaliyetleri • Dijital olgunluk endeksi • İnsan kaynaklarında dijitalleşme uygulamaları	• Dijital çözümler • Yapay zeka destekli uygulamalar (sanal asistan) • Sektördeki dijital olgunluk konumu • AgeSA mobil üzerinden 10 bine yakın sözleşme, 330 milyon TL'nin üzerinde finansal etki • Yapay zekâ destekli yanıt mekanizmalarıyla yazılı taleplerde %56 oranında azalma • Retirement Kit Projesi: BES cayma ve çıkış süreçlerini otomatikleştirerek görüşme sürelerinde %50 iyileşme	• İş süreçlerinde ve hizmetlerde operasyonel verimlilik sağlanması • Müşterilere 7/24 kesintisiz hizmet sağlanması • Şirkete yeni yetkinliklerin kazandırılması • İnovasyon kapasitesinin güçlendirilmesi • Engelsiz dijital deneyim uygulamaları	• Müşteriler • Çalışanlar	9 SANAYİ, YENİLİKÇİLİK VE ALTYAPI; 17 AMAÇLARA İÇİN ORTAKLIKLAR

Sürdürülebilirlik Yaklaşımı

AgeSA olarak, attığımız her adımda ve aldığımız her kararda etkili, sürdürülebilirlik odaklı bir şirket olma vizyonumuzu önceliklendiriyoruz. Tüm şirketlerin, doğaya ve insanlığa saygı yolculuklarında, yarattıkları etkinin sorumluluğunu alarak, kurumsal stratejilerini sürdürülebilirlik perspektifinden değerlendirmeleri gerektiğine inanıyoruz. Bu nedenle, şirket stratejilerimizi sürdürülebilirlik politikalarımızla paralel olarak hazırlıyoruz.

Sürdürülebilirlik Yönetimi

Sürdürülebilirlik yönetimimizi Yönetim Kurulu'ndan çalışma gruplarına uzanan bütüncül bir yönetişim yapısıyla yürütüyoruz.

2022 yılında üst yönetim tarafından temsil edilmek üzere yeniden yapılandırılan Sürdürülebilirlik Komitesi, AgeSA'nın çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim stratejilerimizi belirliyor, sürdürülebilirlikle ilgili riskleri ve fırsatları değerlendiriyor ve sürdürülebilirlik performansımızı izleme ve iyileştirme süreçlerini yönetiyor. Sürdürülebilirlik çalışmaları İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik Genel Müdür Yardımcısı ve sürdürülebilirlik ekibi tarafından Sürdürülebilirlik Komitesi'ne sunuluyor.

Sürdürülebilirlik Yönetişim Yapısı

Birim	Sorumluluk Kapsamı	Toplantı Sıklığı	Üyeler
Yönetim Kurulu	• Sürdürülebilirlik yönetiminin en üst düzey sorumluluğunu üstlenme • Sürdürülebilirlik vizyonu ve stratejisi oluşturma • Stratejik kararlara rehberlik etme • Üst yönetime verilen iklim ve sürdürülebilirlik hedeflerini ve temel performans göstergelerini (TPG'leri) onaylama; bu hedeflerin gerçekleşme durumunu düzenli olarak izleme	Yılda 4 kez	Yönetim Kurulu üyeleri
Sürdürülebilirlik Komitesi	• Çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim alanlarındaki sürdürülebilirlik stratejilerini, politikalarını ve hedeflerini belirleme • Performans göstergelerini Sabancı Holding Sürdürülebilirlik Direktörlüğü ile belirleme ve yürütülen uygulamaları gözden geçirme • Sürdürülebilirlik ve iklim değişikliğiyle bağlantılı risk ve fırsatlar arasından yüksek öncelikleri olanları değerlendirme, iş modeli ve değer zinciri üzerindeki etkilerini izleme • Sürdürülebilirliğin kurum kültürüne yerleşmesi için liderlik etme	Yılda en az 1 kez	Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları, Risk, İç Kontrol ve Uyum Direktörü ve İnsan Kaynakları & Sürdürülebilirlik Grup Müdürü)
İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik Grup Müdürü-Sürdürülebilirlik Ekibi	• Sürdürülebilirlik ve iklim değişikliğiyle ilgili hedef ve stratejilerinin hayata geçirilmesi • Günlük iş döngüsünde ÇSY çalışmaları yürütme • İlgili iş birimleri ile sürdürülebilirlik ve iklim değişikliğiyle ilgili risk ve fırsatların tanımlanması ve değerlendirilmesi • Yürütülen çalışmalar kapsamında diğer birimlerle koordinasyonu sağlama	Günlük iş döngüsü	Genel Müdür Yardımcısı ve ekip üyeleri
Çalışma Grupları	• Kendi tematik alanlarında şirketin sürdürülebilirlik stratejisine katkı sunma, • Mevcut durum analizi yapmak ve gelişim alanlarını tespit etme, • Kurum içi farkındalık, kapasite geliştirme ve iletişim çalışmalarına katkı sunma, • Gerekli durumlarda dış paydaşlarla iş birliği geliştirmek ve iyi uygulama örneklerini takip etme	Çalışma gruplarının kendi belirlediği sıklıkta	Gönüllü çalışanlar

Sürdürülebilirlik Yönetimi

Sürdürülebilirlik Komitemizde TSRS uyum sürecini, kurum içi kapasite gelişimini ve doğa temelli hedeflerimizi ele aldık.

Sürdürülebilirlik Komitesi

AgeSA'da ÇSY alanlarındaki sürdürülebilirlik yaklaşımının strateji, politika ve hedeflerini belirleyen ana yapı Sürdürülebilirlik Komitesi'dir. Komite; Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları, Risk, İç Kontrol ve Uyum Direktörü ile İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik Grup Müdüründen oluşuyor.

Komitenin görev ve yetki çerçevesi, Sürdürülebilirlik Komitesi Görev ve Sorumlulukları Politikası kapsamında tanımlanıyor. AgeSA'nın sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda oluşturduğu strateji, yukarı ve aşağı yönlü değer zincirini kapsayacak şekilde bütüncül bir yaklaşımla ele alınıyor ve Yönetim Kurulu gözetiminde yürütülüyor.

Sürdürülebilirlikle ilişkili risk ve fırsatların iş modeli ve değer zinciri üzerindeki etkilerini değerlendirmek amacıyla Komite yılda en az bir kez toplanıyor. İklim değişikliği ve sürdürülebilirlik konularındaki kritik riskler, İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik Grup Müdürlüğü ile ilgili iş birimlerinin katkılarıyla düzenli olarak takip ediliyor ve Komite gündemine taşınıyor. Bu konular, Yönetim Kurulu üyesi olan ve aynı zamanda Sürdürülebilirlik Komitesi'nde yer alan Genel Müdürümüzün yönetim sorumluluğu kapsamında ele alınıyor. Komite toplantılarında değerlendirilen öncelikli konular, öne çıkan bulgular ve alınan kararlar Genel Müdür aracılığıyla Yönetim Kurulu'na aktarılıyor; böylece Yönetim Kurulu'nun sürdürülebilirlik gündemlerine ilişkin güncel ve bütüncül bilgiye erişimi destekleniyor.

2025 yılında Sürdürülebilirlik Komitesi bir kez toplanmış olup toplantıda yapılan değerlendirmeler ve alınan kararlar Genel Müdür aracılığıyla Yönetim Kurulu'na raporlandı.

2025 Yılında Sürdürülebilirlik Komitesi Gündemi ve Kararları:

2025 yılında Sürdürülebilirlik Komitesi'nin gündeminde, TSRS uyum sürecinin yönetilmesi, bu sürece yönelik şirket içi kapasitenin geliştirilmesi ve doğa temelli hedefler çerçevesinin oluşturulması öncelikli başlıklar arasında yer aldı. Bu kapsamda Komite'de:

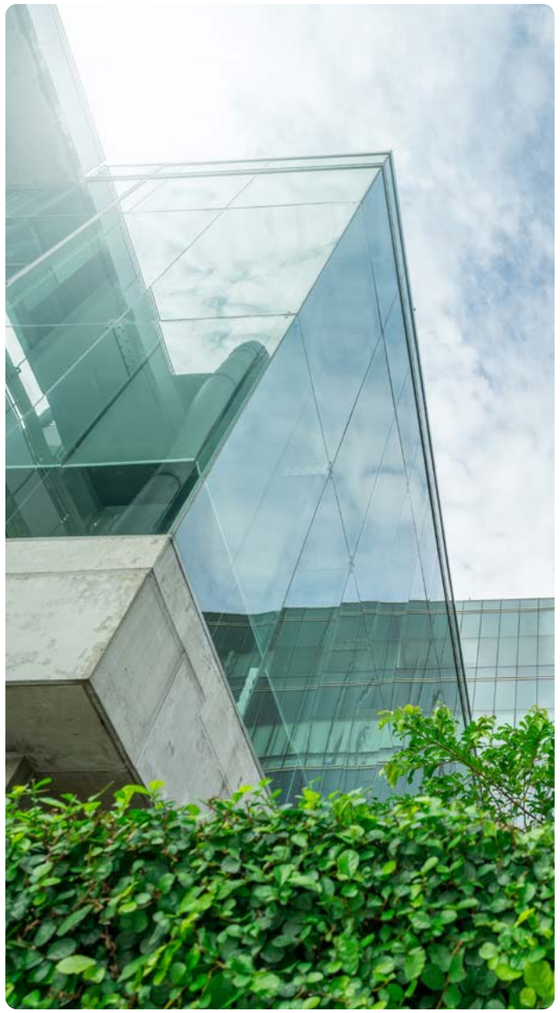
- TSRS ile ilgili şirket içi eğitimlerin tamamlanması ve proje ekibinin oluşturulması
- 2025 yıl sonuna kadar TSRS raporunun tamamlanması ve yayınlanması
- Doğa Temelli Hedefler Çerçevesinin çizilmesi

konuları ele alındı.

Komite'ye TSRS süreci kapsamında düzenli bilgilendirme yapılırken, raporlama çalışmalarının etkin şekilde yürütülmesi amacıyla TSRS proje ekipleri kuruldu. Şirket içi kapasite gelişimini desteklemek üzere TSRS eğitimleri tamamlandı; online eğitim platformuna TSRS bilgilendirme eğitimi konumlandırılırken, ilgili ekipler için yüz yüze ve çevrim içi eğitimler gerçekleştirildi.

Raporlama süreci kapsamında iklim ve sürdürülebilirlikle ilişkili risk ve fırsat envanteri hazırlandı, öncelikli risklerin finansal etkileri hesaplandı. Hesaplanan tutarların finansal önemlilik eşik değerinin altında kalması nedeniyle, bu risklerin değer zinciri üzerindeki finansal etkileri nicel açıklamalar yerine nitel değerlendirmelerle raporlandı. TSRS raporlamasının temel bileşenleri olan yönetişim, strateji, risk ve fırsat yönetimi, metrikler ve hedefler bölümleri hazırlanarak rapor yayımlandı.

Doğa temelli hedefler alanında ise UNGC değerlendirme sistemi kullanılarak Doğa Temelli Hedefler için çerçeve politika niteliğindeki Doğa Taahhüdü yayımlandı.



Sürdürülebilirlik Yönetimi

Çalışma gruplarımız aracılığıyla sürdürülebilirlik önceliklerimizi iş süreçlerine ve kurum kültürüne entegre ediyoruz.

Sürdürülebilirlik Çalışma Grupları

Faaliyetlerimizin sürdürülebilirliğe olan etkilerini somutlaştıran ekonomik, çevresel ve sosyal konular ile bu alanlardaki paydaş beklentileri, belirli dönemlerde risk ve fırsat perspektifinden değerlendiriliyor. Bu analizler sonucunda ortaya çıkan bulgular ve Şirket yönetimince onaylanan projeler, ilgili birimlerin aktif katılımıyla oluşturulan çalışma grupları tarafından hayata geçiriliyor. Her proje için gerekli yetkinliklere sahip ekip üyeleri çalışma gruplarına dâhil edilirken, ihtiyaç duyulan alanlarda dış kaynaklardan danışmanlık ve benzeri hizmetler alınarak sektördeki iyi uygulamalardan da yararlanılıyor.

Sürdürülebilirlik Çalışma Grupları Sürdürülebilirlik yönetişim yapımıza bağlı;

- Çevre ve İklim Değişikliği
- Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık
- Sürdürülebilir Ürün ve Hizmet
- Sürdürülebilir Finans
- Yeşil Dijital Dönüşüm olmak üzere beş adet çalışma grubumuz bulunuyor. Çevik yöntem ile çalışan çalışma gruplarımız yılda bir kez yenilenen sürdürülebilirlik gönüllülerinden oluşuyor.

2025 Yılı Sürdürülebilirlik Çalışma Gruplarının Gerçekleştirdiği Çalışmalar

- **Çevre ve İklim Değişikliği:** Yeni genel merkezimizin LEED Gold sertifikasyon kriterlerine uygun şekilde tasarlanması ve hayata geçirilmesi sürecini yönettik. Proje başlangıcından itibaren entegre tasarım yaklaşımını benimseyerek enerji ve su verimliliğini artıran çözümleri, sorumlu malzeme kullanımını, etkin atık yönetimi uygulamalarını ve iç mekân hava kalitesi ile kullanıcı konforunu destekleyen uygulamaları hayata geçirdik. Böylece kaynak verimliliğini artıran, çevresel etkileri azaltan ve çalışan deneyimini destekleyen sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturduk.

- **Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık:** 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü kapsamında, ortağımız Ageas tarafından yürütülen #AccelerateAction (Hareketi Hızlandır) iletişim kampanyasına katılarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığın artırılmasına destek verdik. Genel Merkezimizde Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV) iş birliğiyle düzenlediğimiz etkinlik kapsamında kadın üreticilerin el emeği ürünlerini çalışanlarımızla buluşturarak kadınların ekonomik hayata katılımını destekledik.

- **Sürdürülebilir Ürün ve Hizmetler:** Ageas koordinasyonunda yürütülen çok paydaşlı Sürdürülebilir Ürün ve Hizmetler Çalışma Grubu'nda aktif rol aldık. Grup kapsamında paylaşılan uluslararası iyi uygulamaları ürün ve hizmet ekiplerimizle değerlendirirken, kendi uygulamalarımızı da grup üyeleriyle paylaşarak bilgi alışverişine katkı sunduk. Ayrıca, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile ilişkilendirilen ürün ve hizmetlerimizden elde edilen gelirlerin ölçümlenmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirdik.

- **Sürdürülebilir Finans:** Sorumlu yatırım yaklaşımımız doğrultusunda, katılımcılarımızın birikimlerini sürdürülebilir temalara yönlendiren tematik emeklilik yatırım fonlarını hayata geçirdik. Enerji ile tarım ve gıda temalı fonlarımız aracılığıyla katılımcılarımıza finansal getiri potansiyeli sunarken; temiz enerji dönüşümü, sürdürülebilir tarım, gıda güvenliği ve kaynak verimliliği gibi sürdürülebilir kalkınma açısından kritik alanlara yatırım yapılmasını destekledik.

- **Yeşil Dijital Dönüşüm:** Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) satış süreçlerini mobil uygulamamıza taşıyarak dijital müşteri deneyimini geliştirdik. Bununla birlikte kurumsal BES süreçlerini uçtan uca dijitalleştirerek operasyonel verimliliği artırırken, kâğıt kullanımını azaltan ve süreçleri daha sürdürülebilir hale getiren uygulamaları yaygınlaştırdık.

Sürdürülebilirlik Yönetimi

Sektörel iş birliklerimizle iklim politikaları, sürdürülebilir finans ve TSRS uygulamalarına yönelik bilgi paylaşımını destekledik.

Kamu Politikalarına Katılım ve Sektörel İş Birliklerimiz

AgeSA olarak iklim değişikliğiyle mücadele, sürdürülebilir finans ve sürdürülebilirlik raporlaması alanlarında gelişen düzenlemeleri, standartları ve piyasa uygulamalarını yakından takip ediyor; sigorta sektörünün sürdürülebilir dönüşümüne katkı sağlamak amacıyla ilgili paydaş platformlarında aktif rol alıyoruz.

İklimle ilişkili kamu politikaları ve düzenleyici gelişmelere yönelik yaklaşımımızı; şeffaflık, düşük karbon ekonomisine geçişin desteklenmesi, iklim risklerinin finansal sistem içerisinde etkin şekilde yönetilmesi ve sigorta sektörünün dönüşümdeki rolünün güçlendirilmesi ilkeleri doğrultusunda şekillendiriyoruz. Bu kapsamda, iklim değişikliğiyle mücadeleyi ve sürdürülebilir kalkınmayı destekleyen politika ve düzenlemelerin gelişimine katkı sağlamayı önemsiyoruz.

2025 yılında Türkiye Sigorta Birliği (TSB), TÜSİAD Çevre ve İklim Değişikliği Çalışma Grubu, Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD Türkiye) ve Küresel İlkeler İmzacıları Derneği (UN Global Compact Türkiye) tarafından yürütülen çalışmalara katılım sağladık. Bu platformlar aracılığıyla sürdürülebilirlik raporlaması, iklim risklerinin yönetimi, sürdürülebilir finans, yeşil dönüşüm ve iklim politikalarına ilişkin gelişmeleri takip ederken, sigorta sektörünün bakış açısını ilgili süreçlere aktardık.

Türkiye Sigorta Birliği bünyesinde yürütülen çalışmalarda Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS), Bilim Temelli Hedefler Girişimi (SBTi) ve sürdürülebilirlik raporlaması konularında bilgi ve deneyim paylaşımında bulunarak sektörel görüş oluşturma süreçlerine katkı sunduk. Ayrıca TSRS uygulamalarına ilişkin değerlendirme ve görüş geliştirme çalışmalarına destek verdik.

SKD Türkiye tarafından düzenlenen Yeşil Taksonomi ve Finansal Hizmetler etkinliklerinde yer alarak sigorta sektörünün sürdürülebilir finans ekosistemindeki rolüne ilişkin değerlendirmelerimizi paylaştık. TÜSİAD Çevre ve İklim Değişikliği Çalışma Grubu toplantılarında ise iklim politikaları, yeşil dönüşüm, raporlama standartları ve düzenleyici gelişmeleri takip ederek paydaşlarla görüş alışverişinde bulunduk. Bu kapsamda, İklim Kanunu başta olmak üzere iklim değişikliğiyle mücadeleyi destekleyen düzenlemelere ilişkin değerlendirmelerimizi ilgili platformlarda paylaştık.

Uluslararası standart geliştirme süreçlerini de yakından takip ediyoruz. Bu doğrultuda, Science Based Targets initiative (SBTi) tarafından finansal kuruluşlara yönelik geliştirilen Financial Institutions Net-Zero Standard taslağına ilişkin görüş ve önerilerimizi ilettik. Sigorta sektörü açısından Kapsam 3 emisyon hedeflerinin belirlenmesi ve portföy bazlı yaklaşımların uygulanmasına ilişkin değerlendirmelerimizle standart geliştirme sürecine katkıda bulunduk.

Bu platformlarda edindiğimiz bilgi birikimini ve paydaş görüşlerini, TSRS kapsamındaki iklimle ilişkili risk ve fırsat değerlendirmelerimiz, sürdürülebilirlik stratejimizin geliştirilmesi, sorumlu yatırım yaklaşımımız ve iklim hedeflerimizin oluşturulması süreçlerine entegre ediyoruz. 2025 yılında yayımladığımız ilk TSRS uyumlu sürdürülebilirlik raporumuz ve Bilim Temelli Hedefler Girişimi'ne (SBTi) verdiğimiz taahhüt ile şeffaflık, hesap verebilirlik ve bilim temelli dönüşüm yaklaşımımızı daha da güçlendirdik.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin (UN Global Compact) imzacısı olarak insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki evrensel ilkeleri desteklemeye devam ediyor; İlerleme Bildirimi (Communication on Progress) raporlamamız aracılığıyla performansımızı paydaşlarımızla şeffaf bir şekilde paylaşıyoruz.

Sürdürülebilirlik alanındaki dönüşümün yalnızca kurum içi uygulamalarla değil, sektör genelinde geliştirilen iş birlikleri, ortak çalışma platformları ve politika geliştirme süreçlerine aktif katılım yoluyla güçleneceğine inanıyoruz. Bu doğrultuda ulusal ve uluslararası girişimlerde yer almaya devam ederek sigorta sektörünün sürdürülebilir dönüşüme katkısını güçlendirmeyi hedefliyoruz.

Önceliklendirme Analizi

Paydaş beklentilerini ve küresel eğilimleri dikkate alarak sürdürülebilirlik önceliklerimizi belirliyoruz.

2022 yılında gerçekleştirdiğimiz önceliklendirme analizi çalışması ile AgeSA'da yürüttüğümüz operasyonları etkileme potansiyeli olan küresel gündem ve trendleri belirledik. Stratejimizi kurgularken bu küresel gündem ve trendler ve şirket içi önceliklerden faydalanarak kapsamlı bir süreç takip ettik. Odaklanmamız gereken öncelikli sürdürülebilirlik konularını tespit etmek üzere kapsayıcı paydaş katılım süreci yürüttük.

Paydaş Analizi

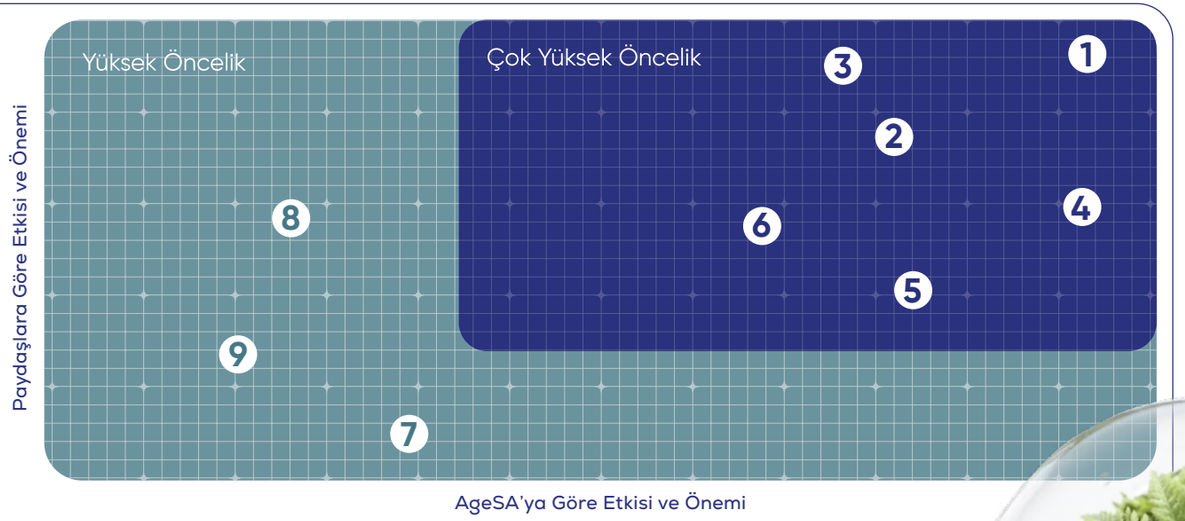
Paydaş analizi aşamasında ilk olarak sürdürülebilirlik alanında öncelikli konularımızı birlikte belirleyeceğimiz kilit paydaşlarımızı belirlemek üzere yönetici ekibimizden her bir paydaş grubunun AgeSA'ya ilgisini ve hedeflerimize ulaşmamızdaki etkisini değerlendirmelerini istedik. Bu değerlendirmenin sonucunda iç ve dış kilit paydaş gruplarını çalışanlar, hissedarlar, müşteriler, iş ortakları ve yatırımcılar olarak belirledik. Toplamda beş paydaş grubunun görüşlerini önceliklendirme analizine dahil ettik.

İç Paydaşlar: Çalışanlar
Dış Paydaşlar: İş Ortakları, Yatırımcılar, Müşteriler, Hissedarlar

Önceliklendirme sürecine kilit paydaşlarımızın görüşlerini verimli ve etkili bir şekilde iletmelerini sağlayacak uygulanabilir bir konu listesi belirleyerek devam ettik. Küresel ve sektörel trendleri dikkate olarak yaptığımız kapsamlı bir araştırma sonrasında 16 konudan oluşan uzun konu listesini 533 kilit paydaşa ileterek önem derecesine göre değerlendirmelerini istedik. Üst Yönetim ile gerçekleştirdiğimiz iki aşamalı strateji çalıştayında onların da değerlendirmesini ve dış trend analizlerini de dahil ederek çok yüksek ve yüksek öncelikli konularımızı içeren AgeSA Önceliklendirme Matrisi'ni ortaya koyduk. Önümüzdeki süreçte önceliklendirme analizini Çifte Önemlilik Yaklaşımı (Double Materiality) ile ele alarak ÇSY konuları üzerindeki finansal ve finansal olmayan etkilerimizi tekrar değerlendirmeyi planlıyoruz.

AgeSA Önceliklendirme Matrisi

1. Eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık
2. Sorumlu ve sürdürülebilir iş modelleri
3. İnsan hakları
4. Müşteri deneyimi ve memnuniyeti
5. Çevresel performans
6. Çalışan hakları ve memnuniyeti
7. Çalışan sağlığı ve güvenliği
8. Yetenek yönetimi
9. Toplumsal yatırım



Sürdürülebilirlik Stratejisi

Sürdürülebilirlik stratejimizi Etki Odaklı Organizasyon ve İnsan Odaklı Organizasyon olmak üzere iki değer alanı üzerine inşa ettik.

AgeSA olarak tüm faaliyetlerimize çevresel ve sosyal etki odaklı bir yaklaşımla sürdürülebilirliği entegre ediyor, sürdürülebilirliği ana iş stratejimizin ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz. Bu doğrultuda 2021 yılında çalışmalarına başladığımız Sürdürülebilirlik Stratejimizi 2022 yılında tamamladık. Önceliklendirme analizi neticesinde belirlenen öncelikli sürdürülebilirlik konuları ile sürdürülebilirlik stratejimizin temel taşlarını oluşturduk ve böylelikle sürdürülebilirlik strateji çerçevemizi ise iki değer alanı üzerine inşa ettik:

Değer Alanları:
· Etki Odaklı Organizasyon
· İnsan Odaklı Organizasyon

Hızlandırıcılar: Değer alanlarımızda yüksek performans ortaya koymamızı kolaylaştıran ve hızlandıran araçlarımızı dijital dönüşüm ve inovasyon ile veri analitiği olarak belirledik.

Temeller: Bununla birlikte performansımızda yer alan ve işimizi yaparken esas aldığımız temel bileşenleri ise etik ve sorumlu yönetim, risk yönetimi ve veri gizliliği ve güvenliği olarak ortaya koyduk.

Çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim alanlarındaki performansımızı takip edebileceğimiz sürdürülebilirlik hedeflerimizi sürdürülebilirlik strateji kapsamında ortaya koyduk. Bütüncül bir yaklaşım gözeterek oluşturduğumuz stratejinin yalnızca faaliyetlerimize rehberlik etmekle kalmayıp, aynı zamanda değer yaratma kapasitemizi artırarak bizi ileriye taşıdığına inanıyoruz.

AgeSA Sürdürülebilirlik Strateji Çerçevesi

Etki Odaklı Organizasyon

9 SANAYİ, YENİLİKÇİLİK VE ALTYAPI | 12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM | 13 İKLİM EYLEMİ | 17 AMAÇLARIÇİN ORTAKLIKLAR

Hem geliştirdiğimiz ürünlerde hem de hizmet ve operasyonlarımızda olumlu etkiye odaklanıyoruz. Sigortacılık sektöründe primler aracılığıyla yapılan yatırımların sürdürülebilirlik lensiyle değerlendirilmesi kritik öneme sahip. AgeSA olarak düşük karbonlu ve paydaş odaklı ekonomik büyümeyi desteklemek için olumlu etki yaratmaya aracı olacak ürün ve hizmetlere odaklanıyoruz. Operasyonlarımızın çevresel performansını iyileştiriyor, net sıfır yaklaşımını benimsiyoruz.

Öncelikli konular:
- Sorumlu ve sürdürülebilir iş modelleri
- Müşteri deneyimi ve memnuniyeti
- Çevresel performans

İnsan Odaklı Organizasyon

5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ | 8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME | 10 EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI | 17 AMAÇLARIÇİN ORTAKLIKLAR

İşimizin merkezinde insan yer alıyor. Bireylerin hayatına olumlu katkıda bulunmak için AgeSA'yı insanı odağına alan bir organizasyon olarak tanımlıyoruz. Faaliyet gösterdiğimiz toplumların kalkınması, refahı ve daha iyi bir yaşama erişmesi için program ve projeler tasarlıyoruz. Ayrıca işimizi en iyi şekilde yapmamızı sağlayan insan kaynağımızın sürekli gelişimine ve mutlu çalışma deneyimine odaklanıyoruz.

Öncelikli konular:
- Eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık
- Çalışan hakları ve memnuniyeti
- Çalışan sağlığı ve güvenliği
- Yetenek yönetimi
- İnsan hakları
- Toplumsal yatırım

Hızlandırıcılar
Değer alanlarımızda yüksek performans ortaya koymamızı kolaylaştıran ve hızlandıran araçlarımız:
Dijital Dönüşüm ve İnovasyon - Veri Analitiği

Temeller
Performansımızın temelinde yer alan, işimizi yaparken esas aldığımız ilkeler:
Etik ve Sorumlu Yönetim - Risk Yönetimi - Veri Gizliliği ve Güvenliği

Sürdürülebilirlik Hedefleri

AgeSA'da sürdürülebilirliği kısa, orta ve uzun vadeli stratejik bir konu olarak ele alıyoruz. Bu doğrultuda sürdürülebilirlik hedeflerimizi; kurumsal stratejimizi, sürdürülebilirlik politikalarımızı, paydaş önceliklerimizi kılavuz kabul ederek belirliyor ve her yıl belirlediğimiz hedefler doğrultusunda ilerlememizi ilgili ekipler ve yönetim ile değerlendiriyoruz.

Öncelikli Konu	Hedef	Hedef Vadesi	Hedeflere Yönelik 2025 Çalışmaları	İlgili SKA'lar
Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	Kadın yönetici oranının sürekli olarak %50'nin üzerinde tutulması	Kısa - Orta	Kadın yönetici oranımız %52 oldu.	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ; 8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME; 10 EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI
	STEM rollerdeki kadın çalışan oranının %50'ye yükseltilmesi	Orta	STEM rollerindeki kadın çalışan oranımız %37,5 olarak gerçekleşti.	
	Gelir getirici rollerdeki kadın oranının %50'ye yükseltilmesi	Kısa	Gelir getirici rollerde kadın yönetici oranımız %60'a ulaştı.	

Öncelikli Konu	Hedef	Hedef Vadesi	Hedeflere Yönelik 2025 Çalışmaları	İlgili SKA'lar
Sorumlu ve Sürdürülebilir İş Modelleri	Her yıl yeni sürdürülebilir ürün/hizmet/ uygulama geliştirilmesi	Kısa	2025 yılında kapsayıcı hizmet uygulamalarımızı geliştirerek Corpowid iş birliğiyle online şubemizi epilepsi, disleksi, görme bozuklukları ve bilişsel farklılıklar gibi sağlık sınırlamaları bulunan kullanıcılar için daha erişilebilir hale getirdik. Kredim Güvende ürünümüzde işsizlik teminatını 6 ay ve üzeri krediler için erişilebilir hale getirerek kapsamını genişlettik, teminat limitlerini artırdık ve ürün yapısını sadeleştirdik. Mevcut ve yeni müşterilerimize Agesa mobil üzerinden BES ürünümüzü uçtan uca self servis satın alabilecekleri bir dijital satın alma deneyimi sunmaya başladık. Yaşam teminatlı ve birikimli hayat ürünlerimiz olan Her İhtimalin Sigortası ve Hayata Yatırım Sigortası ürünlerimizin satışının AgeSA mobil uygulamalardan kağıtsız olarak tamamlanmasını sağlarken, daha önce matbu yapılan gönderileri dijitale taşıdık. Ecording iş birliğiyle 2024 yılında başlattığımız ve Mart 2025'te tamamladığımız uygulama kapsamında, 18 yaş altı her yeni BES müşterimiz adına doğaya tohum topları kazandırarak çevresel katkımızı artırdık. Uygulamanın kapsamını genişleterek doğum günü gelen ve AgeSA Sürdürülebilirlik Fonu'nu tercih eden müşterilerimizi de sürece dâhil ettik. SMS ve e-posta aracılığıyla gerçekleştirdiğimiz tematik iletişimlerle müşterilerimize, kendi adlarına doğaya bırakılacak tohum türünü seçme fırsatı sunduk. Bu çalışmalar sonucunda toplam 250 bin tohum topunu toprakla buluşturduk. Mart ayında BES başlatan tüm kadın müşterilerimize kişisel bakım ve sağlıklı yaşam hizmetleri hediye ettik. Ekim ayı içerisinde Her İhtimalin Sigortası, Hayata Yatırım Sigortası, başlangıç kapitalli BES Planı satın alan müşterilerimize çevrimiçi psikolog, diyetisyen ve spor hizmetlerinde iki seans kullanım hakkı hediye ettik. 23 Nisan-31 Temmuz arasında, yeni satışlar için 18 yaş altı BES'lere çocuk paketi ek faydası ile indirimli yurt dışı eğitimi, çocuk sağlığı danışmanlığı, kariyer koçluğu ve pedagog danışmanlığı sağladık. İyi İhtimallerin Sigortası'na sahip olan ve ödemelerine ara vermiş olan müşterilerimize yeniden yürürlük aramaları yaparak avantajlı teklifler sunduk. Mevcut çalışmalarımıza ek olarak sektörün ilk finansal okuryazarlık temalı YouTube projesi olan "AgeSA ile Finansal Terapi" serisini ikinci yılında da yeni içeriklerle ve temalarla zenginleştirerek devam ettirdik. Finansal okuryazarlık seviyesini artırmak, ürün ve hizmetlerimizin faydalarını anlatmak için başlattığımız seriye bu sene yeni içerik temaları ekledik. Açıkhava çekimleri, Çift Terapisi, mini yarışmalar, Lightboard kullanımı ve özel konuklarla videolarımızı çeşitlendirdik. 2025'te paylaştığımız 38 video ile 1.629 yeni YouTube abonesi, 14,7 milyon görüntülenme, %34 ortalama içerik görüntülenmesi elde ettik. Finansal Terapi videolarını ve metinlerini konumlandırdığımız agesa.com. tr'de yer alan Finansal Terapi Blog ise toplam 7.525 görüntüleme elde etti.	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME 9 SANAYİ, YENİLİKÇİLİK VE ALTYAPI 12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM

Öncelikli Konu	Hedef	Hedef Vadesi	Hedeflere Yönelik 2025 Çalışmaları	İlgili SKA'lar
Sorumlu ve Sürdürülebilir İş Modelleri	Sürdürülebilirlik katkısı olan fonlarda ve/veya fonların büyüklüğünde artış sağlanması	Kısa	Sürdürülebilir geleceğe yatırım yapma perspektifimiz doğrultusunda AgeSa Enerji Sektörü Değişken Emeklilik Yatırım Fonunu kurduk. Fon, yalnızca enerji sektöründeki büyüme potansiyelinden yararlanmayı değil; aynı zamanda düşük karbon ekonomisine geçişi destekleyen şirketlerin değer yaratımına ortak olmayı hedefliyor. Bu doğrultuda, portföyün önemli bir bölümü S&P Global Clean Energy Net Total Return Endeksi (S&P Küresel Temiz Enerji Net Toplam Getiri Endeksi) ile ilişkilendirilmiş olup, yenilenebilir enerji alanında faaliyet gösteren veya bu dönüşümü destekleyen şirketleri odağına almaktadır. Bu yaklaşım, katılımcılarımıza finansal getiri sağlarken çevresel sürdürülebilirliğe katkı sunma imkânı da yaratıyor. Kurduğumuz AgeSA Tarım ve Gıda Sektörü Değişken Emeklilik Yatırım Fonu ile sürdürülebilir gıda sistemlerine katkı sağlıyoruz. Fon, küresel ve yerel ölçekte tarım ve gıda değer zincirinde faaliyet gösteren şirketlere odaklanarak; sürdürülebilir tarım uygulamaları, gıda güvenliği, verimli kaynak kullanımı ve yenilikçi gıda çözümleri alanlarında güçlü potansiyele sahip şirketleri portföyüne dahil ediyor. Bu yapı, katılımcılara hem sektörel büyümeden faydalanma hem de sürdürülebilir gıda sistemlerinin gelişimine katkı sağlama imkânı sunuyor. Sürdürülebilirlik Hisse Senedi Emeklilik Fonu'nu, dijital fon yönetim sistemlerimiz ve FonPro platformumuz aracılığıyla müşterilerimize sunmaya devam ettik. FonPro üzerinden sunduğumuz fon dağılımı önerileriyle sürdürülebilirlik odaklı fonların yaygınlaşmasını destekledik. Sürdürülebilirlik özelliği gösteren fonlarımız aktif tüm emeklilik planlarımızda yer alıyor.	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME 9 SANAYİ, YENİLİKÇİLİK VE ALTYAPI 12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM
İnsan Hakları	Değer zinciri boyunca uygunluk denetimi yapılması ve riskli alanların tespit edilmesi	Kısa	Sorumlu Yatırım Yaklaşımımız doğrultusunda Çevresel, Sosyal, Etik, Yönetişim ve İnsan Hakları başlıklarında geçtiğimiz yıl geliştirdiğimiz metodoloji ile 2025 yılında yatırım portföyümüzde yer alan tüm şirketleri değerlendirdik. Geliştirdiğimiz yol haritası ile uyumlu olarak gerekli iş birliklerini kurmaya başladık.	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME 10 EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI 16 BARIŞ, ADALET VE GÜÇLÜ KURUMLAR
	Finansal kapsayıcılık ve finansmana erişim kapsamında çalışmalar yapılması	Orta-Uzun	Mevcut çalışmalarımıza ek olarak sektörün ilk finansal okuryazarlık temalı YouTube projesi olan "AgeSA ile Finansal Terapi" serisini ikinci yılında da yeni içeriklerle ve temalarla zenginleştirerek devam ettirdik. Finansal okuryazarlık seviyesini artırmak, ürün ve hizmetlerimizin faydalarını anlatmak için başlattığımız seriye bu sene yeni içerik temaları ekledik. Açıkhava çekimleri, Çift Terapisi, mini yarışmalar, Lightboard kullanımı ve özel konuklarla videolarımızı çeşitlendirdik. 2025'te paylaştığımız 38 video ile 1.629 yeni YouTube abonesi, 14,7 milyon görüntülenme, %34 ortalama içerik görüntülenmesi elde ettik. Finansal Terapi videolarını ve metinlerini konumlandırdığımız agesa.com. tr'de yer alan Finansal Terapi Blog ise toplam 7.525 görüntüleme elde etti.	

Öncelikli Konu	Hedef	Hedef Vadesi	Hedeflere Yönelik 2025 Çalışmaları	İlgili SKA'lar
Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti	Rakiplerimizin Ortalamasına Göre Daha Yüksek NPS	Kısa	Müşteri odaklı projelerimiz sayesinde, 2025 yılında da net tavsiye skorunda (NPS) rakiplerimizin ortalama puanının üzerinde yer almayı sürdürüyoruz. Müşteri memnuniyet (NPS) skoru 71 olarak ölçüldü.	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME
	Yılda en az bir kez ciddi sağlık riskleri, sağlıklı yaşam vb. konularda müşteriye bilgilendirme/eğitim/iletişim yapılması	Sürekli	Her Yaşta projemizin internet sayfasında yer alan bütünsel sağlık bölümü **Her Yaşta Platformu** ile sağlıklı yaşamın tüm yönlerini ele alan paylaşımlar yapıyoruz. Müşterilerimizin beklentilerinden yola çıkarak hazırladığımız, onlara "iyi ki" dedirtecek yeniliklerimizin yer aldığı "İyi ki Dünyası" ile müşterilerimize sağlık ve wellness (iyi olma hali) hizmetleri ile ilgili bilgilendirmeler yapıyoruz.	3 SAĞLIK VE KALİTELİ YAŞAM
Çevresel Performans	AgeSA Hatıra Ormanı oluşturulması	Kısa	Vefat eden müşterilerimizin anısını yaşatmak için hayata geçirdiğimiz AgeSA Hatıra Ormanı uygulamasına büyüterek devam ettik ve iki hatıra ormanımızı oluşturduk. Ege Orman Vakfı iş birliğiyle Kocaeli Gebze Balçık'ta yer alan ormana 10.000 adet fidan bağışında bulunduk. AgeSA Hatıra Ormanı'nda, vefat eden müşterilerimiz anısına diktiğimiz fidanlarla onları yaşatıyoruz.	12 SORUMLU ÜRETİM VE TÜKETİM 13 İKLİM EYLEMİ 15 KARASAL YAŞAM
	2050 yılına kadar karbon nötr şirket olunması	Uzun	Sabancı Holding çapında yürütülen Net Sıfır Karbon Ayak izi Projesi çerçevesinde 2050 yılında Net Sıfır emisyona ulaşmak için Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarımızın toplamı için verdiğimiz 2030 yılına kadar 2019 yılındaki seviyeye göre %75 azaltma hedefimiz doğrultusunda emisyonlarımızı hesaplamaya ve iyileştirme çalışmalarına devam ediyoruz. Doğalgaz tüketimimiz %15 azalırken elektrik tüketimimiz %12 arttı. Enerji yoğunluğumuz 0,24 MWh/milyon TL düzeyinden 0,17'ye düştü. Yeni Genel Müdürlük ofisimizin inşası sürecinde LEED v4 Interior Design: Commercial Interiors (LEED v4 ID+C: CI) sertifikasyon kriterleriyle uyumlu tasarım ve uygulama yaklaşımımızla; enerji ve su verimliliği sağlayan, kullanıcı sağlığını ve konforunu destekleyen, sorumlu malzeme kullanımı ve atık yönetimi ile çevresel etkilerini azaltan yüksek performanslı bir yapı oluşturduk.	
	2050 yılına kadar sıfır atık olunması	Uzun	Bir önceki yıla göre toplam atık miktarımız aynı düzeyde seyrederken geri dönüşüm oranımız %33'e yükseldi.	

Öncelikli Konu	Hedef	Hedef Vadesi	Hedeflere Yönelik 2025 Çalışmaları	İlgili SKA'lar
Çalışan Hakları ve Memnuniyeti	Türkiye'nin en iyi iş yerleri arasında olunması	Sürekli	İDE Consulting tarafından gerçekleştirilen, çalışan bağlılığı ve deneyiminde lider kurumları ortaya çıkaran; 265 şirket ve 350.000'den fazla çalışanın katılımıyla yürütülen 2025 yılı "İlham Veren İş Yerleri" programında, bağlılık anketi sonuçlarımız doğrultusunda AgeSA olarak ödül almaya hak kazandık.	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME
	Kilit çalışan kaybının %7'den az olması	Sürekli	Kilit çalışan kaybı oranımız: %1,86	
Çalışan Sağlığı ve Güvenliği	Farkındalık ve Bilinçlendirme - İSG iletişim planına %90 uyum sağlanması.	Kısa	2025 yılında ergonomi, sürüş güvenliği, masa başı egzersizleri, sıcak hava koşulları, acil durum hazırlığı ve hibrit çalışma modelinde sağlık ve güvenlik riskleri gibi başlıklarda düzenli bilgilendirme ve farkındalık çalışmaları yürüttük. Deprem ve yangın güvenliği kapsamında eğitim ve tatbikatlarımızı sürdürdük. İSG iletişim planına %95 uyum sağladık.	4 NİTELİKLİ EĞİTİM 8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME
	Eğitim - Temel İSG Eğitimi tamamlanma oranının %90'ın altına düşmemesi	Kısa	2025 yılında 149 çalışanımıza Temel İSG yenileme eğitimi, 88 çalışanımıza Acil Durum Ekip Eğitimi ve 44 çalışanımıza İlk Yardım Eğitimi sağladık.	
Yetenek Yönetimi	AgeSA çalışan bağlılık anketinde Yetenek Odağı sorularına verilen yanıtların ortalama %70 ve üzerinde değerlendirilmesi	Sürekli	2025 yılında çalışan bağlılığı ve kariyer gelişimini destekleyen uygulamalarımızı sürdürdük. Kariyer ve Yetenek Yönetimi Takımı, Career Adventure rotasyon programı, iç mobilite uygulamaları ve gelişim programları ile çalışan deneyimini güçlendirmeye devam ettik. 2025 yılına ait Yetenek Odağı sorularına verilen yanıtlar %70* olarak değerlendirildi.	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME
Toplumsal Yatırım	"Her Yaşta" kurumsal sosyal sorumluluk projesiyle yaşlanmaya hazırlık ve yaşlılık konularında STK iş birliği ile geliştirilen projelere "Her Yaşta Fonu" ile hibe desteği sağlanması	Kısa	2025 yılında dördüncü yılını tamamlayan Her Yaşta Fonu kapsamında bugüne kadar yaşlılık alanındaki çalışmalara 13 hibeyle toplam 2.758.570 TL destek sağladık. Fonun dördüncü döneminde, Türkiye Alzheimer Derneği (TAD) ve İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi iş birliğiyle Alz-Tag Projesi'ni destekledik. Proje kapsamında toplam 1,25 milyon TL hibe sağladık.	3 SAĞLIK VE KALİTELİ YAŞAM 10 EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI

**2025 yılında çalışan bağlılığı anketi metodolojisinde yapılan değişiklik nedeniyle sonuçlar önceki yıllarla doğrudan karşılaştırılabilir nitelikte değildir.*

Öncelikli Konu	Hedef	Hedef Vadesi	Hedeflere Yönelik 2025 Çalışmaları	İlgili SKA'lar
Toplumsal Yatırım	Kapsayıcı kalkınma odaklı gruplara yönelik projeler geliştirilmesi		• Deprem sonrası yeniden yapılanma sürecine katkı sağlamak amacıyla, Aksigorta ve Sabancı Vakfı iş birliğiyle Hatay Kırıkhan'da altıncı okulumuz olan Aksigorta–AgeSA Özel Eğitim Meslek Okulu'nu hayata geçirdik. Bölgedeki engelli gençlerin mesleki beceriler kazanmalarını ve bağımsız yaşam becerilerini geliştirmelerini destekleyen bu yatırım ile uzun vadeli toplumsal iyileşmeye katkı sunmayı hedefliyoruz. • 2025 yılında Sabancı Gençlik Seferberliği kapsamında, gençlerin inovasyon ve teknoloji alanındaki gelişimini destekleyen çok yönlü projeler hayata geçirdik. Yılın ilk yarısında Fırat Üniversitesi'nde AgeSA Teknoloji ve Etki Merkezi'ni açtık ve 650 öğrencinin katılımıyla ulusal çapta ses getiren bir etkinlik düzenledik. Merkezi, gençlerin dijital ve analitik yetkinliklerini geliştirecek yenilikçi bir platform olarak konumlandırdık. Yaz döneminde uygulanan staj programında öğrenciler, hem kendi alanlarında hem de kariyer gelişimlerine yönelik eğitimler aldı; ayrıca yapay zekâ, analitik ve dijital ekiplerde konumlandırılarak gelişimlerine katkı sağlandı. • "AgeSA Insurtech Ideation Challenge" ve "Fikirden Girişime" eğitim programları, geleceğin girişimcilerini yetiştirmeyi AgeSA Teknoloji ve Etki Merkezi'nde 2025 yılı boyunca devam ettirdiğimiz eğitim ve etkinlikler sayesinde gençleri sigorta ve dijital teknolojilerle buluşturan yeni bir öğrenme ve üretim ekosistemi oluşturduk. Fikirden Girişime programı kapsamında, "Girişimcilik ve Startup Dünyasına Giriş" ile "Proje Yönetim Metodolojileri" başlıklı eğitimleri, AgeSA Teknoloji ve Etki Merkezi'nde yüz yüze olarak gerçekleştirdik. Proje ile toplam 30 üniversite öğrencisine ulaştık. • İstinye Üniversitesi'nde "Geleceğin IT Liderleri" temasıyla iki gün süren, dört oturumdan oluşan eğitim programı gerçekleştirildi ve 160'ın üzerinde öğrenci oturumların tamamına katılım sağladı. Ayrıca Sabancı Gençlik Seferberliği platformunda tüm üniversite öğrencilerine açık Tasarım Odaklı Düşünme üzerine bir online seminer organize edildi. Sabancı Gençlik Seferberliği kapsamında, farklı disiplinlerden gençlerin bir araya gelerek sektör problemleri üzerinde çalışabileceği, mentörlük ve iş/staj imkanlarının sunulduğu bir inovasyon ağı oluşturuldu. **Çalışan Gönüllülüğü Faaliyetlerimiz** • Geleceğe Bi'Adım programı kapsamında yürütülen "Sanat +1 Atölyesi" ile Türkiye Down Sendromu Derneği iş birliğinde Down sendromlu gençlerle bir araya gelerek farkındalık odaklı bir etkinlik gerçekleştirdik. • 15 Şubat Çocukluk Çağı Kanseri Farkındalık Günü kapsamında KAÇUV iş birliğiyle düzenlenen etkinlikte, Umut Dükkânı aracılığıyla yapılan alışverişleri bağışa dönüştürerek vakfa destek sağladık. • Dünya Kediler Günü kapsamında, hayvan refahını desteklemek amacıyla Engelli ve Muhtaç Hayvanları Yaşatma ve Koruma Derneği iş birliğiyle tedavi altındaki hayvanlar için mama desteğinde bulunduk. • Bayramda tüm çalışanlarımız adına Türk Eğitim Vakfı iş birliğiyle oluşturulan burs fonu aracılığıyla 10 kız öğrencinin bir yıllık eğitim masrafının karşılanmasına katkı sağladık.	4 NİTELİKLİ EĞİTİM 10 EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI

Sürdürülebilirlik Hedefleri

Performans hedeflerimizin içinde yer alan sürdürülebilirlik göstergelerini Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu seviyesinde izliyoruz.

Kendi içimizde belirlediğimiz hedeflere ek olarak Sabancı Holding tarafından belirlenen şirket Temel Performans Göstergeleri (TPG) setimizde yer alan sürdürülebilirlik hedeflerimiz:

2021 yılından beri sürdürülebilirlik ile ilgili belirlediğimiz üst yönetim hedeflerimizi %200 oranında tamamladık. Bu yıl itibarıyla üst yönetim hedef kartına dahil edilen 3 hedef bulunuyor:

1. TSRS ile ilgili şirket içi eğitimleri tamamlamak ve proje ekibini oluşturmak
2. TSRS raporunun tamamlanması ve yayınlanması
3. Doğa Temelli Hedefler Çerçevesi'nin çizilmesi

Şirket performans karnemizde yer alan sürdürülebilirlik temel performans göstergelerinin yıl sonu gerçekleşmelerini titizlikle izliyor, değerlendiriyor ve düzenli olarak raporluyoruz. Bu göstergeler, Sabancı Holding tarafından belirlenen çevresel, sosyal ve yönetişim öncelikleri doğrultusunda yürütülen kapsamlı analiz ve takip sürecimizin temelini oluşturuyor. Gerçekleştirdiğimiz değerlendirmelerle sürdürülebilirlik hedeflerimize yönelik ilerlememizi objektif bir biçimde ortaya koyarken, gelişim alanlarımızı da yakından takip ediyoruz.

Toplam performans hedeflerimiz içinde %2,5 ağırlığa sahip olan sürdürülebilirlik göstergelerinin sonuçlarını Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu seviyesinde ele alıyor; elde edilen performans çıktılarını ücretlendirme politikalarımıza doğrudan yansıtıyoruz.

Sürdürülebilirlik KPI Adı	Doğa Temelli Hedef Belirlenmesi ve TSRS Yönetimi	Şirket karnemizde yer alan sürdürülebilirlik hedeflerini %200 gerçekleşme oranıyla sonuçlandırdık.
Min. (%80 Gerçekleşme)	TSRS ile ilgili şirket içi eğitimlerin tamamlanması ve proje ekibinin oluşturulması	Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) hakkında kurum içi yüz yüze ve online eğitimler verdik. Online eğitim platformuna TSRS ile ilgili bilgilendirme eğitimi ekledik. Risk Yönetimi, Strateji, Aktüerya, Finans ve Sürdürülebilirlik ekiplerinin yer aldığı bir proje ekibi oluşturduk.
Karşılayan (%100 Gerçekleşme)	Önceki kriter + 2025 yıl sonuna kadar TSRS raporunun tamamlanması ve yayınlanması	Mevcut durum ve boşluk analizi yaparak gelişim alanlarımızı tespit ettik. İklim ve sürdürülebilirlikle ilgili risk ve fırsatlarımızı ve bunların finansallarımız üzerindeki etkisini değerlendirdik. TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporumuzu yayınlayarak Kamuyu Aydınlatma Platformu'na (KAP) yükledik.
Max. (%200 Gerçekleşme)	Önceki kriter + Doğa Temelli Hedefler Çerçevesinin çizilmesi	UNGC değerlendirme sistemi kullanılarak Karbonsuzlaşma Girişimleri, Su Yönetimi, Biyoçeşitlilik, Döngüsel Ekonomi ve Sorumlu Yatırım & Sorumlu Müşteri başlıklarını içeren Doğa Taahhüdümüzü yayınladık.

Temeller

Performansımızda yer alan ve işimizi yaparken esas aldığımız ve sürdürülebilirlik stratejisini üzerine kurduğumuz temel bileşenleri kurumsal yönetim, iş etiği, risk yönetimi ve veri güvenliği olarak belirledik.

Etik ve Sorumlu Yönetim

Raporlama döneminde Yönetim Kurulu ikisi bağımsız ve ikisi kadın olmak üzere 10 üyeden oluşmaktadır.

** 03/03/2025 tarihinde yapılan Yönetim Kurulu seçimleriyle Yönetim Kurulu 2 kadın toplam 10 üyeden oluşmaktadır. Güncel YK bileşimine https://kap.org.tr/tr/cgif/4028e4a140e95bea0140edeb7a54015d linkinden ulaşabilirsiniz.*

Kurumsal yönetim süreçlerimizde şeffaflığı ve hesap verebilirliği merkezimize alıyoruz. Tüm kararları kendimize yol gösterici olarak belirlediğimiz 4 ilkeden sapmadan veriyor, insan odaklı ve sürdürülebilir süreçler yürütüyoruz. Adillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkelerine yönelik aşağıdaki yaklaşımları benimsiyoruz:

- Adillik, yönetimin tüm faaliyetlerinde gerek pay sahiplerine gerekse menfaat sahiplerine kendi aralarında eşit davranması ve olası çıkar çatışmalarının önüne geçmesini,
- Şeffaflık, ticari sır niteliğindeki ve henüz kamuya açıklanmamış bilgiler hariç olmak üzere, şirket ile ilgili finansal ve finansal olmayan bilgilerin zamanında, doğru, eksiksiz, anlaşılabilir, yorumlanabilir, düşük maliyetle ve kolay erişilebilir bir şekilde kamuya duyurulmasını,
- Hesap verebilirlik, yönetim kurulu üyelerinin esas itibarıyla anonim şirket tüzel kişiliğine ve pay sahiplerine karşı olan hesap verme zorunluluğunu,
- Sorumluluk, şirket yönetiminin anonim şirket adına yaptığı tüm faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye ve şirket içi düzenlemelere uygunluğunu ve bunun denetlenmesini ifade eder.

Yönetim kurulumuz, şirketimizin uzun vadeli stratejik hedeflerine ulaşmasını sağlamak için gerekli kararları etkin bir şekilde alıyor. Bağımsız üyelerimizin varlığı, yönetim kurulunun objektifliğini ve tarafsızlığını güçlendiriyor. Düzenli olarak gerçekleştirdiğimiz yönetim kurulu toplantıları sayesinde, şirket performansını yakından izler ve ihtiyaç duyulan stratejik adımları hızla hayata geçiriyoruz.

Yönetim Kurulu'nun görev ve sorumluluklarının sağlıklı bir biçimde yerine getirilmesine yardımcı olmak amacıyla Kurumsal Yönetim Komitesi oluşturulmuştur. Komite YK tarafından kurulur ve en az üç üyeden oluşur. Üyelerden bir tanesi bağımsız YK üyeleri arasından, kalan üyeler icrada görevli olmayan üyeler arasından ve YK üyesi olmadığı halde AgeSA çalışanı olanlar arasından YK tarafından seçilir. Üyelerin herhangi bir nedenle YK'dan ayrılması veya bağımsız YK üyesi sıfatlarını kaybetmeleri halinde başkaca bir işleme gerek olmadan Komite üyeliği de sona erer.

Kurumsal Yönetim Komitesi, kurumsal yönetim uygulamalarının yanı sıra Etik Kılavuz'a uyumun gözetilmesini de gündemine alarak etik yönetim yapısının etkinliğinin desteklenmesine katkı sağlıyor. 2025 yılında gerçekleştirilen Komite toplantılarında Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyum durumu, yatırımcı ilişkileri faaliyetleri, aday gösterme ve ücretlendirme konularının yanı sıra Etik Kılavuz ile uyum ile çevresel, sosyal ve kurumsal yönetişim uygulamaları da değerlendirildi. Komitede görev yapan Fatma Dilek Yardım ve Emmanuel Van Grimbergen'in aynı zamanda Yönetim Kurulu üyesi olması sayesinde etik ve kurumsal yönetişim gündemleri doğrudan Yönetim Kurulu gözetimine taşınıyor.

Şirket dahilinde faaliyet gösteren komitelerin çalışma esasları ve gözetimleri Yönetim Kurulu'nun yerine getirmesi gereken ana fonksiyonlar arasında bulunmaktadır. Yönetim Kurulu ikisi bağımsız olmak üzere toplam 10 üyeden oluşmakta ve raporlama döneminde Yönetim Kurulu'nda 2 kadın üye bulunmaktadır.* Denetim, Riskin Erken Saptanması ve Kurumsal Yönetim Komiteleri Yönetim Kuruluna bağlı komitelerdir.

Etik ve Sorumlu Yönetim

Komiteler	Üyeler	Toplantı Tarihleri	Toplantı Konuları
Denetim Komitesi	Hüseyin Gürer (Başkan) Fatma Dilek Yardım	22.01.2025 18.04.2025 23.07.2025 16.10.2025	İç denetim faaliyetleri ve raporlarının görüşülmesi, Şirket'in mali tablolar ve raporlarının doğruluğunun tespiti ve bağımsız denetim kuruluşunun görevlendirilmesine ilişkin tavsiye, kamuya açıklanması gereken finansal tabloların zamanında ve gerçeğe uygun olarak yapıldığının tespiti
Kurumsal Yönetim Komitesi	Fatma Dilek Yardım (Başkan) Tuğrul Gemici Emmanuel Van Grimbergen	27.01.2025 17.10.2025	Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyum durumu, yatırımcı ilişkileri faaliyetleri, aday gösterme ve ücretlendirmeye ilişkin gündem konuları ve Etik Kılavuz ile uyum, çevresel, sosyal ve kurumsal yönetişim uygulamaları
Riskin Erken Saptanması Komitesi	Fatma Dilek Yardım (Başkan) Hüseyin Gürer Emmanuel Van Grimbergen Ayşe Sibel Öztep Oymacı	22.01.2025 18.04.2025 23.07.2025 16.10.2025 14.11.2025 16.12.2025	Yönetim Kurulu tarafından risklerin gözlem altında tutulması ve erken tespiti, Şirket risk iştahının ve risk profilinin özsermaye, likidite, itibar ve mali suçlar bakımından gözden geçirilmesi, risk yönetim çerçevesinin etkinliğinin değerlendirilmesi, özsermaye gereklerinin belirlenmesinde kullanılan yöntemlerin gözden geçirilmesi, stres testleri, stratejik veya önemli işlemlerde durum tespitinin yapılması ve hukuki zorunlulukların takip edilmesi

2025 Kurumsal Yönetim Performansından Satır Başları	
Yönetim Kurulu üye sayısı	10
Bağımsız Yönetim Kurulu üye sayısı ve oranı	2, %20
Yönetim Kurulu kadın üye sayısı	2, %20
Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdür	Ayrı kişilerdir.
Yönetim Kurulu toplantı sayısı	4
Yönetim Kurulu toplantılarına katılım oranı	%97,5
Yönetim Kurulu'na bağlı komite sayısı	3 (Kurumsal Yönetim Komitesi, Denetim Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi) Aday Gösterme Komitesi ile Ücret Komitesi'nin faaliyetleri Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından gerçekleştirilmektedir.
Komite toplantılarına katılım oranı	%90

Etik ve Sorumlu Yönetim

Etik ve sorumlu yönetim anlayışımızla ücretlendirme, liderlik sürekliliği ve performans süreçlerinde şeffaflığı esas alıyoruz.

Yönetim Kurulu yetkilerini; görevini tam olarak yerine getirilebilmesini teminen ihtiyaç duyulan her türlü bilgiye sahip bir şekilde, basiretli biçimde ve iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanmaktadır.

Yönetim Kurulu'na bağlı çalışan komitelere, amaçlarına ve işleyişlerine dair detaylı bilgiye **AgeSA 2025 Faaliyet Raporu'ndan** ulaşabilirsiniz.

Yönetim Uygulamaları ve Ücretlendirme Yaklaşımımız

1. Üst Düzey Ücretlendirme Politikası
Üst yönetim ücretlendirme yapımızı sabit ücret ve performansa dayalı değişken ücret olmak üzere iki ana bileşen üzerine kurguluyoruz. Ücretlendirme politikamızı adil, objektif, performans odaklı, rekabetçi ve motive edici ilkeler doğrultusunda şekillendiriyoruz.

- **Sabit Ücret:** Piyasa ücret araştırmaları, pozisyonun sorumluluk seviyesi ve yöneticinin deneyimi dikkate alınarak belirleniyor.
- **Performansa Dayalı Değişken Ücret:** Kurumsal hedefler ve bireysel performans göstergeleri doğrultusunda hesaplanıyor.

Toplam nakit ücretin yanı sıra özel sağlık sigortası, şirket katkılı emeklilik planları, şirket hattı ve araç gibi yan haklarla üst yönetim ödüllendirme yapımızı destekliyoruz. Bu yaklaşımımızla kritik yönetici yeteneklerinin şirkete kazandırılmasını ve elde tutulmasını amaçlıyoruz.

2. Yedekleme ve Liderlik Sürekliliği Planlaması
Üst yönetim için liderlik potansiyeli değerlendirmeleri, yedekleme prensipleri, organizasyonel sağlık göstergeleri ve liderlik havuzunun gücü düzenli olarak takip ediliyor. Bu süreçler, Organizasyonel İnsan Değerlendirme ve Sabancı People Review mekanizmaları üzerinden sistematik biçimde yürütülüyor.

Kritik roller için yedek adaylar belirliyor, bu rollere yönelik gelişim planlarını düzenli olarak gözden geçiriyor; her liderlik pozisyonu için tanımlanan deneyim kriterleri doğrultusunda gelişim ve kariyer planlarını yapılandırıyoruz.

3. CEO Ücretlendirmesinin Toplam Hissedar Getirisi ile İlişkilendirilmesi
CEO'nun uzun vadeli performans teşvikleri performans hisse planları üzerinden yapılandırılıyor. Bu modelle üst yönetim performansını uzun vadeli şirket başarısı ve paydaş değeri yaratımı ile uyumlu hale getiriyoruz:

- Performans döneminin başında hedef ve azami hisse birimleri hisse fiyatına göre belirleniyor.
- Dönem sonunda hak edilen hisse birimleri, gerçekleşen performans sonuçları ve Toplam Hissedar Getirisi (TSR) dikkate alınarak hesaplanıyor.
- Nakit olarak ödenecek tutarlar ise hak ediş tarihindeki kapanış hisse fiyatı üzerinden belirleniyor.

4. Ücretlendirme Gelişim Araçları ve Piyasa Kıyaslamaları
Üst yönetim ücretlendirme ve yan haklarını belirlerken bağımsız üçüncü taraf piyasa kıyaslama verilerinden yararlanıyoruz. Böylece ücretlendirme seviyelerimizin rekabetçi, dengeli ve yetenek çekimini destekleyen bir yapıda kalmasını sağlıyoruz.

Kurumsal Yönetim Komitemiz, Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilerin performans değerlendirmeleri, kariyer planlama yaklaşımları, ücretlendirme ilke ve kriterleri ile şirketimizin uzun vadeli hedefleriyle uyumlu yönetim uygulamalarının geliştirilmesi konularında Yönetim Kurulu'na öneriler sunarak yönetişim yapımızın güçlendirilmesine katkı sağlıyor.

Etik ve Sorumlu Yönetim

2022 yılından bu yana BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer alıyoruz.

5. Pay Sahibi Onaylı Uzun Vadeli Hisse Bazlı Teşvik Programları
Uzun vadeli hisse bazlı teşvik programlarımızı pay sahiplerinin onayıyla hayata geçiriyoruz. Performansa dayalı olarak tasarlanan bu programlarla üst yönetimin uzun vadeli değer yaratımına odaklanmasını destekliyoruz.

- Hedef ve azami hisse birimleri performans döneminin başında belirleniyor.
- Performans dönemi sonunda hak edilen hisse birimleri gerçekleşen sonuçlara göre hesaplanıyor.
- Uygulanabildiği durumlarda nakit ödemeler hak ediş tarihindeki hisse kapanış fiyatı üzerinden yapılıyor.

6. Üst Yönetim Ayrılık Destek Uygulamaları
Şirket kaynaklı üst yönetim ayrılıklarında, ilgili yöneticilerin belirli bir geçiş dönemi boyunca yaşam standartlarını desteklemeyi esas alan bir yaklaşım benimsiyoruz.

Bu kapsamda sağlanan destekler arasında:

- Gelir sürekliliğini destekleyici ek ödemeler
- Belirli süreyle araç desteği
- Sağlık sigortasının devamı
- Uygun durumlarda işsizlik sigortası eşdeğeri ödemeler
- Kıdem, ihbar ve kullanılmamış izinler dahil tüm yasal hakların karşılanması
- Hak edilmiş prim ve bonus ödemelerinin yapılması yer alıyor.

BİST Sürdürülebilirlik Endeksi

Sürdürülebilirlik hedeflerimizi gerçekleştirmek için yaptığımız çalışmalar ile Borsa İstanbul'da işlem gören şirketlerin çevresel, sosyal, kurumsal yönetim, insan ve çalışan hakları ile şeffaflık konularında uluslararası sürdürülebilirlik performanslarının değerlendirildiği BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde 2022'den beri yer almaya devam ediyoruz. Sürdürülebilirlik konusundaki kararlılığımızı her geçen gün daha da güçlendiriyor; sorumlu, şeffaf ve uzun vadeli değer yaratan bir kurum olma yolunda emin adımlarla ilerliyoruz.

İş Etiği ve Uyum

Etik ve uyum yaklaşımımızı şeffaf bildirim kanalları, gizlilik ilkesi ve misillemeye karşı sıfır tolerans anlayışıyla yönetiyoruz.

Etik ve uyum konularını kurumsal risk yönetimi ve iç kontrol süreçlerimizin ayrılmaz bir parçası olarak ele alıyoruz. Uyum süreçlerimizi sigortacılık faaliyetlerini düzenleyen tüm mevzuat ve sektör gerekliliklerileyle uyumlu şekilde yürütürken, şeffaflık anlayışımız doğrultusunda gerekli bildirim ve raporlamaları kamuoyu ile paylaşmaya özen gösteriyoruz.

Faaliyet gösterdiğimiz tüm alanlarda adil, şeffaf ve etik ilkelere dayalı bir iş yapış anlayışı benimsiyoruz. Serbest ve dürüst rekabet ortamını destekliyor, haksız rekabet oluşturabilecek uygulamalardan kaçınıyoruz. **Sabancı İş Etiği Kuralları** çerçevesinde tüm iş süreçlerimizi dürüstlük, eşitlik, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleri doğrultusunda yürütüyor; çalışanlarımızdan ve iş ortaklarımızdan da aynı yaklaşımı benimsemelerini bekliyoruz.

Bununla birlikte, davranış ve etik kurallarımızı kapsayan prosedürleri intranet üzerinden çalışanlarımızın erişimine sunuyor; kamuya açık dokümanları ise ilgili internet sitelerinde yayımlıyoruz.

Ayrıca her yıl düzenli olarak SaEtik hatırlatma eğitimi kapsamında tüm çalışanlara online etik eğitimleri atıyoruz. 2025 yılında çalışanlarımıza toplam 4.143 saat etik eğitimi sağladık.

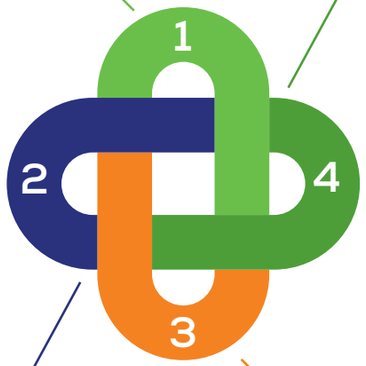
Etik ve uyum politikalarımızın organizasyon genelinde etkin biçimde hayata geçirilmesini düzenli izleme ve kontrol mekanizmalarıyla destekliyoruz. Olası uygunsuzluk durumlarında gerekli aksiyonları hızlı ve adil bir yaklaşımla devreye alırken, bildirim ve inceleme süreçlerini gizlilik, tarafsızlık ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda yürütüyoruz.

Etik değerlere bağlı ve hesap verebilir bir kurum kültürü oluşturma hedefimiz kapsamında, çalışanlarımızın mevzuata veya Şirket Etik Kuralları'na aykırı olduğunu düşündükleri durumları kolaylıkla iletebilecekleri erişilebilir bildirim kanalları sunuyoruz. Bu doğrultuda çalışanlarımız, karşılaştıkları etik uyumsuzlukları etik@agesa.com.tr adresi üzerinden paylaşabiliyor. 2025 yılında sistemimiz üzerinden toplam 9 etik bildirim alınmıştır.

Tüm bildirimler, olayın niteliğine göre farklılık gösterebilmekle birlikte, belirli bir sistematik çerçevede değerlendirilmekte ve aşağıdaki adımları içeren bir süreç izlenmektedir:

İhbarın Ön Değerlendirmesi ve Sürecin Başlatılması: Gelen ihbar, ön değerlendirmeye tabi tutulur ve inceleme süreci başlatılır.

Bilgi ve Belge Toplama: İnceleme kapsamında ilgili bilgi ve belgeler toplanır.



İnceleme Raporunun Hazırlanması ve Komiteye Sunulması: Tüm bilgi, belge ve bulgular doğrultusunda inceleme raporu hazırlanır ve değerlendirme amacıyla ilgili komitede değerlendirilir.

Görüşmelerin Gerçekleştirilmesi: İhbara konu olan ve/veya inceleme sürecinde adı geçen kişi veya kişilerle görüşmeler gerçekleştirilir.

Etik dışı ya da yasa dışı bir durumu bildiren çalışanlarımızın korunması, şeffaf ve güvenilir bir çalışma ortamının temelini oluşturuyor. AgeSA olarak iyi niyetli bir şekilde olası usulsüzlükleri, yasa ihlallerini veya politika ihlallerini bildiren çalışanlarımızın hiçbir şekilde baskı, misilleme veya ayrımcılığa uğramamasını taahhüt ediyoruz.

İş Etiği Kurallarımız ve sürdürülebilirlik politikamız doğrultusunda;

- Misillemeye (retaliation) kesinlikle tolerans göstermiyoruz. Bu tür davranışları disiplin süreçlerimiz kapsamında değerlendiriyoruz.
- Etik ilkelere bağlı kalarak, ihbarcıların kimliğini gizli tutuyor; bildirimleri özenle ve hassasiyetle ele alıyoruz.
- Değer zincirimiz boyunca sendikalaşma ve örgütlenme özgürlüğü de dâhil olmak üzere, çalışan haklarını güvence altına almayı ve caydırıcı uygulamaları önlemeyi temel önceliklerimizden biri olarak görüyoruz.

Uyum faaliyetleri ise Risk Yönetimi, İç Kontrol ve Uyum Direktörlüğü gözetiminde yürütülüyor. Risk Yönetimi, İç Kontrol ve Uyum Direktörlüğü'nün üyesi olduğu Mevzuat Komitesi aracılığıyla mevzuata ilişkin çalışmalar düzenli olarak izleniyor ve yönlendiriliyor. Şirketin ilgili fonksiyon temsilcilerinden oluşan Komite tarafından yapılan değerlendirme ve önerilerin AgeSA Yürütme Kurulu'na raporlanması sağlanıyor.

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

2025 yılında çalışanlarımıza 2.929 saat yolsuzlukla mücadele eğitimi verdik.

AgeSA'da müşterilerimizi, iş ortaklarımızı ve tedarikçilerimizi tanımak, onlar hakkında bilgi sahibi olmak risk yönetim süreçlerimizin önemli bir parçası. Bu kapsamda T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı'na bağlı olarak görev yapan Mali Suçları Araştırma Kurulu (MASAK) tarafından suç gelirlerinin aklanması ve terörün finansmanının engellenmesi amacıyla yürürlüğe alınan kanun, tebliğ ve yönetmeliklere göre hazırladığımız rüşvetle mücadele politikamızı kendimize yol gösterici alıyoruz.

MASAK Uyum Politikası'na **buradan** ulaşabilirsiniz.

AgeSA Yönetim Kurulu tarafından, bağımsız YK üyeleri arasından seçilen Denetim Kurulu rüşvetle mücadele politikası ve sistemlerinin yeterliliği konusunda bağımsız bir denetleme yapmakla sorumludur. 2025 yılında karşılaşılan rüşvet ve yolsuzlukla mücadele vakası yaşanmamıştır.

AgeSA'da çalışanların ve tedarikçilerin rüşvet ve yolsuzlukla mücadele konusunda proaktif ve katılımcı olmalarını bekliyoruz. Bu nedenle rüşvet verdiği bilinen kurum ve tedarikçiler ile çalışmaktan kaçınıyor, çalışanlarımıza yolsuzlukla mücadele alanında eğitimler sağlıyoruz. 2025 yılında çalışanlarımıza toplam 2.929 saat yolsuzlukla mücadele eğitimi verdik.

Tedarik Zinciri

2025 yılında tedarikçilerimizin %98'ini yerel tedarikçiler oluşturdu.

AgeSA'da paydaş kapitalizmi ile birlikte dünya çapında değişen tedarikçi politikalarını yakından takip ediyoruz.

Tedarikçilerimizi seçerken AgeSA değerlerine ve çalışma prensiplerine uygun kurumlarla iş birlikleri gerçekleştiriyor; etik, çevresel ve sosyal sorumluluk ilkelerini temel alıyoruz. İnsan haklarına saygı, çevresel duyarlılık ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, tedarikçilerle kurduğumuz iş birliklerinin vazgeçilmez unsurları arasında yer alıyor.

2025 yılında anlaştığımız tedarikçi sayısı 344, toplam tedarikçi sayımız ise 2.143 oldu. Tedarikçilerimizin %98'i yerel tedarikçilerden oluşuyor.

AgeSA Satıcı Davranış Kuralları Dokümanı doğrultusunda, birlikte çalıştığımız tüm tedarikçilerimizin;

- Birleşmiş Milletler Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi ve ILO Temel Çalışma Standartlarına uygun hareket etmesini,
- Her türlü ayrımcılıktan uzak, eşit fırsatlar sunan, insan onuruna yakışır çalışma koşulları sağlamasını,
- Zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği gibi uygulamalara kesinlikle yer vermemesini,
- Çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini korumaya yönelik uygun iş ortamları ve önleyici uygulamalar geliştirmesini,
- Çevreyle ilgili yasal düzenlemelere tam uyum göstermesini ve çevresel etkilerini azaltmak üzere sorumluluk almasını bekliyoruz.

Tedarik Zinciri

300 acenteden oluşan ağımızla 34 ilde hizmet sunarken, BES katkı payı üretimimizi bir önceki yıla göre %70 artırdık.

AgeSA tedarikçi politikası iş ahlakı, kanunlara uyum, insan haklarına saygı, çevre, çıkar çatışması, suç gelirlerinin aklanması ve uygulama olmak üzere toplam yedi başlıktan oluşuyor. Tedarikçilerimizin bu ilkelere uyumunu düzenli olarak takip ediyor, gerekirse değerlendirme ve denetim süreçlerini işletiyoruz. İnsan hakları ihlalleri, çevresel sorumluluklardan kaçınma veya iş sağlığı ve güvenliği gibi kritik alanlarda eksiklik tespit etmemiz durumunda, iş ilişkilerimizi gözden geçiriyor ve gerekli hallerde sonlandırma dahil her türlü aksiyonu alma hakkımızı saklı tutuyoruz.

Finansal Yönetim fonksiyonunda ise 2025 yılında bilgi teknolojileri yatırımlarımızın etkin ve sürdürülebilir biçimde yönetilmesine odaklanıldı. BT bütçemizi birim bazlı takip ederek düzenli analizlerle mali disiplin ve kaynak kullanım verimliliğini güçlendirdik; dönemsel bütçe gözden geçirmeleriyle maliyet optimizasyonu sağladık. Dijital varlık envanterimizi şirket içi uygulamaya taşıyarak hem bilgi güvenliği risklerini azalttık hem de lisans maliyetlerinde verimlilik elde ettik. Ayrıca BT faturaları ve hak ediş süreçlerinde oluşturduğumuz kontrol noktalarıyla süreç etkinliğini artırarak finansal kaynaklarımızı şeffaf ve hesap verebilir bir yaklaşımla yönetmeyi sürdürdük.

Bütçe ve Tedarik Yönetimi kapsamında, hizmet aldığımız teknoloji tedarikçileriyle yürüttüğümüz süreçleri 2025 yılında verimlilik, şeffaflık ve sürdürülebilir iş birliği anlayışıyla yeniden ele aldık. Kullandığımız uygulama ve hizmetlere ilişkin süreçlerde iyileştirmeler gerçekleştirirken, tedarikçi yönetim yapımızı gözden geçirerek performans değerlendirme süreçlerimizi standartlaştırdık.

İş Teknolojileri yönetim ekibimizle yılda iki kez gerçekleştirdiğimiz tedarikçi değerlendirme toplantıları ve tedarikçilerimizle düzenli temaslarımız sayesinde hizmet kalitesi, operasyonel uyum ve karşılıklı beklenti yönetimini daha sistematik hale getirdik. Bununla birlikte dış kaynak yerleştirme ve hizmet alımı sözleşmelerinin hazırlanması ile yenilenme süreçlerinde aktif rol alarak tedarik ilişkilerimizi daha kontrollü ve sürdürülebilir bir yapıda yönetmeyi sürdürdük.

Tedarik zincirimizde şeffaf, sorumlu ve sürdürülebilir bir iş birliği kültürü inşa ederek hem kendi değer zincirimize hem de daha geniş etki alanımıza pozitif katkı sağlamayı hedefliyoruz.

Acenteler Kanalı

AgeSA olarak Türkiye genelinde 300 acenteden oluşan yaygın ağımızla 34 ilde müşterilerimize erişim sağlıyor; acentelerimizi değer zincirimizin önemli iş ortakları arasında konumlandırıyoruz. Mevcut acentelerimizle iş birliğini güçlendirmeye, iletişimimizi sürekli kılmaya ve değer odaklı, üretken acente yaklaşımımızı geliştirmeye 2025 yılında da devam ettik.

Bireysel Emeklilik Sistemi'ndeki güçlü konumumuzu acente kanalımızın deneyimiyle desteklediğimiz bu dönemde, BES katkı payı üretimimizi bir önceki yıla göre %70 artırarak önemli bir büyüme kaydettik. Hayat sigortası tarafında da ürün çeşitliliğimiz ve aktif acente odağımız sayesinde üretim hacmimizi istikrarlı biçimde artırdık. Son üç yılda %90 seviyesine ulaşan üretkenlik oranımız, acente kanalımızda kurduğumuz güçlü iş birliği modelinin somut bir göstergesi oldu.

Dijital satış süreçlerimizi geliştirerek operasyonel verimliliği artırırken, acentelerimizin müşterilere daha hızlı, erişilebilir ve ihtiyaç odaklı çözümler sunmasını destekledik. 2026 yılında da Türkiye'nin en üretken ve aktif acente ağlarından biri olma hedefimiz doğrultusunda acentelerimizle birlikte sürdürülebilir büyüme yaratmayı sürdüreceğiz.

Risk Yönetimi

Risk yönetimi yaklaşımımızı dört temel risk yönetim adımı üzerinden sistematik biçimde yürütüyoruz.

AgeSA olarak, strateji ve hedeflerimizi gerçekleştirmemizde olumsuz sonuçlar yaratabilecek durumlardan korunmak amacıyla üstlenilebilecek risk seviyesinin (risk iştahının) açıkça belirlendiği ve belirlenen sınırlar içinde faaliyet gösterilen bir risk yönetim yaklaşımı uyguluyoruz. İç kontrol sistemlerimiz ile finansal ve operasyonel süreçlerin güvence altına alınmasını ve olası risklerin en azı indirilmesini hedefliyoruz.

Risk Yönetim Çerçevesi

AgeSA Risk Yönetim Çerçevesi, tüm risklerin tespit, ölçüm, yönetim, izlenme ve raporlanması için gereken strateji, politika, model, süreç ve raporlama prosedürlerini içeriyor. AgeSA genelinde uygulanacak risk yönetimi ilke ve standartlarının belirlenip, risk politikalarının güncellenmesi ve etkin bir risk yönetimi sisteminin işletilmesi Yönetim Kurulu'nun sorumluluğundadır.

Maruz kaldığımız riskleri etkin bir şekilde belirlemek, ölçmek, yönetmek, izlemek ve raporlamak için riskin türüne göre farklı araçlar kullanıyoruz. Bu kapsamda, risk yönetimi çerçevemizi oluşturan yedi ayrı politika ile süreci sistematik biçimde yürütüyoruz. Hayat Sigortası, Kredi, Piyasa, Likidite, Tutum ve Operasyonel Risk Politikalarımız ile Risk Yönetimi Çerçeve Politikamız doğrultusunda, her bir risk türüne özel yaklaşımlar geliştirerek sürdürülebilir ve sağlıklı bir risk yönetimi anlayışını benimsiyoruz.

Risk yönetimi Çerçeve Politikası kurumsal yönetim yapımızı destekleyen ve güçlendiren temel unsurlar arasında yer alıyor. Bu politika ile risk yönetimi sistemimize ve süreçlerimize ilişkin temel ilke ve standartları belirliyor; risk iştahımıza ve limitlerimize uyumu sağlamayı hedefliyoruz. Politika kapsamında, Yönetim Kurulumuzun, Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin, Yatırım Komitesi'nin, Genel Müdürümüzün ve ilgili komitelerimizin (Aktif-Pasif Komitesi ve Operasyonel Risk Komitesi) risk yönetimindeki rol ve sorumluluklarını net bir şekilde tanımlıyoruz.

Risk Yönetim Adımları

1. Risk Kültürü

2. Risk Stratejisi, Hedefleri & Risk İştahı

3. Risk Yönetişimi, Sınıflandırılması, KRY Politikası Çerçevesi

4. Risk Yönetim Süreçleri

Risk Yönetimi

Risklerin yönetimini iş birimleri, Risk Yönetimi, İç Kontrol ve Uyum Direktörlüğü ile İç Denetimden oluşan üç savunma hattı üzerinden yürütüyoruz.

AgeSA'da maruz kalınan risklerin izlenmesi ve kontrolünün sağlanması amacıyla, mevzuatın da öngördüğü şekilde iç sistemler bulunuyor. "Üçlü Savunma Hattı" olarak ifade edilen bu yaklaşım kapsamındaki sorumluluk ve yetki paylaşımı aşağıda açıklanmıştır:

Savunma Hattı	Sorumlular	Yetki ve Görevler
1.Savunma Hattı	Yönetim	Risklerin belirlenmesi, değerlendirilmesi, etkin ve risk iştahı içinde kalacak şekilde yönetilmesi ve raporlanması, Şirket politikalarına uyumun sağlanması, etkin iç kontrol sisteminin kurulması ve yürütülmesinin sağlanması
2.Savunma Hattı	Risk Yönetimi, İç Kontrol ve Uyum Direktörlüğü	Risklerin tespiti, değerlendirilmesi, yönetilmesi ve raporlanması konusunda AgeSA yönetimine destek sağlanması, AgeSA politikalarına uyumun ve aykırılıkların düzeltilmesinin gözetilmesi, AgeSA Risk Yönetim Çerçevesi'nin işletilmesine destek sağlanması. Şirketin varlıklarının korunması, faaliyetlerinin etkin ve verimli şekilde kanunlara ve diğer mevzuata, AgeSA politikalarına ve sigortacılık teamüllerine uygun olarak yürütülmesi, muhasebe ve finansal raporlama sisteminin güvenilir şekilde çalışması, hizmetlerin yürütülmesinde kullanılan tüm sistemlerin bütünlüğünün ve bilgilerin zamanında elde edilebilirliğinin sağlanması
3.Savunma Hattı	İç Denetim	Şirketin risk yönetimi ve iç kontrol ortamının etkinliği konusunda tarafsız ve bağımsız bir gözle Yönetim Kurulu'na güvence sağlanması

Risk Yönetimi

İklim ve sürdürülebilirlik risklerini kurumsal risk yönetimi süreçlerimize entegre ederek yönetiyoruz.

2025 yılında risk yönetimi yaklaşımımızı daha proaktif, veri odaklı ve entegre bir yapıya taşımaya yönelik önemli adımlar attık. Yüksek ve çok yüksek seviyede değerlendirilen risklere ilişkin Temel Risk Göstergelerini sistem üzerinden düzenli izlemeye başlayarak kritik risklerin takibini güçlendirdik; gelişmekte olan riskleri fonksiyon yöneticilerimiz ve İcra Komitemizin değerlendirmelerine sunarak kurumsal risk perspektifimizi güncelledik. Bunun yanı sıra model risk yönetimi, son kullanıcı hesaplamaları ve risk faaliyetlerinin dijital izlenmesine yönelik iyileştirmelerle kontrol mekanizmalarımızı geliştirdik. Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları kapsamında hazırlanan raporlama sürecine risk yönetimi bakış açımızı da entegre ederek sürdürülebilirlik kaynaklı risk ve fırsatların daha sistematik ele alınmasını destekledik.

Sürdürülebilirlik ve İklim Risklerinin Yönetimi

ÇSY risk ve fırsatlarını, mevcut kurumsal risk yönetimi sistemimizle entegre bir yapıda ele alıyor; sürdürülebilirlik ve iklim değişikliği kaynaklı etkileri stratejik, operasyonel, finansal ve itibarsal boyutlarıyla değerlendiriyoruz. Bu kapsamda sürdürülebilirlik ve iklim değişikliğiyle ilgili risklerin izlenmesi, yönetilmesi ve denetlenmesine ilişkin süreçler; Yönetim Kurulu gözetiminde Denetim Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Sürdürülebilirlik Komitesi koordinasyonunda yürütülüyor. İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik Grup Müdürlüğü ile Risk Yönetimi, İç Kontrol ve Uyum Direktörlüğü ise ilgili iş birimleriyle birlikte risklerin tanımlanması, değerlendirilmesi, önceliklendirilmesi ve raporlanması süreçlerinde aktif rol alıyor.

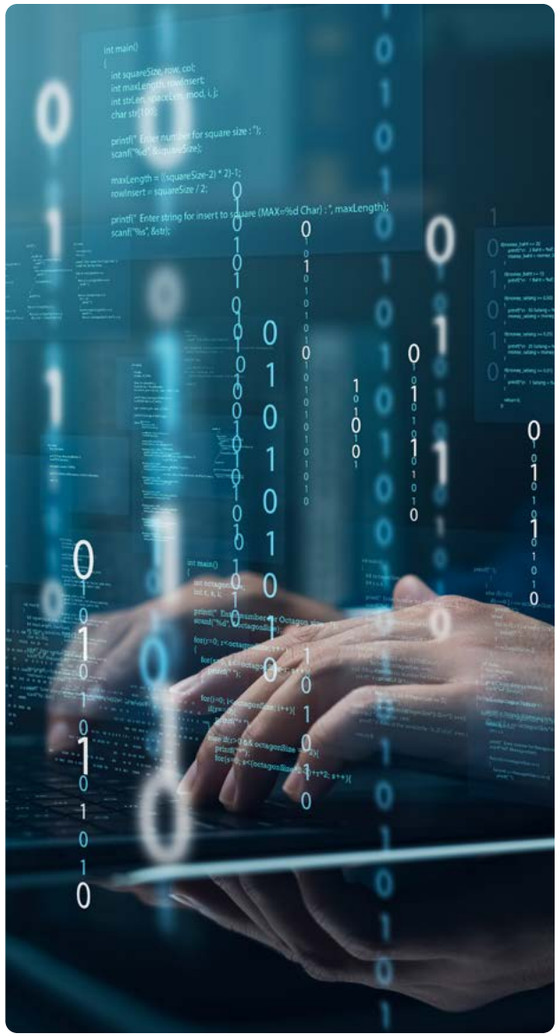
Sürdürülebilirlik ve iklim değişikliğiyle ilgili riskleri sistematik şekilde yönetebilmek amacıyla oluşturduğumuz Risk ve Fırsat Envanteri kapsamında; çevresel, sosyal ve yönetişim alanlarındaki riskleri kısa, orta ve uzun vadeli etkileri doğrultusunda analiz ediyoruz. Risk değerlendirme süreçlerinde küresel iklim gelişmeleri, yasal düzenlemeler, sektör dinamikleri ile Sabancı Holding ve Ageas'ın stratejik yaklaşımları da dikkate alınıyor. 2025 yılı değerlendirmelerinde; ortalama hava sıcaklıklarındaki artış ve mevzuata uyum konuları öncelikli iklim riskleri arasında öne çıktı. Bu riskleri, operasyonlarımız üzerinde önemli etkiler yaratma potansiyeli bulunan uzun vadeli fiziksel riskler kapsamında değerlendiriyoruz.

İklim değişikliğiyle ilgili risklerin finansal durum, performans ve nakit akışlar üzerindeki etkilerini; kısa, orta ve uzun vadeli öngörüler doğrultusunda, finansal raporlamada esas aldığımız üst yönetim onaylı önemlilik kriterleri kapsamında vergi öncesi kârın (VÖK) %5'i eşiğine göre analiz ettik. Yapılan değerlendirmeler sonucunda, yükselen sıcaklıklarla ilişkili risklerin finansal etkisinin belirlenen eşik değerin altında kaldığını tespit ettik. Bu nedenle söz konusu riski nicel yerine nitel olarak değerlendirdik. Benzer şekilde, mevzuata uyum riskine ilişkin yüksek ölçüm belirsizliği nedeniyle bu riski de nitel olarak ele aldık.

Yükselen sıcaklıklara bağlı olarak hayat sigortaları kapsamında tazminat taleplerinde artış yaşanabileceğini öngörüyoruz. Sıcaklık artışlarının yol açabileceği sağlık sorunları ve çevresel etkilerin, müşteri beklentileri ve risk algıları üzerinde değişim yaratabileceğini değerlendiriyoruz. Ayrıca, bu riskin uzun vadeli fon yönetiminde öngörülebilirliği azaltabileceğini değerlendiriyoruz. Mevzuata uyum tarafında ise sürdürülebilirlik performans verilerinin toplanması, analiz edilmesi, doğrulanması ve raporlanmasına yönelik artan gerekliliklerin insan kaynağı ve dijital altyapı ihtiyaçlarını artırabileceği öngörülüyor.

Risk yönetimi yaklaşımımız kapsamında, sürdürülebilirlik ve iklim risklerini iş modelimiz, değer zincirimiz, müşteri beklentileri ve uzun vadeli kurumsal dayanıklılığımız üzerindeki etkileriyle birlikte ele alıyoruz. İklim değişikliği kaynaklı risklerin potansiyel etkilerini değerlendirirken geçmiş hasar verileri, risk eğilimleri ve senaryo analizlerinden yararlanıyor; sürdürülebilirlik politikalarımız, iç kontrol mekanizmalarımız ve TSRS uyumlu raporlama çalışmalarımız doğrultusunda risk yönetimi altyapımızı geliştirmeye devam ediyoruz.

AgeSA'nın iklim değişikliği kaynaklı risklerin tanımlanması, önceliklendirilmesi ve yönetilmesine yönelik yaklaşımı **2025 TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporu'nda** kapsamlı şekilde ele alınmaktadır.



Bilgi Gizliliği ve Güvenliği

2025 yılında satış süreçlerimizi destekleyen tüm teknoloji faaliyetlerimizi ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ile uyumlu hale getirerek ISO 27001 sertifikasını almaya hak kazandık.

AgeSA olarak müşterilerimizin, çalışanlarımızın ve iş ortaklarımızın bilgilerini korumayı kurumsal sorumluluğumuzun temel unsurlarından biri olarak görüyoruz. Dijitalleşme stratejimizin ayrılmaz bir parçası olan veri gizliliği ve bilgi güvenliği çalışmalarımızı; erişilebilirlik, gizlilik, bütünlük, iş sürekliliği ve mevzuata uyum ilkeleri doğrultusunda bütüncül bir yaklaşımla yönetiyoruz. Güvenli, sürdürülebilir ve kesintisiz dijital hizmet sunma hedefiyle bilgi teknolojileri altyapımızı sürekli geliştiriyoruz.

Müşteri ve tedarikçilerimize ait ticari sır niteliğindeki bilgilerin korunmasına azami özen gösteriyor; iş ilişkilerimizde adil, şeffaf ve güvene dayalı bir yaklaşım benimsiyoruz. Bu kapsamda yalnızca kendi sistemlerimizde değil, ekosistemimize dahil olan tedarikçilerimizde de bilgi güvenliği kriterlerini gözeterek risk yönetim yaklaşımımızı değer zincirine yayıyoruz.

2025 yılında yazılım geliştirme süreçlerimizde ve canlı sistemlerimizde düzenli güvenlik testleri gerçekleştirirken, siber dayanıklılığımızı artırmak amacıyla 7/24 çalışan simülasyonlar, periyodik kontrol faaliyetleri ve teknik denetimlerle güvenlik altyapımızı sürekli güçlendirdik. Yapay zekâ destekli tehdit analizi, oltalama simülasyonları ve kullanıcı farkındalık çalışmalarıyla hem olası siber tehditlere müdahale kapasitemizi geliştirdik hem de çalışanlarımızın güvenlik kültürünü daha ileri taşıdık.

Bilgi teknolojileri ve bilgi güvenliği risklerini; BT stratejisi, iş sürekliliği, tedarikçi yönetimi, siber tehditler, kullanıcı erişimleri ve altyapı güvenliği başlıklarında düzenli olarak değerlendiriyoruz. Operasyonel verimliliği artırmak ve risk öngörülebilirliğini güçlendirmek amacıyla otomasyon ve izleme mekanizmalarından yararlanırken, veri ve altyapı güvenliğini tüm teknolojik süreçlerimize entegre ediyoruz.

2025 yılında satış süreçlerimizi destekleyen teknoloji faaliyetlerimiz kapsamında ISO 27001 sertifikasını almaya hak kazandık. Bu gelişmeyle birlikte bilgi güvenliği uygulamalarımızı uluslararası standartlarla daha da güçlendirirken, şirketimiz ve müşterilerimiz için güvenli dijital hizmet altyapımızı sürdürülebilir standartlara taşıdık.

Kişisel verilerin korunması kapsamında ise 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu yükümlülüklerine tam uyum sağlıyor; teknik ve organizasyonel tedbirlerimizi düzenli olarak güncelliyoruz. Bilgi güvenliği politikalarımız doğrultusunda tüm çalışanlarımıza yönelik farkındalık eğitimleri düzenleyerek veri güvenliği kültürünü kurum genelinde yaygınlaştırıyoruz.

AgeSA'nın 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Bilgilendirme'sine **buradan** ulaşabilirsiniz.

Gelecek dönemde de siber dayanıklılığımızı, ağ güvenliğimizi, olay müdahale kabiliyetimizi ve iş sürekliliği altyapımızı yeni nesil teknolojilerle güçlendirerek müşterilerimize güvenli ve kesintisiz hizmet sunmaya devam edeceğiz.

İnsan Odaklı Organizasyon

İnsan Odaklı Organizasyon

AgeSA Kültürel Değerleri

Varlık Nedenimiz: Mutlu bireyleri olan, güven dolu bir toplum hedefiyle işimizin özündeki iyiliği sunmak için varız.

İyilik için harekete geçeriz!

İşimizde ve içimizde var olan iyiliği bizi harekete geçiren bir güç olarak görürüz. Ancak iyilik için harekete geçtiğimizde hayal ettiğimiz etkiyi yaratabiliriz.

Keşfetmek için heyecan duyarız!

Yeniliği, ilk olmayı, denenmemiş yolları keşfetmeyi severiz. Heyecanımız ve merakımız bizi dinamik kılar.

Gelişmek için sade düşünürüz!

Kendimizi ve işimizi geliştirmek karmaşık olmak zorunda değil. Gelişmek için basit ve sade çözümler üretiyoruz.

Fark yaratmak için cesur davranırız!

Yaptığımız her işte, attığımız her adımda fark yaratmayı hedefleriz. Hata yapmaktan korkmayız, elimizi taşın altına koyarız.

Sınırları aşmak için birlikte çalışırız!

Büyük bir etki yaratmak için iş birliğinin önemine inanırız. Ailemizdeki her bireyin katacağı ayrı bir değer vardır. Yalnızca el ele verirsek sınırları aşabiliriz.

Çalışan Demografisi

2025 yılında yeni işe alımlarımızın %62'sini 30 yaş altı çalışanlar oluşturdu.

AgeSA'da 2025 yılı itibarıyla 1.392'si kadın, 730'u erkek olmak üzere toplam 2.122 çalışan görev yapıyor. Çalışanlarımızın %66'sını kadınlar oluştururken, insan kaynağımızın tamamına yakını tam zamanlı istihdam ediliyor. Bu yapı, operasyonel sürekliliği destekleyen güçlü ve sürdürülebilir bir organizasyon yapımızın temelini oluşturuyor.

Çok kuşaklı ve dinamik iş gücü yapımızla, genç yeteneklerin enerjisini deneyimli çalışanlarımızın bilgi birikimiyle buluşturuyoruz. Çalışanlarımızın %28'i 30 yaş altı, %67'si 30-50 yaş aralığında, %5'i ise 50 yaş ve üzerindedir. Bu dengeli dağılım ile farklı kuşakların bakış açılarını aynı çalışma kültürü içinde bir araya getirerek çevik, öğrenen ve kapsayıcı kurum kültürünü besliyoruz.

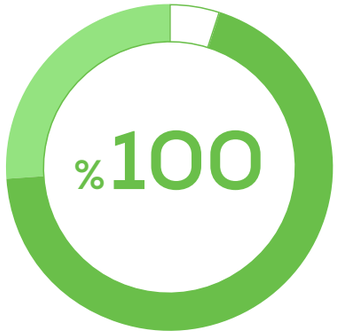
2025 yılı içinde 326'sı kadın, 173'ü erkek olmak üzere toplam 499 yeni çalışma arkadaşımız AgeSA ailesine katıldı. Yeni işe alımlarımızın %62'si 30 yaş altı çalışanlardan oluşurken, genç yeteneklerin kurumumuza kazandırılmasına ve geleceğin iş gücünün güçlendirilmesine öncelik vermeyi sürdürdük.

Cinsiyete Göre Çalışanlar

%66
Kadın

%34
Erkek

Yaşa Göre Çalışanlar



%28
30 Yaş Altı

%67
30-50 Yaş Arası

%5
50 Yaş ve Üzeri

Yeni İşe Alınan Çalışanlar

%62,1
30 Yaş Altı

%37,7
30-50 Yaş Arası

%0,2
50 Yaş ve Üzeri

Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

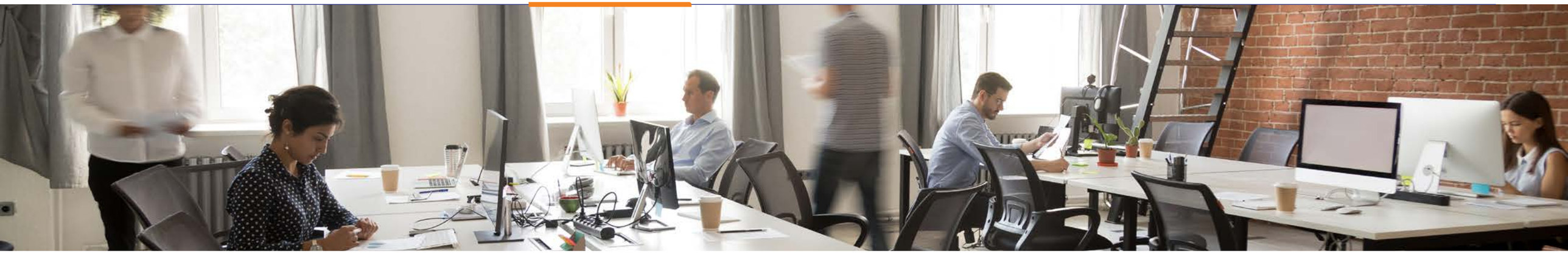
2025 yılında gelir getirici rollerde kadın yönetici oranımız %60'a, STEM rollerindeki kadın çalışan oranımız ise %37,5'e ulaştı.

Hedeflerimiz:

- "Her Yaşta" kurumsal sosyal sorumluluk projesiyle yaşlanmaya hazırlık ve yaşlılık konularında STK iş birliği ile proje geliştirilmesi
- Kadın yönetici oranını sürekli olarak %50'nin üzerinde tutulması
- Gelir getirici rollerdeki kadın yönetici oranının 2030'a kadar %50'ye yükseltilmesi
- STEM rollerdeki kadın çalışan oranının 2030'a kadar %50'ye yükseltilmesi

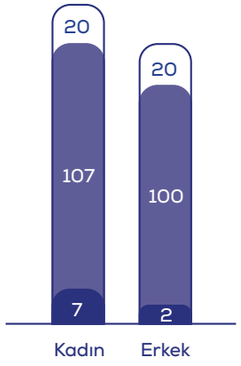
AgeSA'da farklı bakış açıları, deneyimler ve yetkinliklerin kurumsal gelişimi besleyen en önemli unsurlardan biri olduğuna inanıyoruz. Çalışanlarımıza kapsayıcı, eşitlikçi ve adil bir çalışma ortamı sunmayı insan ve kültür yaklaşımımızın temel öncelikleri arasında görüyor; işe alımdan kariyer gelişimine, ücretlendirmeden liderlik fırsatlarına kadar tüm insan kaynakları süreçlerimizi fırsat eşitliği anlayışıyla yönetiyoruz. Ayrımcılığın hiçbir türüne müsamaha göstermeyen yaklaşımımız doğrultusunda, performans ve görev büyüklüğüne dayalı objektif uygulamaları esas alıyor; cinsiyetten bağımsız eşit işe eşit ücret ilkesini sürdürüyoruz.

Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri (UN WEPs) imzacısı olarak kadınların iş yaşamında güçlenmesini, liderlikte daha görünür olmasını ve karar alma mekanizmalarında eşit temsilin artırılmasını önceliklendiriyoruz. 2025 yılı itibarıyla toplam çalışanlarımızın %66'sını kadınlar oluştururken, yönetici pozisyonlarındaki kadın çalışan oranı %52 olarak gerçekleşti. Gelir getirici rollerde kadın yönetici oranımız %60'a, STEM rollerindeki kadın çalışan oranımız ise %37,5'e ulaştı. Kadın temsiliyetinin farklı organizasyon seviyelerinde güçlü biçimde korunması, fırsat eşitliğini yalnızca işe alım süreçlerinde değil, kariyer gelişimi ve liderlik yapılanmasında da odağımıza aldığımızı ortaya koyuyor.



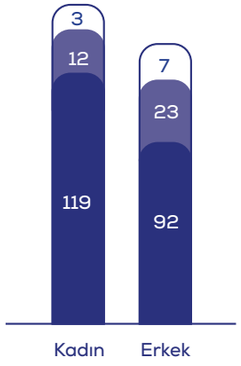
Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Yaşa ve Cinsiyete Göre Yöneticiler



- 30 Yaş Altı
- 30-50 Yaş Arası
- 50 Yaş ve Üzeri

Kıdeme Yöneticiler



- İlk seviye yöneticiler (N-3, N-4)
- Orta seviye yöneticiler (N-2)
- Üst düzey yöneticiler (N, N-1)

Tüm Seviyelerde Yöneticiler

%48
Erkek

%52
Kadın

Gelir Getirici Rollerdeki Yöneticiler

%40
Erkek

%60
Kadın

Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

2025 yılında çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık alanında çalışanlarımıza toplam 796 saat eğitim sağladık.

Yönetim Kurulunda Çeşitlilik

Yönetim Kurulu üyelerinin farklı yetkinliklere, bilgi birikimine ve deneyimlere sahip olmasının, Yönetim Kurulu'nun işleyişini güçlendirdiğine ve karar alma süreçlerine katkı sağladığına inanıyoruz. Araştırmalar, çeşitli üyelerden oluşan yönetim kurullarına sahip şirketlerin diğer şirketlere göre %36 daha fazla kârlılığa sahip olduğunu gösteriyor. Yönetim Kurulu üyeliğine aday gösterilme süreci, çeşitlilik ve kapsayıcılık açısından toplumsal cinsiyet eşitliğiyle sınırlamıyoruz. Adayların yetkinliklerini; sektör bilgisi, yönetim deneyimi, çevresel, sosyal ve yönetişim (ÇSY) konularındaki bilgi birikimi, kriz yönetimi deneyimi, küresel ve uzun vadeli düşünme gibi çeşitli faktörleri dikkate alarak değerlendiriyoruz. Adaylar arasında cinsiyet, yaş, etnik köken, din, dil, ırk vb. gerekçelerle hiçbir ayrımcılığa tolerans göstermiyoruz.

Eşitlik ve Kapsayıcılığı Kurumsal Süreçlere Entegre Ediyoruz

Eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık yaklaşımımızı yalnızca çalışan profilimizle sınırlı tutmuyor; insan kaynakları uygulamalarımızın tamamına entegre ederek sistematik biçimde geliştiriyoruz. Kadın temsiliyetinin görece düşük olduğu alanlarda görünürlüğün artırılması, kariyer ve terfi süreçlerinde fırsat eşitliğinin güçlendirilmesi, kapsayıcı liderlik anlayışının yaygınlaştırılması ve kurumsal farkındalığın artırılması öncelikli çalışma alanlarımız arasında yer alıyor.

Bu kapsamda toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımımızı TogetHER projesi çatısı altında sürdürüyor; kadın yönetici oranını kalıcı biçimde %50'nin üzerinde tutmayı, gelir getirici ve teknik alanlarda kadın çalışan görünürlüğünü artırmayı hedefliyoruz. İşe alım ve ücret değişikliği dönemlerinde yöneticilerimize kadın/erkek ücret ortalamalarını gösteren bilgilendirme alanları sunarak karar süreçlerinde veri temelli farkındalığı destekliyor, cinsiyetten bağımsız ücretlendirme yaklaşımımızı koruyoruz. İşe alım sürecine dahil olan yöneticilerimizin toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını desteklemek amacıyla kullandığımız iletişim rehberleri ve değerlendirme araçları ile daha kapsayıcı aday deneyimi oluşturmayı amaçlıyoruz. Çalışanlarımız için "Aile İçi Şiddetle Mücadele Politikası" ile destek mekanizmalarını oluşturuyoruz.

2025 yılında çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık alanında çalışanlarımıza toplam 796 saat eğitim sağladık. Gerçekleştirdiğimiz eğitim ve farkındalık çalışmaları ile bilinçsiz önyargılar, kapsayıcı iletişim, eşit temsil ve adil çalışma yaşamı konularında kurumsal duyarlılığı güçlendirmeyi sürdürdük.

Farkındalık Çalışmalarımızla Eşitliği Kurum Kültürünün Parçası Haline Getiriyoruz

Toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki kurumsal yaklaşımımızı yalnızca politika ve süreçlerle değil, çalışan katılımını artıran farkındalık uygulamalarıyla da destekliyoruz. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü kapsamında ortağımız Ageas'ın küresel #AccelerateAction iletişim kampanyasına AgeSA, Aksigorta ve Medisa olarak dahil olduk. "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Değişimi Hızlandırmaya Var Mısın?" mesajıyla yürüttüğümüz bu çalışma ile önyargı ve ayrımcılıktan arınmış, farklılıkların değer gördüğü bir gelecek için çalışanlarımızın ortak farkındalığını güçlendirdik.

Hafta boyunca hayata geçirdiğimiz Kadınlar Günü Takvimi kapsamında kadın emeğini görünür kılan vakıf stantları, çalışanlara özel farkındalık challenge'ları, kurum içi iletişim uygulamaları ve ilham veren canlı yayın buluşmaları düzenledik. Kadınların deneyimlerini, başarı hikâyelerini ve güçlenme alanlarını görünür kılan bu uygulamalarla eşitlik gündemini kurum kültürümüzün yaşayan bir parçası haline getirdik.

Kapsayıcı İstihdam ve Sosyal Etki Yaklaşımımızı Genişletiyoruz

Kapsayıcı iş yeri anlayışımızı kurum içi insan kaynakları süreçlerinin ötesine taşıyarak toplumsal fayda yaratan uygulamalarla destekliyoruz. Deniz Yıldızları projemiz kapsamında ekonomik, psikolojik veya fiziksel nedenlerle iş yaşamından uzaklaşmış kadınların ve engelli bireylerin yeniden istihdama katılımını desteklemeyi sürdürüyoruz. Çağrı merkezi operasyonlarımızda oluşturulan kapsayıcı istihdam modeliyle, farklı yaşam deneyimlerine sahip bireylerin mesleki hayata daha güçlü katılım göstermesine katkı sunuyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifimizi eğitime erişim alanına da taşıyoruz. Türk Eğitim Vakfı iş birliğiyle sürdürdüğümüz burs destekleri kapsamında kız öğrencilerin eğitim yolculuklarına katkı sağlıyor; çalışma arkadaşlarımız adına gerçekleştirilen bağışlarla daha fazla genç kadının eşit eğitim fırsatlarına erişimini destekliyoruz. Bu yaklaşımımızla eşitlik ve kapsayıcılık anlayışımızı kurum sınırlarımızın ötesinde toplumsal gelişime katkı sağlayacak şekilde genişletiyoruz.

İnsan Hakları

2025 yıl sonu itibarıyla FonPro ile 338.322 müşterimize ulaştık.

Hedeflerimiz:

- Değer zinciri boyunca uygunluk denetimi yapılması ve riskli alanların tespit edilmesi
- Finansal kapsayıcılık ve finansmana erişim kapsamında çalışmalar yapılması

AgeSA olarak insan haklarına saygıyı tüm faaliyetlerimizin temelini oluşturan öncelikli değerlerimizden biri olarak benimsiyoruz. Çalışanlarımız, iş ortaklarımız, müşterilerimiz ve içinde bulunduğumuz toplum ile olan tüm ilişkilerimizde adil, saygılı ve güvenli bir ortam yaratmayı hedefliyoruz. İnsan haklarını yalnızca etik bir sorumluluk olarak değil, sürdürülebilir iş modelimizin ayrılmaz bir parçası olarak görüyor; faaliyet gösterdiğimiz her alanda insan haklarının korunmasına yönelik sorumluluğumuzun bilinciyle hareket ediyoruz.

Bu yaklaşımımızı Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, Çok Uluslu Şirketler için OECD Yönergeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel ilkeleri doğrultusunda şekillendiriyoruz. AgeSA Etik Kuralları çerçevesinde çalışanlarımızdan, iş ortaklarımızdan ve tedarikçilerimizden bu ilkelere uygun hareket etmelerini bekliyor; insan hakları konusunu çevresel, sosyal ve yönetişim risk yönetimi süreçlerimizin önemli bir bileşeni olarak ele alıyoruz.

AgeSA İş Etiği Kurallarına **buradan** ulaşabilirsiniz.

Çalışanlarımızın temel hak ve özgürlüklerine saygı gösterilmesi, güvenli ve kapsayıcı bir çalışma ortamının sağlanması, ayrımcılık, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğin önlenmesi insan hakları yaklaşımımızın temel öncelikleri arasında yer alıyor. Sendikal örgütlenme özgürlüğüne saygı gösteriyor, açık iletişim ve karşılıklı güvene dayalı bir iş ortamı oluşturmaya önem veriyoruz. Çalışanlarımızın fiziksel ve psikolojik güvenliğini desteklemek amacıyla oluşturduğumuz Aile İçi Şiddetle Mücadele Politikamız ve ilgili destek mekanizmaları ile ihtiyaç duydukları durumlarda güvenli başvuru kanallarına erişimlerini destekliyoruz. Bununla birlikte tedarik zinciri de dahil olmak üzere iş ilişkilerimiz kapsamında insan hakları risklerini gözetiyor; iş ortaklarımızdan da aynı standartlara uyum bekliyoruz.

İnsan hakları yaklaşımımızı yatırım süreçlerimize de entegre ediyoruz. Sorumlu yatırım anlayışımız doğrultusunda Çevresel, Sosyal, Etik, Yönetişim ve İnsan Hakları kriterlerini içeren bir değerlendirme metodolojisi ile yatırım portföyümüzde yer alan şirketlerin durum tespit çalışmalarını yürütüyor, potansiyel risk alanlarını belirleyerek destekleyici aksiyonlar planlıyoruz. Böylece finansal performans ile sürdürülebilirlik performansını birlikte ele alan bütüncül bir yatırım yaklaşımı benimsiyoruz.

İnsan hakları perspektifimizi kurum içi uygulamaların ötesine taşıyarak toplumsal eşitliğe katkı sağlayan finansal kapsayıcılık çalışmalarına da odaklanıyoruz. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları arasında yer alan "Eşitsizliklerin Azaltılması" hedefi doğrultusunda müşterilerimizin finansal okuryazarlık seviyelerini artırmaya ve finansmana erişimlerini kolaylaştırmaya yönelik uygulamalar geliştiriyoruz. Dijital fon danışmanlığı platformumuz FonPro ile farklı finansal bilgi seviyelerine sahip kullanıcılar için özelleştirilmiş hizmetler sunarken, finansal okuryazarlık odaklı dijital içeriklerimiz ve müşteri etkileşim platformlarımız ile daha geniş kitlelerin bilinçli finansal kararlar almasına katkı sağlıyoruz. 2025 yıl sonu itibarıyla 338.322 müşterimiz kullandı.

Fon Pro Kendin Yönet - Müşteri Adet	287.771
Fon Pro Tavsiye Al - Müşteri Adet	26.875
Fon Pro Uzmana Bırak -Müşteri Adet	23.676

Yetenek Yönetimi

AgeSA olarak 116 binin üzerinde üniversite öğrencisi ve genç profesyonelin oylarıyla belirlenen En Gözde Şirketler listesinde üst üste dördüncü kez yer aldık.

Hedeflerimiz:

- AgeSA çalışan bağlılık anketinde Yetenek Odağı sorularına verilen yanıtların ortalama %70 ve üzerinde değerlendirilmesi

AgeSA'da finansal sermayemizin yanı sıra insan sermayesini de sürdürülebilir başarımızın en önemli yapı taşlarından biri olarak görüyoruz. Kurumsal performansın, yenilikçi iş yapış biçimlerinin ve müşteri deneyiminde sürekliliğin ancak doğru yeteneklerin kuruma kazandırılması, geliştirilmesi ve elde tutulması ile mümkün olduğuna inanıyoruz. Bu anlayışla yetenek yönetimini yalnızca bir insan kaynakları uygulaması olarak değil, iş stratejimizin uygulanmasında kritik rol oynayan uzun vadeli bir yatırım alanı olarak ele alıyoruz. Yeteneklere yatırım yapıyor, performansı düzenli olarak ölçüyor, çalışanlarımızın kariyer gelişimlerini destekliyor ve yeni yetenekleri AgeSA ailesine kazandırmak için çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Kariyer ve Performans Yönetimi

Çalışanlarımızın AgeSA'daki kariyer yolculukları boyunca onları desteklemek üzere performans, gelişim ve kariyer planlama süreçlerimizi şeffaf, çevik ve çift yönlü geri bildirim esasına göre yönetiyoruz. Hedefler ve Anahtar Sonuçlar (OKR) yaklaşımı ile çalışanlarımızın bireysel hedeflerini şirket stratejileriyle uyumlu hale getirirken, Perfx performans yönetim sistemi üzerinden hedef belirleme, takip ve gelişim alanlarının düzenli olarak izlenmesini sağlıyoruz. Kurum içi kariyer fırsatlarını güçlendiren yaklaşımımız doğrultusunda çalışanlarımızın farklı ekiplerde deneyim kazanarak yetkinliklerini geliştirmelerine olanak tanıyan Career Adventure + rotasyon programı, kariyer geçiş uygulamaları ve iç mobilite imkanları ile çalışan gelişimini destekliyoruz. Bununla birlikte çalışan bağlılık anketi sonuçları doğrultusunda oluşturduğumuz Kültür İnovasyon Takımları bünyesindeki Kariyer ve Yetenek Yönetimi Takımı ile çalışanlarımızın kariyer gelişim yolculuğunu daha güçlü destekleyecek öneriler geliştirmeye devam ediyor, çalışan geri bildirimlerini doğrudan insan kaynakları uygulamalarına dönüştürerek daha katılımcı bir yetenek yönetimi modeli oluşturuyoruz.

Genel Müdürlük kadroları için kariyer prosedürü kapsamında yılda iki kez standart ve kademe artışı terfi dönemleri bulunuyor. 2025 yılı içinde toplam 77 terfi gerçekleştirirken, Genel Müdürlük yönetici pozisyonlarımızın %100'ünü iç kaynaklarımızdan karşıladık. Aynı dönemde, Direkt Satış ve Acenteler Genel Müdür Yardımcılığı'nda 372, Banka Sigortacılığı Genel Müdür Yardımcılığı'nda ise 38 çalışma arkadaşımızın terfi süreçlerini tamamladık. Özellikle Direkt Satış ve Acenteler kanalımızda 31 çalışanımızı yönetici pozisyonlarına taşıyarak, bu alandaki yönetici ihtiyacımızın %97'sini kendi yetenek havuzumuzdan doldurduk.

İşe Alım ve Genç Yetenek Yaklaşımımız

Yetenek havuzumuzu güçlendirmek ve geleceğin iş gücünü AgeSA'ya kazandırmak amacıyla işe alım süreçlerimizi dinamik ve veri odaklı yöntemlerle sürdürüyoruz. 2025 yılında 330'u kadın, 182'si erkek olmak üzere toplam 512 yeni çalışan AgeSA ailesine katıldı. Yeni işe alımların %59'unu 30 yaş altı çalışanlar oluşturdu. Çalışan önerileri ile nitelikli adaylara daha hızlı ulaşmayı hedeflediğimiz Aday Öneriyorum Programı ile işe alım süreçlerimizi desteklerken, genç yeteneklere odaklanan yaklaşımımızı üniversite iş birlikleri, kariyer etkinlikleri ve teknoloji odaklı gelişim programları ile güçlendiriyoruz. Sabancı Gençlik Seferberliği kapsamında hayata geçirdiğimiz "Geleceğin IT Liderleri Eğitimi" ile teknoloji alanında kariyer hedefleyen gençlere kurumsal IT dünyasına ilişkin kapsamlı gelişim fırsatları sunduk. Bu eğitim ile 160'ı aşkın gence ulaştık.

Çalışan deneyimini ve kariyer gelişim süreçlerini sürekli iyileştirmeye yönelik uygulamalarımız, AgeSA'nın nitelikli yetenekler nezdinde tercih edilen kurum konumunu güçlendiriyor. AgeSA olarak Realta Danışmanlık tarafından 116 binin üzerinde üniversite öğrencisi ve genç profesyonelin oylarıyla belirlenen En Gözde Şirketler listesinde üst üste dördüncü kez yer aldık. Bu sonuç, çalışan bağlılığına, gelişim fırsatlarına ve kapsayıcı kurum kültürüne yaptığımız yatırımın dış paydaşlar nezdindeki güçlü yansımasını ortaya koyuyor.

İnsan Kaynakları süreçlerimizde dijitalleşme uygulamalarımıza ilişkin detaylı bilgiye raporumuzun **Dijital Dönüşüm ve İnovasyon** bölümünden ulaşabilirsiniz.

Eğitim ve Gelişim

2025 yılında 26,4 milyon TL eğitim ve gelişim yatırımıyla çalışanlarımızın geleceğe uyumlu yetkinliklerini güçlendirdik.

TOPLAM EĞİTİM SAATİ

98.907
SAAT

EĞİTİM VE GELİŞİM YATIRIMI

26,4
MİLYON TL

ÇALIŞAN BAŞINA ORTALAMA EĞİTİM YATIRIMI

12.443
TL

AgeSA'da çalışanlarımızın bilgi, beceri ve yetkinliklerini sürekli geliştirmeyi sürdürülebilir başarımızın temel koşullarından biri olarak görüyoruz. Stratejik hedeflerimizle uyumlu biçimde yapılandırdığımız eğitim ve gelişim faaliyetleriyle çalışanlarımızın yalnızca mesleki gelişimlerine değil; liderlik, dijital yetkinlik, müşteri deneyimi, veri okuryazarlığı ve kişisel gelişim alanlarındaki dönüşümlerine de katkı sağlamayı hedefliyoruz. Öğrenmeyi kurum kültürünün ayrılmaz bir parçası olarak ele alıyor, değişen iş dünyasının ihtiyaçlarına hızla uyum sağlayabilecek çevik ve donanımlı ekipler yetiştiriyoruz.

Kapsamlı Öğrenme ve Gelişim Ekosistemimiz

Çalışanlarımızın kişisel, mesleki, dijital ve liderlik yetkinliklerini bütüncül bir yaklaşımla desteklemek amacıyla yıl boyunca farklı ihtiyaçlara cevap veren kapsamlı eğitim ve gelişim programları sunuyoruz. 2025 yılında çalışanlarımıza toplam 98.907 saat eğitim sağladık. Kadın çalışanlarımız için toplam eğitim süresi 63.875 saat, erkek çalışanlarımız için ise 35.032 saat olarak gerçekleşirken; çalışan başına ortalama eğitim süresi kadınlarda 46 saat, erkeklerde 48 saat oldu. Eğitim ve gelişim faaliyetlerimize toplam 26,4 milyon TL kaynak ayırdık; çalışan başına ortalama eğitim yatırımımız ise 12.443 TL'ye ulaştı.

Eğitim programlarımızı, çalışanlarımızın değişen iş dünyasının ihtiyaçlarına uyum sağlamalarını ve iş yapış biçimlerini güçlendirmelerini destekleyecek şekilde tasarlıyoruz. Satış ekiplerimize yönelik liderlik, ürün bilgisi ve teknik yetkinlik eğitimleriyle performansı desteklerken; yöneticilerimiz için liderlik becerilerini güçlendiren gelişim programları yürütüyoruz. Sigortacılık Okulu, mesleki sertifikasyon programları, e-öğrenme modülleri, webinarlar ve işbaşı eğitimler aracılığıyla sektörel uzmanlığı derinleştiriyoruz. AgeSA KEP dijital öğrenme platformu ve zengin dijital içerik havuzlarımızla çalışanlarımızın ihtiyaç duydukları bilgiye zaman ve mekândan bağımsız erişimini sağlıyoruz.

Öğrenme Yolculukları kapsamında kapsayıcılık, duygusal zekâ, hikâye anlatıcılığı, iletişim, analitik düşünme ve yeni nesil yetkinlikler gibi farklı başlıklarda gelişim fırsatları sunuyoruz. Veri okuryazarlığı, dijital yetkinlikler, veri görselleştirme ve yapay zekâ destekli Dijital Koç uygulamaları gibi programlarla çalışanlarımızı geleceğin iş yapış biçimlerine hazırlıyoruz. Kritik görevlerde yer alan çalışanlarımız için koçluk, proje görevlendirmeleri, yüksek lisans ve farklı uzmanlaşma imkânları sunarak bireysel gelişim planlarını destekliyoruz.

Bu kapsamda çalışanlarımızın kişisel yetkinliklerini, iletişim ve etki becerilerini, analitik düşünme ve problem çözme yetkinliklerini güçlendirmeyi; çeşitlilik, kapsayıcılık ve sürdürülebilirlik konularındaki farkındalıklarını artırmayı hedefliyoruz. Eğitim ve gelişim yatırımlarımızla çalışanlarımızın bireysel performanslarını, ekip çalışmalarına katkılarını ve kurum genelindeki etkilerini daha güçlü, sürdürülebilir ve geleceğe uyumlu biçimde artırmalarını destekliyoruz.

Eğitim ve Gelişim

Çevik takımlarımıza eğitim ve metodoloji desteği sunarak öğrenme ekosistemimizi güçlendirdik.

Uyum, Etik ve Sürdürülebilirlik Yetkinlikleri

Eğitim yaklaşımımızı yalnızca teknik ve fonksiyonel gelişimle sınırlamıyor; etik, uyum, sürdürülebilirlik ve kapsayıcı iş kültürü alanlarında da kurumsal yetkinliği güçlendirmeyi önemsiyoruz. 2025 yılında etik konularında toplam 4.143 saat, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele alanında 2.929 saat, eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık alanında 796 saat, sürdürülebilirlik ve çevre konularında ise 12 saat eğitim gerçekleştirdik.

Gerçekleştirdiğimiz bu eğitimlerle çalışanlarımızın yalnızca mevzuata uyumunu değil, karar alma süreçlerinde etik bakış açısını, insan haklarına duyarlılığı ve sürdürülebilirlik farkındalığını güçlendirmeyi amaçlıyoruz. Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları başta olmak üzere yeni nesil sürdürülebilirlik gerekliliklerine uyum sağlayacak bilgi altyapısını ilgili ekiplerimizde yaygınlaştırmaya devam ediyoruz.

Eğitim Başlığı	Toplam Saat
Etik Eğitimleri	4.143
Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Eğitimleri	2.929
Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Eğitimleri	796
Sürdürülebilirlik ve Çevre Eğitimleri	12

Çevik Öğrenme Kültürü ve Geleceğin Yetkinlikleri

Yeni nesil çalışma modellerine uyum sağlamak ve organizasyonel öğrenme kapasitemizi artırmak amacıyla yürüttüğümüz çevik dönüşüm yaklaşımını eğitim ve gelişim süreçlerimizin önemli bir parçası olarak konumlandırıyoruz. Çevik çalışma prensiplerini yalnızca operasyonel bir metodoloji olarak değil, öğrenmeyi hızlandıran ve iş birliğini güçlendiren bir kurum kültürü unsuru olarak ele alıyoruz. AgeSA, Aksigorta ve Medisa ekiplerinin ortak çalışmalarıyla şekillenen çevik takım yapıları sayesinde çapraz fonksiyonlu öğrenmeyi, bilgi paylaşımını ve değişime hızlı adaptasyonu destekliyoruz.

Çalışanlarımızın geleceğin yetkinliklerine hazırlanmasını sağlamak amacıyla genç yetenek programları, üniversite iş birlikleri, kurum içi gelişim programları ve teknoloji odaklı öğrenme uygulamaları ile öğrenme ekosistemimizi sürekli geliştiriyoruz.

AgeSA, Aksigorta ve Medisa ekiplerinin ortak çalışmalarıyla hayata geçirilen MEGA, Project One ve People Tribe gibi yapılar; hizmet mükemmelliği, yetenek kazanımı ve değişime uyum alanlarında çevik ilkeleri başarıyla uyguladı. 2025 yılında da çevik takımlarımıza eğitim ve metodoloji desteği sunarak bu dönüşümü sürdürdük.

Çalışan Hakları ve Memnuniyeti

2025 yılında ana dönem bağlılık anketinde ise bağlılık skorumuz %78 seviyesine ulaştı.

Hedeflerimiz:

- Türkiye'nin en iyi iş yerleri arasında olunması
- Kilit çalışan kaybının %7'den az olması

AgeSA'da çalışan deneyimini yalnızca sunulan yan haklarla sınırlı görmüyor; çalışanlarımızın kendilerini değerli, desteklenmiş, dinlenen ve kuruma aidiyet duyan bireyler olarak hissedecekleri bütüncül bir çalışma yaşamı oluşturmayı önceliklendiriyoruz. Çalışan haklarının korunması, iş-yaşam dengesinin desteklenmesi, fiziksel ve psikolojik iyi oluşun güçlendirilmesi, kapsayıcı çalışma koşullarının sağlanması ve çalışan sesinin karar süreçlerine dahil edilmesi insan odaklı yaklaşımımızın temelini oluşturuyor. 2025 yılında AgeSA, Aksigorta ve Medisa olarak tek çatı altında çalışmaya başladığımız yeni genel merkezimizde; temiz hava sirkülasyonu, gün ışığından azami yararlanma, ergonomik yerleşim ve sürdürülebilir ofis çözümleriyle çalışan sağlığını ve konforunu destekleyen daha bütüncül bir çalışma ortamı oluşturduk.

Çalışan Hakları ve Destekleyici Uygulamalar

Çalışanlarımıza özel sağlık sigortası, yol yardımı, evden çalışma ve esnek çalışma imkanlarının yanı sıra farklı yaşam döngülerindeki ihtiyaçlara cevap veren çeşitli izin ve destek uygulamaları sunuyoruz. Evlenme, taşınma, doğum ve yakın kaybı gibi özel durum izinlerine ek olarak 2025 yılı itibarıyla hayata geçirdiğimiz doğum günü izni ile çalışanlarımızın özel günlerini daha esnek şekilde değerlendirmelerine olanak tanıyoruz. Çalışanlarımızın aile sorumluluklarını gözeten izin uygulamalarımız kapsamında ebeveyn veya aile büyüklerinin bakımı ve evlat edinme gibi durumlarda kullanılmak üzere üç gün mazeret izni hakkı sunuyoruz. Ebeveyn olan çalışanlarımız için ebeveyn eğitimleri, karne izni ve genişletilmiş babalık izni gibi uygulamalarla aile yaşamını destekliyor; çalışanlarımızın yalnızca profesyonel rollerini değil bireysel yaşam sorumluluklarını da gözeten bir yaklaşım benimsiyoruz. 2025 yılı Ocak ayında sömestr tatilinde çalışanlarımızın çocuklarıyla birlikte ofisimizde patlamış mısır eşliğinde film günü etkinliği gerçekleştirdik. Anneler Günü ve Babalar Günü'nde ise çalışan anneler ve babalar için ebeveynlik deneyimlerini destekleyen tavsiye içerikleri paylaştık.

Uzun süreli sağlık sorunları veya doğum izni gibi nedenlerle iş yaşamına ara veren çalışanlarımızın kariyer yolculuklarının kesintiye uğramaması amacıyla Yanındayız uygulamamızı sürdürüyoruz. Bu kapsamda 30 gün ve üzeri sağlık raporu alan veya doğum izninden dönen saha çalışanlarımızın ücret hesaplamalarında son altı aylık komisyon ve bonus kazanımlarını dikkate alarak gelir sürekliliğini destekliyoruz. Bununla birlikte ebeveynlik izin süreçlerinde çalışanlarımızın iş yaşamına güvenle geri dönebilmelerini önemsiyoruz. 2025 yılında ücretli ebeveynlik izninden yararlanan birincil bakıcı çalışanlarımızın işe dönüş oranı %73, ikincil bakıcı çalışanlarımızın işe dönüş oranı ise %91 olarak gerçekleşti.

Çalışanlarımızın sağlık ve iyi oluşunu destekleyen uygulamalarımızı yan hak paketimizin önemli bir parçası olarak konumlandırıyoruz. 2025 yılında çalışan sağlık poliçesi kapsamına grip aşısı masraflarını dahil ederken, özel sağlık sigortası kapsamını eş ve çocukları da içine alacak şekilde genişleterek çalışanlarımızın ailelerini de güvence altına alan daha kapsayıcı bir destek modeli sunduk. Böylece çalışan memnuniyetini yalnızca iş yaşamı ile sınırlamayan, yaşamın bütününü gözeten bir refah yaklaşımı benimsiyoruz.

Çalışan Hakları ve Memnuniyeti

Altın Bumerang Ödülleri'nde üstün performans gösteren 52 çalışma arkadaşımızın başarısını görünür kılarak takdir kültürümüzü güçlendirdik.

Çalışan Bağlılığı, İletişim ve Kurum Kültürü

Çalışanlarımızın beklenti ve ihtiyaçlarını düzenli olarak takip etmek amacıyla gerçekleştirdiğimiz bağlılık ve memnuniyet anketlerini çift yönlü iletişimin en önemli araçlarından biri olarak görüyoruz. 2025 yılı bağlılık anketinde bağlılık skorumuz %78 seviyesine ulaştı. Anket sonuçları doğrultusunda belirlenen gelişim alanları için odak grup çalışmaları yürütüyor, çalışan deneyimini iyileştirmeye yönelik aksiyon planlarını sistematik olarak hayata geçiriyoruz.

Bu kapsamda çalışan bağlılık anketi analizleri sonucunda oluşturduğumuz Kültür İnovasyon Takımları ile çalışma iklimi, kariyer ve yetenek yönetimi, işveren markası ile iş süreçleri ve verimlilik alanlarında çalışanlarımızın yaratıcı fikirlerini kurum kültürünün gelişimine dahil ediyoruz. 2024 yılında başlatılan Kültür İnovasyon Takımlarının aksiyonları doğrultusunda 2025 yılında Biz Bize Atölye buluşmaları, çalışanların ilgili kişi ve iş birimlerine daha kolay ulaşmasını sağlayan iletişim hatırlatmaları, üst yönetim ile çalışan buluşmalarının artırılması ve doğum günü izni gibi çalışan deneyimini doğrudan iyileştiren uygulamaları hayata geçirdik. Ayrıca çalışanlarımızın üç grup şirketi altında ortak bilgiye, duyuruya ve uygulamalara kolay erişimini sağlamak amacıyla Trio intranet portalını devreye aldık.

Şeffaf, samimi ve çift yönlü iletişimi desteklemek amacıyla CEO ile yılda dört kez gerçekleştirdiğimiz iletişim toplantıları, genel müdür yardımcılarımızla hayata geçirdiğimiz Kahve Sohbetleri buluşmaları, Bi'Mola çalışan görüşmeleri ve düzenli iç iletişim duyuruları ile çalışanlarımızı karar süreçlerine dahil ediyoruz. 2025 yılında intranet platformlarımız üzerinden toplam 75 haber ve 80 duyuru paylaşarak bilgi akışını canlı tuttuk. Bi'Teşekkür uygulaması üzerinden yıl boyunca 59.046 teşekkür paylaşımı gerçekleştirilirken, kurum içi takdir kültürünü daha görünür hale getirdik.

Çalışanlarımızın birlikte üretme, kutlama ve sosyalleşme alanlarını güçlendiren uygulamalarımızla aidiyet duygusunu pekiştiriyoruz. Happy Hour buluşmalarında toplam 1.640 katılımcıyla bir araya gelirken, B-Happy sosyal kulübü kapsamında düzenlenen 20 farklı etkinlikte 495 çalışma arkadaşımızla sosyal etkileşimi destekledik. Voleybol, basketbol, futbol, koşu ve tenis kulüplerimizle 11 farklı organizasyonda şirketimizi temsil ederken; başarılı satış ekiplerimizi ödüllendirdiğimiz Winners Club programı kapsamında 312 çalışanımızın katılımıyla altı yurt dışı gezi düzenledik ve %86 memnuniyet oranı elde ettik. Altın Bumerang Ödülleri'nde ise üstün performans gösteren 52 çalışma arkadaşımızın başarısını görünür kılarak takdir kültürümüzü güçlendirdik.

Çalışan Sağlığı ve Güvenliği

2025 yılında 149 çalışanımıza Temel İSG yenileme eğitimi, 88 çalışanımıza Acil Durum Ekip Eğitimi ve 44 çalışanımıza İlk Yardım Eğitimi verdik.

Hedeflerimiz:

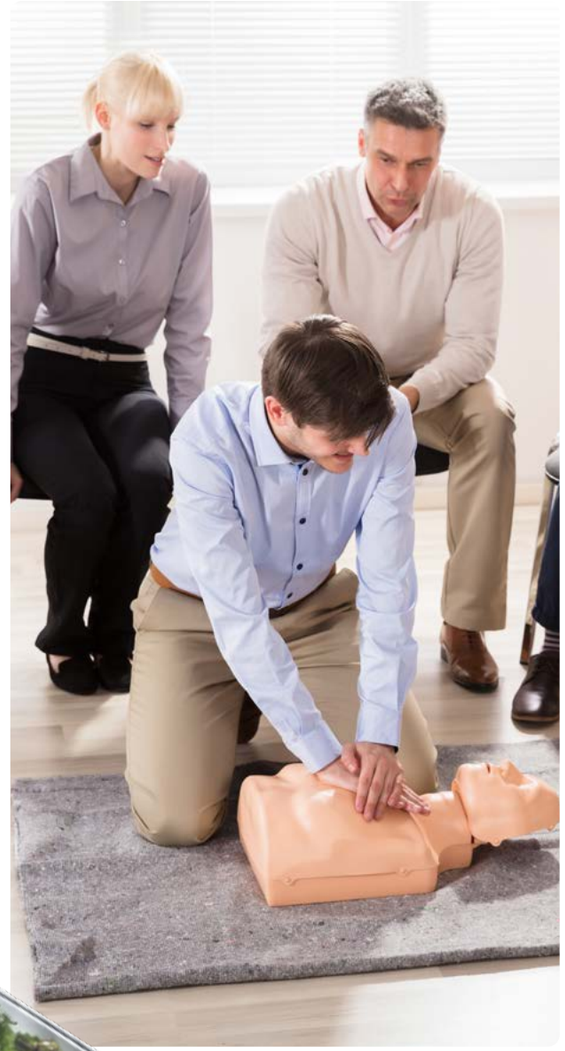
- Farkındalık ve Bilinçlendirme İSG iletişim planına %90 uyum sağlanması
- Temel İSG Eğitimi Organizasyon tamamlanma oranının %90'ın altına düşmemesi

AgeSA'da çalışanlarımızın sağlığını, güvenliğini ve esenliğini sürdürülebilir çalışma yaşamının vazgeçilmez bir unsuru olarak görüyoruz. İş sağlığı ve güvenliği yaklaşımımızı yalnızca yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi ile sınırlamıyor; risklerin önlenmesi, güvenli çalışma kültürünün yaygınlaştırılması, afetlere hazırlık ve koruyucu sağlık uygulamalarını kapsayan bütüncül bir yapı içinde ele alıyoruz.

İş güvenliği bilincini yükseltmek, riskleri kontrol altında tutmak, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla İSG süreçlerimizi düzenli kurul toplantıları, saha geri bildirimleri ve sürekli iyileştirme çalışmaları ile yönetiyoruz. Genel Müdürlük ve bölge ofislerimizde iş sağlığı ve güvenliği açısından kritik tüm faaliyetler için gerekli prosedür, politika ve acil durum planlarını gözden geçiriyor; güncel ihtiyaçlara göre revize ediyoruz. Çalışan temsilcileri aracılığıyla farklı lokasyonlardaki çalışanlarımızın İSG süreçlerine aktif katılımını destekliyor, gelen ihtiyaç ve önerileri karar mekanizmalarına dahil ediyoruz.

2025 yılında Genel Müdürlük ve altı bölge ofisi için dört kez İSG Kurul toplantısı gerçekleştirdik. Kurul toplantılarında alınan kararlara ait aksiyonların hayata geçirilmesini sağladık.

2025 yılında yeni genel merkezimiz ile yeni açılan ve taşınan bölge ofislerimizde risk değerlendirme çalışmalarımızı güncelleyerek çalışma ortamlarımızı iş sağlığı ve güvenliği açısından yeniden değerlendirdik. Faaliyetlerimizden ve iş yeri dışından kaynaklanabilecek tehlikeleri belirlemek amacıyla yürüttüğümüz bu çalışmalarla önleyici aksiyonlarımızı güncelledik ve güvenli ofis standartlarımızı güçlendirdik. Bununla birlikte işe giriş ve periyodik sağlık muayeneleri ile çalışanlarımızın sağlık durumlarını yakından takip ederek olası risklerin erken tespit edilmesini sağladık. 2025 yılında toplam 267 çalışanımızın sağlık taraması ve periyodik muayenesini tamamlarken, sağlık merkezimiz aracılığıyla 2.627 çalışanımıza poliklinik hizmeti sunduk. Kardiyometabolik risk yönetimi kapsamında ise 96 çalışma arkadaşımıza koruyucu sağlık desteği sağladık.



Çalışan Sağlığı ve Güvenliği

2025 yılında grip aşısı masraflarını çalışan sağlık poliçesi kapsamına dahil ederek koruyucu sağlık uygulamalarımızı genişlettik.

Güvenlik Kültürü, Farkındalık ve Afet Hazırlığı

Çalışanlarımızda kalıcı bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturmak amacıyla yıl boyunca eğitimler, bilgilendirme duyuruları, interaktif uygulamalar ve farkındalık çalışmaları yürütüyoruz. Ergonomi, sürüş güvenliği, masa başı egzersizleri, sıcak hava koşulları, acil durum hazırlığı ve hibrit çalışma modelinde evden çalışırken karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri gibi farklı başlıklarda düzenli içerik paylaşımları gerçekleştiriyoruz. Temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini belirli dönemlerde yenileyerek çalışanlarımızın bilgilerini güncel tutuyoruz. 2025 yılında 149 çalışanımıza Temel İSG yenileme eğitimi, 88 çalışanımıza Acil Durum Ekip Eğitimi ve 44 çalışanımıza İlk Yardım Eğitimi verdik.

7 bölge müdürlüğümüzde acil durum haberleşme sistemimizin kullanımı ve bilinirliğini artırmaya yönelik bilgilendirme oturumları ve tatbikatlar gerçekleştirdik.

Afet ve acil durum yönetimi kapsamında çalışanlarımızın hazırlık seviyesini artırmaya yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Deprem ve yangın güvenliği, aile afet planı oluşturma, acil durum çantası hazırlığı ve bireysel korunma önlemleri gibi konularda eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri yürütürken; bölge ofislerimizde acil durum haberleşme sistemleri ve tahliye süreçlerine yönelik tatbikatlar gerçekleştiriyoruz. Doğal afet ve acil durumlarda çalışanlarımıza hızlı destek sunabilmek amacıyla oluşturduğumuz haberleşme ve koordinasyon mekanizmaları ile kriz anlarında çalışan güvenliğini önceliklendiriyoruz.

Koruyucu Sağlık ve İyi Olma Hali Uygulamaları

Çalışan sağlığı ve güvenliği yaklaşımımızı yalnızca risk önleme faaliyetleri ile sınırlamıyor; koruyucu sağlık uygulamaları ile çalışanlarımızın fiziksel iyi oluşunu da destekliyoruz. Düzenli sağlık kontrolleri, ofis içi sağlık hizmetleri, risk taramaları ve mevsimsel koruyucu sağlık uygulamaları ile çalışanlarımızın ihtiyaç duydukları sağlık desteğine kolay erişimini sağlıyoruz. 2025 yılında grip aşısı masraflarını çalışan sağlık poliçesi kapsamına dahil ederek koruyucu sağlık uygulamalarımızı genişlettik.

Böylece çalışanlarımızın hem iş ortamında hem de günlük yaşamlarında daha güvende hissetmelerini destekleyen önleyici bir sağlık yaklaşımı benimsiyoruz.

Toplumsal Yatırımlar

Kapsayıcılık odaklı çalışmalarımızla 2025 yılında 1.244 kişiye doğrudan ulaştık.

Hedeflerimiz:

- Her Yaşta kurumsal sosyal sorumluluk projesiyle yaşlanmaya hazırlık ve yaşlılık konularında STK iş birliği ile geliştirilen projelere Her Yaşta Fonu ile hibe desteği sağlanması
- Kapsayıcı kalkınma odaklı projeler geliştirilmesi

İnsan odaklı yaklaşımımız doğrultusunda, sigortacılık alanındaki rolümüzün ötesine geçerek topluma uzun vadeli değer yaratmayı önceliklendiriyoruz. Kurulduğumuz günden bu yana bireysel emeklilik ve hayat sigortacılığının temel yapı taşlarından biri olan tasarruf kavramını iş yapış kültürümüzün merkezinde konumlandırıyor, bireylerin finansal güvenceye erişimini destekleyen çalışmalar yürütüyoruz. Ortağımız Ageas ile birlikte gerçekleştirdiğimiz küresel araştırmalar ve yayımladığımız raporlar aracılığıyla tasarruf, emeklilik ve finansal farkındalık konularında toplumsal bilincin gelişimine katkı sağlamayı amaçlıyoruz.

Bu anlayışla, farklı yaş gruplarının ve toplumsal kesimlerin ihtiyaçlarına karşılık veren, uzun vadeli ve sürdürülebilir etki yaratmaya odaklanan programlar hayata geçiriyoruz. 2025 yılında 65 yaş üstü bireylerin güvenli yaşamını destekleyen çalışmalardan gençlerin dijital, analitik ve mesleki yetkinliklerini geliştiren eğitimlere; çocukların sağlık, eğitim ve sosyal hizmetlere erişimini kolaylaştıran uygulamalardan kadınların istihdama katılımını destekleyen projelere kadar geniş bir alanda faaliyet gösterdik. Toplumsal yatırımlarımız kapsamında 4,1 milyon TL kaynak ayırarak yürüttüğümüz kapsayıcılık odaklı çalışmalarla toplam 1.244 kişiye doğrudan ulaştık.

Her Yaşta Projesi

Türkiye'de yaşlı nüfus oranının artmasıyla birlikte, toplumun yaşlanma sürecine bakışı ve bu sürece hazırlık düzeyi kritik bir önem kazanıyor. Türkiye'nin hızla yaşlanan bir toplum haline geldiğine dikkat çekmek ve bireylerin bu dönüşüme daha bilinçli hazırlanmasını desteklemek amacıyla, 2019 yılında "Dolu Dolu Yaşa" mottosuyla Her Yaşta programını hayata geçirdik.

Her Yaşta programı kapsamında, yaşlanmayı yalnızca ileri yaşlarla sınırlı bir dönem olarak görmüyoruz. Yaşam boyu devam eden bu sürece bireylerin daha hazırlıklı ve bilinçli katılımını destekliyoruz. Bu doğrultuda sağlık, finans, sosyal yaşam ve kişisel gelişim alanlarında içerikler üreterek, yaşlanmaya ilişkin farkındalığı artırmayı hedefliyoruz.

Her Yaşta platformu ve sosyal medya kanallarımız aracılığıyla geniş kitlelere ulaşırken, 2025 yılında yürüttüğümüz iletişim çalışmalarıyla Instagram takipçi sayımızı %27,69 oranında artırdık.

Her Yaşta Projemiz hakkında detaylı bilgi almak için **sayfamızı** ziyaret edebilirsiniz.

Toplumsal Yatırımlar

AgeSA Teknoloji ve Etki Merkezi'ne 7,5 milyon TL yatırım gerçekleştirerek sosyal etki ekosisteminin güçlenmesine katkı sağladık.

"Türkiye Nasıl Yaşlanıyor?" Araştırması

Her Yaşta projemizin 5. yılı kapsamında gerçekleştirdiğimiz Core Araştırma Enstitüsü iş birliğiyle Türkiye temsili örneklemle "Türkiye Nasıl Yaşlanıyor?" araştırmasının etkilerini ve çıktılarını analiz etmeye 2025 yılında devam ettik. Araştırmada; 35–55 yaş grubunun yaşlanmaya yönelik algıları, yaşlılık dönemine hazırlık düzeyleri ve gelecekteki yaşlılık deneyimlerinin bugünkü yaşlı nüfusa kıyasla nasıl dönüşeceği analiz edilerek, Türkiye'nin yaşlanma dinamiklerine ilişkin kritik içgörüler ortaya kondu.

Araştırma bulgularıyla, toplumun değişen demografik yapısına ve yaşlanma dinamiklerine ilişkin farkındalığın artırılmasına katkı sağlamayı, aynı zamanda sağlıklı ve aktif yaşlanma konusunda toplumsal diyaloğu güçlendirmeyi hedefliyoruz.

Her Yaşta Fonu

Türkiye'de yaşlanma ve yaşlılıkla ilgili konularda faaliyet gösteren Sivil Toplum Kuruluşlarının çalışmalarını desteklemek amacıyla, 2021 yılında Sivil Toplum İçin Destek Vakfı koordinasyonunda "Her Yaşta Fonu"nu kurduk.

Her Yaşta Fonu'nun dördüncü döneminde, Türkiye Alzheimer Derneği (TAD) ve İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi iş birliğiyle Alz-Tag Projesi'ni destekledik. Proje kapsamında toplam 1,25 milyon TL hibe sağladık. Alzheimer hastaları ve bakım verenlerin karşılaşabileceği riskler analiz edilerek önleyici stratejiler geliştirildi.

Proje kapsamında Adana, Bursa, Denizli, Kayseri ve İstanbul şubelerinde Alzheimer hastalarının karşılaşabileceği düşme, yaralanma, boğulma ve kaybolma gibi risklere karşı bakım verenlere yönelik "Risk Analizi ve Eğitim" atölyeleri düzenlendi. Bu çalışmalarla 534 hasta ve yakınına ulaşıldı ve akıllı takip cihazları sağlandı. Katılımcıların %85'i kaybolma riskine ilişkin kaygılarının azaldığını ifade etti.

Her Yaşta Fonu kapsamında bugüne kadar yaşlılık alanındaki çalışmalara 13 hibeyle toplam 2.758.570 TL destek sağladık.

Doğa Odaklı Faaliyetlerimiz

Geçtiğimiz yıl başlattığımız ecording iş birliği kapsamındaki tohum topu projemizi 2025 yılında tamamladık. 18 yaş altı BES ürünleri, doğum günü iletişimleri, sürdürülebilirlik fonu tercihleri ve geri bildirim süreçleri gibi etkileşimler üzerinden müşterilerimize tohum topu armağan ederek doğayla birebir temas kurmalarını sağladık. Bu kapsamda toplam 250 bin tohum topunu doğayla buluşturduk.

Doğa ile kurduğumuz bu bağı kalıcı hale getirmek amacıyla, vefat eden müşterilerimizin anısını yaşatmak üzere hayata geçirdiğimiz AgeSA Hatıra Ormanı uygulamasını da büyüterek sürdürdük. Ege Orman Vakfı iş birliğiyle Kocaeli Gebze Balçık'ta ikinci AgeSA Hatıra Ormanı'nı oluşturduk ve 10.000 fidanı toprakla buluşturduk.

Eğitim Yatırımlarımız

Sabancı Gençlik Seferberliği kapsamında Fırat Üniversitesi'nde hayata geçirdiğimiz AgeSA Teknoloji ve Etki Merkezi ile gençlerin dijital ve analitik yetkinliklerinin gelişimini destekledik. Merkezde yürüttüğümüz çalışmalar kapsamında 2025 yılında 650 öğrenciye ulaşarak teknoloji, inovasyon ve girişimcilik alanlarında gelişimlerine katkı sağladık. Önümüzdeki üç yıl içinde toplam 2.500 öğrenciye ulaşmayı hedefliyoruz.

Yıl boyunca düzenlediğimiz Fikirden Girişime eğitim programları ve uygulamalı etkinliklerle öğrencilerin sigortacılık ve girişimcilik ekosistemini tanımalarını, yenilikçi fikirler geliştirmelerini ve bu fikirleri hayata geçirmelerini destekledik.

AgeSA Teknoloji ve Etki Merkezi'nin önemli bileşenlerinden biri olan staj programı kapsamında Fırat Üniversitesi'nden 5 öğrenciye 4 haftalık özel bir staj programı sunduk. Standart staj deneyiminin ötesinde tasarlanan programda öğrenciler; Dijital Projeler, Yapay Zekâ, Analitik CRM, Sigorta Dönüşüm Teknolojileri ve Robotik Teknolojiler ekiplerinde görev alarak iş süreçlerini yakından gözlemleme ve teknoloji odaklı projelerde uygulamalı deneyim kazanma fırsatı elde etti.

Toplumsal Yatırımlar

Çalışan gönüllülüğü ve sosyal fayda projelerimizle farklı ihtiyaç gruplarına dokunan kapsayıcı toplumsal yatırımlar yürütüyoruz.

Deprem sonrası yeniden yapılanma sürecine katkı sağlamak amacıyla, Aksigorta ve Sabancı Vakfı iş birliğiyle Hatay Kırıkhan'da altıncı okulumuz olan **Aksigorta–AgeSA Özel Eğitim Meslek Okulu'nu** hayata geçirdik. Ageas'ın fon desteğiyle açılan okul ile hafif düzeyde zihinsel yetersizliği veya otizmi olan öğrencilerin hayata ve istihdama hazırlanmasını destekliyoruz. 2025-2026 eğitim-öğretim döneminin ikinci yarıyılında ilk öğrencileriyle eğitime başlayan okulda 30 öğrenciye ulaştık. Bölgedeki engelli gençlerin mesleki beceriler kazanmalarını ve bağımsız yaşam becerilerini geliştirmelerini destekleyen bu yatırım ile uzun vadeli toplumsal iyileşmeye katkı sunmayı hedefliyoruz.

Projeye ilişkin videomuzu **buradan** izleyebilirsiniz.

AGESA İLE FİNANSAL TERAPİ
14,7
MİLYON İZLENME

ALZ-TAG DESTEĞİ
534
AKILLI TAKİP CİHAZI

Finansal Terapi Projemiz

Finansal okuryazarlığın geliştirilmesini toplumsal yatırım yaklaşımımızın bir parçası olarak ele alıyoruz. Günümüzde bireylerin yatırım kararları arasında kalması ve finansal konulara ilişkin bilgi karmaşası, bu alandaki farkındalık ihtiyacını arttırıyor.

Bu doğrultuda hayata geçirdiğimiz ve sektörün ilk finansal okuryazarlık temalı YouTube projesi olan "AgeSA ile Finansal Terapi" serisini ikinci yılında da yeni içerik ve temalarla geliştirmeye devam ettik. Finansal okuryazarlık seviyesini artırmak ve ürün ile hizmetlerimizin sağladığı faydaları daha anlaşılır şekilde aktarabilmek amacıyla yürüttüğümüz projede, finansal konuları sade ve erişilebilir bir dille ele aldık. Kendi uzmanlarımızı içerik üreticisine dönüştürdüğümüz bu projede, finans dünyasının farklı isimlerini ve alanında uzman konukları bir araya getirerek çok boyutlu bir içerik yaklaşımı benimsedik. 2025'te paylaştığımız 38 video ile 14,7 milyon görüntülenme elde ettik.

Sosyal Fayda Projelerimiz

Çocuğuma BES Planı kapsamında çocukların büyüme süreçlerinde ihtiyaç duyabilecekleri sağlık, eğitim ve sosyal alanlardaki hizmetlere ücretsiz veya indirimli erişim imkânı sunduk. Bu uygulama ile ailelerin ekonomik yükünü hafifletirken çocukların sağlıklı gelişimlerine ve sosyal yaşama katılımlarına katkı sağladık. Bu projeyle yaklaşık 300 kişiye ulaştık.

31 Ekim Dünya Tasarruf Günü kapsamında hayata geçirdiğimiz "iPhone Bizden, Sen Tasarrufa Başla, Geleceğe Yatırım Yap" kampanyası ile tasarruf bilincini teşvik ettik. Kampanya kapsamında BES sözleşmesi başlatan 22 müşterimize iPhone 17 hediye ederek bireylerin tasarruf alışkanlığı kazanmalarını destekledik.

Alzheimer Hastaları İçin Akıllı Takip Cihazı Desteği kapsamında, Alzheimer hastalarının kaybolma riskini azaltmak ve hasta yakınlarının bakım süreçlerini desteklemek amacıyla Alzheimer Derneği ve Sivil Toplum için Destek Vakfı iş birliğiyle bir sosyal fayda projesi hayata geçirdik. 19 ilde 534 Alzheimer hastasına Bluetooth tabanlı Akıllı Anahtarlık temin ettik. 534 Alzheimer hastası ve yakınına ulaşarak teknoloji, eğitim ve rehberliği bir araya getiren ölçülebilir bir sosyal etki modeli ortaya koyduk.

Çalışan Gönüllülüğü Faaliyetlerimiz

Çalışanlarımızın gönüllü katkılarıyla toplumsal fayda yaratmayı önemsiyor, bu alandaki çalışmaları destekliyoruz. 2025 yılında gerçekleştirdiğimiz çeşitli etkinlikler:

- Geleceğe Bi'Adım programı kapsamında yürütülen "Sanat +1 Atölyesi" ile Türkiye Down Sendromu Derneği iş birliğinde Down sendromlu gençlerle bir araya gelerek farkındalık odaklı bir etkinlik gerçekleştirdik. Aynı kapsamdaki farklı bir projede birlikte yaptığımız marteniçkalardan elde edilen satış gelirlerini Önce Çocuklar ve Kadınlar Derneği'ne bağışladık.
- 15 Şubat Çocukluk Çağı Kanseri Farkındalık Günü kapsamında KAÇUV iş birliğiyle düzenlenen etkinlikte, Umut Dükkânı aracılığıyla yapılan alışverişleri bağışa dönüştürerek vakfa destek sağladık.
- Dünya Kediler Günü kapsamında, hayvan refahını desteklemek amacıyla Engelli ve Muhtaç Hayvanları Yaşatma ve Koruma Derneği iş birliğiyle tedavi altındaki hayvanlar için mama desteğinde bulunduk.
- Bayramda tüm çalışanlarımız adına Türk Eğitim Vakfı iş birliğiyle oluşturulan burs fonu aracılığıyla 12 kız öğrencinin bir yıllık eğitim masrafının karşılanmasına katkı sağladık.
- LÖSEV, Türkiye Down Sendromu Derneği ve Önce Çocuklar ve Kadınlar Derneği'ne yaklaşık 80 bin TL bağış desteği sağlayarak farklı ihtiyaç gruplarına yönelik toplumsal katkımızı sürdürdük.

Etki Odaklı Organizasyon

Çevresel Performans

Yatırım portföyümüzün 2030'da %47'sini, 2040'ta ise tamamını bilim temelli hedef belirlemiş şirketlerden oluşturmayı hedefliyoruz.

İklim krizi; finans, sigortacılık ve bireysel emeklilik sektörlerini çevresel, ekonomik ve sosyal boyutlarıyla etkileyen en önemli küresel konular arasında yer alıyor. AgeSA olarak çevresel performansımızı yalnızca operasyonel etkilerimizin yönetimi açısından değil, aynı zamanda uzun vadeli iş modelimizin dayanıklılığı açısından da stratejik bir öncelik olarak değerlendiriyoruz. Bu doğrultuda düşük karbonlu ekonomiye geçişi destekleyen uygulamaları iş modelimize entegre etmeye devam ediyoruz.

Hem operasyonlarımızda hem de yatırım süreçlerimizde sürdürülebilir uygulamalara öncelik vererek, faaliyetlerimizden kaynaklanan doğrudan ve dolaylı sera gazı emisyonlarını azaltmayı hedefliyoruz. Enerji verimliliği, atık yönetimi, su tüketimi ve dijitalleşme gibi alanlarda çevresel etkilerimizi azaltmaya odaklanırken, iklim hedeflerimizi bilimsel temellere dayandırıyoruz.

Sabancı Holding'in Net Sıfır Karbon Ayak İzi Projesi kapsamında Bilim Temelli Hedefler İnisiyatifi'ne (SBTi) verdiğimiz taahhüt doğrultusunda emisyon azaltım çalışmalarımızı sürdürüyoruz.Bu kapsamda:

- Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarımızı 2030 yılına kadar 2019 baz yılına göre %75 azaltmayı hedefliyoruz.
- Yatırım portföyümüzün 2030 yılında %47'sinin, 2040 yılında ise tamamının Bilim Temelli Hedef belirlemiş şirketlerden oluşmasını hedefliyoruz.

Portföy kaynaklı Kapsam 3 emisyonlarımız, toplam emisyonlarımızın büyük bölümünü oluşturuyor. Bu nedenle, SBTi'nin finans sektörü için önerdiği Portfolio Coverage metodolojisi doğrultusunda yatırım portföyümüzün dönüşümünü öncelikli odak alanlarımızdan biri olarak ele alıyoruz.

Bu doğrultuda oluşturduğumuz yol haritası kapsamında:

- Yüksek riskli şirketlerle proaktif iletişim kurarak ÇSY performanslarının geliştirilmesini destekliyoruz.
- Bilim Temelli Hedef kriterini yatırım değerlendirme süreçlerimizde dikkate alıyoruz.
- Portföyümüzü Paris Anlaşması ile uyumlu düşük karbonlu bir yapıya dönüştürmeyi amaçlıyoruz.

Portföyümüzün karbonsuzlaşma sürecinde, Bilim Temelli Hedef belirleme konusunda daha güçlü dönüşüm kapasitesine sahip şirketleri önceliklendiriyoruz. Bu kapsamda, borsaya kote ve paydaş beklentileri yüksek şirketlerin yanı sıra, dönüşüm potansiyeli güçlü yerel şirketlerle yakın iletişim kurmayı önemsiyoruz. SBTi tarafından sektörel rehber yayımlanmış alanlarda faaliyet gösteren şirketler, net dönüşüm yol haritalarına sahip olmaları nedeniyle değerlendirme süreçlerimizde daha güçlü bir konumda yer alırken, henüz SBTi taahhüdü bulunmayan ancak yüksek dönüşüm potansiyeline sahip şirketleri de uzun vadeli yatırım perspektifimiz kapsamında takip ediyoruz.

Çevresel Performans

Çevresel performansımızı karbon ayak izimizi azaltan, enerji verimliliğini artıran ve doğa temelli çözümleri destekleyen uygulamalarla güçlendiriyoruz.

İklim hedeflerimizin organizasyon genelinde sahiplenilmesini desteklemek amacıyla ilgili hedefleri üst yönetim performans değerlendirme süreçlerine de dahil ediyoruz. Bununla birlikte, **Sabancı Topluluğu Sorumlu Yatırım Politikası** doğrultusunda yatırım süreçlerimizde iklim değişikliğini öncelikli değerlendirme alanlarından biri olarak ele almaya devam ediyoruz.

Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) kapsamında hazırladığımız ikinci sürdürülebilirlik raporumuzda; iklim değişikliğinin iş modelimiz, yatırım yaklaşımımız, stratejik önceliklerimiz ve operasyonlarımız üzerindeki etkilerini kapsamlı şekilde ele alıyoruz. Raporumuzda aynı zamanda yönetişim yapımız, iklim odaklı hedeflerimiz, emisyon yönetimi yaklaşımımız ve düşük karbonlu dönüşüm yol haritamıza ilişkin detaylı açıklamalara yer veriyoruz. **AgeSA 2025 TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporu'na** web sitemiz üzerinden ulaşabilirsiniz.

Operasyonel tarafta ise hibrit çalışma modeli, dijitalleşme uygulamaları, enerji verimliliği çalışmaları ve düşük emisyonlu araç dönüşümü gibi uygulamalarla karbon ayak izimizi azaltmaya yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Net sıfır yaklaşımımız doğrultusunda çevresel performansımızı düzenli olarak izliyor, değer zincirimiz boyunca düşük karbonlu büyümeyi destekleyen uygulamaları geliştirmeye devam ediyoruz.

Doğa temelli çözümleri desteklemek amacıyla Ecording iş birliğiyle yürüttüğümüz çalışmalar kapsamında, sürdürülebilirlik fonlarımızı tercih eden müşterilerimiz adına tohum topları doğayla buluşturuyoruz. Bu uygulama ile biyolojik çeşitliliğin desteklenmesine katkı sağlarken, müşterilerimizi de çevresel etki odaklı uygulamalarımıza dahil etmeyi amaçlıyoruz.

Çevresel farkındalığın artırılmasına yönelik çalışmalarımız kapsamında acentelerimizin kuruluş yıl dönümlerini TEMA Vakfı aracılığıyla oluşturulan hatıra ormanı uygulamasıyla kutluyoruz. Bu uygulama ile doğal yaşamın korunmasına katkı sağlamayı ve paydaşlarımızla birlikte çevresel etki oluşturan projeleri desteklemeyi amaçlıyoruz.

Enerji ve Emisyon Yönetimi

2050 net sıfır hedefimiz doğrultusunda operasyonel ve yatırım kaynaklı emisyonlarımızı bütüncül bir yaklaşımla yönetiyoruz.

Hedeflerimiz:

- 2050 yılına kadar net sıfır şirket olunması
- Kapsam 1 ve 2 emisyonlarının 2030 yılına kadar 2019 seviyelerine kıyasla %75 azaltılması
- Yatırım portföyümüzün 2030 yılında %47'sinin ve 2040 yılında tamamının SBTi hedefi belirlemiş şirketlerden oluşması

İklim değişikliğiyle mücadele kapsamında yalnızca operasyonlarımızdan kaynaklanan çevresel etkilerimizi değil, yatırım faaliyetlerimizle ilişkili dolaylı emisyonlarımızı da bütüncül bir yaklaşımla ele alıyoruz. Düşük karbonlu ekonomiye geçiş sürecinde enerji tüketimimizi ve sera gazı emisyonlarımızı düzenli olarak izliyor; 2050 Net Sıfır hedefimiz doğrultusunda operasyonel faaliyetlerimizde ve yatırım süreçlerimizde emisyon azaltımını destekleyen uygulamalar geliştirmeye devam ediyoruz.

Sera gazı emisyon hesaplamalarımızı Sera Gazı Protokolü Kurumsal Muhasebe ve Raporlama Standardı doğrultusunda gerçekleştiriyoruz. Hesaplamalarda Türkiye Elektrik İletim A.Ş. (TEİAŞ) tarafından yayımlanan elektrik emisyon faktörleri ile Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli (IPCC) tarafından yayımlanan emisyon faktörlerinden yararlanıyoruz. Kapsam 3 emisyon hesaplamalarında ilgili kategoriye göre EXIOBASE veri seti ile DESNZ (Department for Energy Security and Net Zero) emisyon faktörlerini kullanıyoruz.

Operasyonlarımızdan kaynaklanan doğrudan emisyonlarımızı (Kapsam 1), satın alınan enerji tüketiminden kaynaklanan dolaylı emisyonlarımızı (Kapsam 2) ve değer zincirimizden kaynaklanan diğer dolaylı emisyonlarımızı (Kapsam 3) düzenli olarak izliyoruz. Kapsam 2 emisyonlarımızı hem lokasyona dayalı hem de piyasaya dayalı yöntemlerle hesaplıyoruz. Kapsam 3 emisyonlarımız kapsamında ise operasyonel faaliyetlerimizin yanı sıra yatırım faaliyetlerimizden kaynaklanan dolaylı emisyonları da değerlendiriyoruz. Bu kapsamda, Kapsam 3 Kategori 15 emisyonlarının hesaplanmasında PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials) metodolojilerinden faydalanıyoruz. Yenilenebilir enerji tedarik uygulamalarımız kapsamında, 2025 yılında da operasyonlarımızda kullanılan elektriğin %100'ünü yenilenebilir enerji kaynaklarından sağlamaya devam ettik.

Yatırım faaliyetlerimizden kaynaklanan dolaylı emisyonlarımızı ise PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials) metodolojileri doğrultusunda hesaplıyoruz. Bu kapsamda, 2025 yılında Kapsam 3 Kategori 15 (Yatırımlar) hesaplama metodolojimizi güncelledik. Yapılan metodoloji değişikliği doğrultusunda bireysel emeklilik sistemi ve otomatik katılım sistemi kapsamındaki BES/OKS fonları hesaplama

kapsamından çıkarılmış; hesaplamalara yalnızca şirket yatırım portföyü dahil edilmiştir. Güncelleme sürecinde yayımlanan SBTi Financial Institutions Net-Zero Standardı ve sektörde gelişen metodolojik yaklaşımlar dikkate alındı. Karşılaştırılabilirliğin sağlanması amacıyla 2023 ve 2024 yılı verilerini de güncellenen metodoloji doğrultusunda yeniden hesapladık.

Enerji ve Emisyon Yönetimi

Enerji verimliliği, sürdürülebilir malzeme kullanımı ve dijitalleşme uygulamalarıyla operasyonel çevresel etkilerimizi azaltıyoruz.

2025 yılında toplam sera gazı emisyonlarımız içerisinde en yüksek payı Kapsam 3 emisyonlarımız oluşturmaya devam etti. 2025 yılında toplam sera gazı emisyonlarımız içerisinde en yüksek payı Kapsam 3 emisyonlarımız oluşturmaya devam etti. Toplam emisyonlarımızın yaklaşık %99'unu Kapsam 3 emisyonları oluştururken, toplam emisyonlarımızın yaklaşık %91'i yatırım faaliyetlerimizden kaynaklanan Kapsam 3 Kategori 15 emisyonlarından oluştu. Finans sektörünün doğası gereği yatırım faaliyetlerinden kaynaklanan dolaylı emisyonlar, operasyonel emisyonlarımıza kıyasla daha yüksek seviyelerde gerçekleşmektedir.

Sera Gazı Emisyonları*	Birim	2023	2024	2025
Kapsam 1	ton CO_2e	1.062	1.056	1.161
Kapsam 2 (piyasaya dayalı)	ton CO_2e	0	0	0
Kapsam 2 (lokasyona dayalı)	ton CO_2e	199	243	268
Kapsam 3	ton CO_2e	117.560	258.548	188.023
Toplam Sera Gazı Emisyonları	**ton CO_2e**	**118.821**	**259.847**	**189.452**

**Yatırım kaynaklı Kapsam 3 Kategori 15 emisyonlarının yeniden hesaplanmasıyla 2023 ve 2024 yıllarına ait Kapsam 3, Toplam sera gazı emisyonları ve Sera gazı emisyon yoğunluğu verileri yeniden hesaplanmıştır. Sera gazı emisyon yoğunluğu hesaplamasında gelirler, finansal tablolarda yer alan Hayat Dışı Teknik Gelir, Hayat Teknik Gelir ve Emeklilik Teknik Gelir kalemlerinin toplanmasıyla elde edilmiştir.*

Kapsam 3 Emisyon Dağılımı**	Birim	2023	2024	2025
Kategori 1 – Satın Alınan Ürün ve Hizmetler	ton CO_2e	23.006	13.601	16.341
Kategori 5 – Atıklar	ton CO_2e	28	17	12
Kategori 6 – İş Seyahatleri	ton CO_2e	450	240	129
Kategori 7 – Çalışan Ulaşımı	ton CO_2e	43	0	0
Kategori 15 – Yatırımlar	ton CO_2e	94.033	244.690	171.541

*** Yatırım kaynaklı emisyon hesaplama metodolojisi, SBTi finans sektörü net sıfır rehberinin 2025 Temmuz ayında yayımlanmasıyla beraber yeniden gözden geçirilmiştir. BES ve OKS fonları hesaplama kapsamından çıkarılmış, Kategori 15 hesaplamalarında yalnızca şirket yatırım portföyü kaynaklı sera gazı emisyonları hesaplanmıştır.*

Operasyonel çevresel etkilerimizi azaltmak amacıyla ofis operasyonlarımızda sürdürülebilirlik odaklı uygulamaları hayata geçirmeye devam ediyoruz. Enerji verimliliği, su tasarrufu, yalıtım uygulamaları, sürdürülebilir malzeme tercihleri ve iç mekân hava kalitesine yönelik uygulamaları bina yönetim süreçlerimize entegre ediyoruz. Enerji tüketimimizin büyük bölümü elektrik kullanımından kaynaklanırken, emisyon kaynaklarımız arasında araç kullanımı ve ofis ekipmanlarından kaynaklanan tüketimler öne çıkıyor.

Dijitalleşme odaklı uygulamalarımız da operasyonel çevresel etkilerimizin azaltılmasına katkı sağlıyor. Dijital satış ve hizmet süreçleri sayesinde kâğıt tüketiminin azaltılması, fiziksel operasyon ihtiyacının optimize edilmesi ve kaynak kullanımının daha verimli hale getirilmesi hedefleniyor.

Enerji Tüketimi	Birim	2023	2024	2025
Toplam enerji tüketimi	MWh	4.801	4.589	5.055
Yenilenebilir enerji tüketimi	MWh	452	553	618
Yenilenebilir enerji tüketiminin toplam enerji tüketimindeki payı	%	9,4	12	12
Enerji yoğunluğu	MWh/milyon TL Gelirler	0,4	0,24	0,17

Enerji ve Emisyon Yönetimi

2025 yılında enerji yoğunluğumuzu azaltırken, elektrik tüketimimizin tamamını yenilenebilir kaynaklardan sağladık.

Yıllara Göre Enerji Yoğunluğu
(MWh/milyon TL)

Enerji yoğunluğu göstergelerimiz son üç yılda düzenli iyileşme gösterdi. 2025 yılında toplam gelirlerimizdeki artışa karşın enerji tüketimimizde sınırlı artış gerçekleşirken, enerji yoğunluğumuz 0,17 MWh/milyon TL seviyesine gerileyerek 2023 yılına kıyasla önemli ölçüde azaldı. Bu görünüm, operasyonel büyümemize rağmen enerji tüketimimizi daha verimli yönetebildiğimizi ortaya koyuyor.

Yenilenebilir enerji tedarik uygulamalarımız kapsamında satın aldığımız elektriğin tamamını yenilenebilir enerji kaynaklarından sağlamaya devam ettik. Bu sayede piyasaya dayalı Kapsam 2 emisyonlarımızı sıfır olarak hesapladık.

Operasyonel emisyonlarımızın azaltılmasına yönelik çalışmalarımız kapsamında şirket araç filomuzdaki dönüşüm çalışmalarımızı sürdürdük. Hibrit araç kullanımını artırmaya devam ederken, araç filomuzun düşük emisyonlu araçlardan oluşan yapısını güçlendirmeye odaklandık. Araç filomuzdaki hibrit araç oranı bir önceki yıla göre artarak %36'ya ulaştı. Şirket araçlarımızın %50'sini 2030 yılına kadar elektrikli araçlara dönüştürmek üzere fizibilite çalışmalarımıza devam ediyoruz.

Ofis operasyonlarımızda ise enerji verimliliği, atık yönetimi ve sürdürülebilir bina uygulamalarını önceliklendirmeyi sürdürdük. Genel müdürlük binamız; enerji ve su verimliliği, sürdürülebilir malzeme kullanımı ve iç mekân kalitesi gibi alanlardaki uygulamalarıyla LEED Gold Yeşil Ofis sertifikasını korudu.

Uzaktan ve hibrit çalışma modellerimiz sayesinde ofis kullanımından ve çalışan ulaşımından kaynaklanan emisyonlarımızın azaltılmasına katkı sağladık. Esnek çalışma uygulamalarımız ile birlikte ofis kaynaklı enerji tüketimimizi daha verimli yönetmeyi sürdürdük.

Çevresel farkındalığın artırılmasına yönelik çalışmalarımız kapsamında ise acentelerimize kuruluş yıl dönümlerinde TEMA Vakfı aracılığıyla fidan sertifikaları gönderiyoruz.

Atık Yönetimi

İş süreçlerindeki dijitalleşme sayesinde kağıt kullanımından kaynaklanan 590 ton CO_2e salımının önüne geçtik.

Hedeflerimiz:

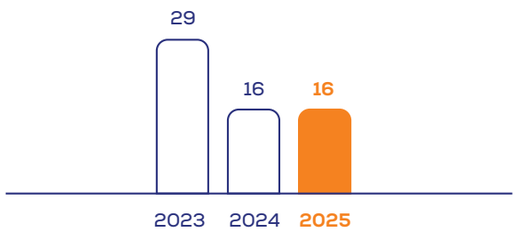
- 2050 yılına kadar sıfır atık şirket olunması

Kaynakların verimli kullanımı ve atık oluşumunun azaltılması, çevresel yaklaşımımızın öncelikli başlıkları arasında yer alıyor. AgeSA olarak operasyonlarımızdan kaynaklanan atıkları düzenli olarak takip ediyor, dijitalleşme ve geri dönüşüm uygulamalarıyla atık yönetimi performansımızı geliştirmeyi hedefliyoruz.

Bir önceki yıla göre toplam atık miktarımız aynı düzeyde seyrederken geri dönüşüm oranımız %33'e yükseldi. Tehlikeli atıklarımızın tamamını pil atıkları oluşturdu ve toplam 0,014 ton seviyesinde gerçekleşti.

Dijitalleşme uygulamalarımız sayesinde kağıt ve plastik tüketimimizi azaltmaya yönelik çalışmalarımızı sürdürdük. 2025 yılında toplam plastik tüketimimiz 0,245 ton olarak gerçekleşirken, toplam kağıt tüketimimiz ise 15,7 ton oldu. Mobil uygulama, biyometrik imza, sesli onay ve uzaktan satış gibi dijital süreçler sayesinde operasyonel verimliliğimizi artırırken kaynak kullanımının azaltılmasına katkı sağlamaya devam ettik.

Yıllara Göre Atık Miktarı
(Ton)



2022 yılından bu yana operasyonlarımızda tek kullanımlık plastik ürün kullanımına yer vermiyoruz. Ofislerimizde kağıt ve plastik tüketimini azaltmaya yönelik uygulamalar geliştirirken, dijital çözümlerle kaynak kullanımını daha verimli hale getirmeyi hedefliyoruz. Çalışan farkındalığını desteklemek amacıyla ortak kullanım alanlarında ve dijital ekranlarda düzenli olarak bilgilendirici içerikler paylaşmayı sürdürüyoruz.

Dijitalleşme yatırımlarımız sayesinde müşteri süreçlerini giderek daha fazla dijital kanallara taşıyoruz. Mobil uygulamalar, dijital sözleşmeler, kağıtsız onay mekanizmaları, biyometrik imza ve uzaktan satış uygulamaları sayesinde operasyonel süreçlerimizi daha verimli hale getirirken kağıt tüketimimizi de azaltıyoruz. Bu uygulamalar sayesinde 2025 yılında yaklaşık 31,5 milyon kağıt basımının ve 1.434 ağacın kesilmesinin önüne geçerken, yaklaşık 590 ton CO_2e emisyonunu engelledik.

Dijitalleşme odaklı uygulamalarımız, operasyonlarımızdan kaynaklanan atıkların azaltılmasına katkı sağlamaya devam ediyor. Satış süreçlerimizi dijital kanallara taşıyarak geliştirdiğimiz "Mobil ile Bitir" uygulaması sayesinde müşterilerimiz ürün başvurularını kağıt kullanımına ihtiyaç duymadan tamamlayabiliyor. Bununla birlikte, Dijital Satış Yetkinliklerinin Artırılması Programı kapsamında satış ekiplerimizin dijital kanalları daha etkin kullanmasını destekleyerek başvuru süreçlerinde self servis uygulamaların kullanımını yaygınlaştırıyoruz.

Müşteri iletişim süreçlerinde de dijital çözümleri önceliklendiriyoruz. Bilgilendirme süreçlerinin mobil ekranlara taşınması ve poliçe yıl dönümünde gönderilen kâr payı mektuplarının dijital ortama aktarılması sayesinde kağıt tüketimini azaltırken operasyonel süreçlerimizi daha verimli hale getiriyoruz. Bu uygulamalar aynı zamanda karbon ayak izimizin azaltılmasına da katkı sağlıyor.

Yeşil etiketi olmayan cihazları geri dönüşüme gönderilmesi ve yeşil etikete sahip elektronik cihazlarımızın oranını artırılması çalışmalarına devam ederek tüm yeşil etiketli laptop oranımızı %93'ten %100'e çıkardık.

Su Yönetimi

Dijital dönüşüm uygulamalarımızla 315.457 m³ su tüketiminin önüne geçtik.

İklim krizi, artan kentleşme ve su stresi riskleri su kaynaklarının verimli kullanımını her geçen gün daha önemli hale getiriyor. AgeSA olarak operasyonlarımız kaynaklı su tüketimimizi düzenli olarak izliyor, operasyonel verimlilik ve dijitalleşme uygulamalarıyla su kullanımımızı daha etkin yönetmeyi hedefliyoruz.

2025 yılında toplam su tüketimimiz 4.033 m³ olarak gerçekleşti. Operasyonlarımızda su verimliliğini sağlayan uygulamaları hayata geçirmeye devam ediyor, kaynaklarımızı daha verimli kullanmak için su tüketimimizi yakından takip ediyoruz. Genel merkezimizde uygulanan sürdürülebilir mimari uygulamalar ve hibrit çalışma modeli sayesinde, kişi başına su tüketimini düşük seviyelerde tutmayı hedefliyoruz. Aynı zamanda dijitalleşme projelerimizle kağıt ve operasyonel süreçlerden kaynaklanan dolaylı su tüketiminin azaltılmasına ve süreç verimliliğine katkı sağlamaya devam ediyoruz. Mobil uygulama, biyometrik imza, sesli onay ve uzaktan satış uygulamaları gibi dijital dönüşüm faaliyetlerimiz sayesinde süreç verimliliğini artırırken doğal kaynak kullanımının azaltılmasını destekliyoruz. Bu uygulamalar ile 2025 yılında toplam 315.457 m³ su tüketiminin önüne geçtik.

Sorumlu ve Sürdürülebilir İş Modelleri

SKA Bağlantılı Ürünler ve Hizmetler

2025 yılında SKA bağlantılı ürün ve hizmetlerden elde ettiğimiz gelirler 15,4 milyar TL'ye ulaşarak toplam gelirlerimizin %51'ini oluşturdu.

Hedeflerimiz:

- Her yıl yeni SKA bağlantılı ürün/hizmet/uygulama geliştirilmesi
- Sürdürülebilirlik katkısı olan fonlarda ve/veya fonların büyüklüğünde artış sağlanması

AgeSA olarak düşük karbonlu ekonomiye geçişe katkı sağlamak ve toplumsal refahı desteklemek amacıyla Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ile uyumlu ürün ve hizmetler geliştiriyoruz. Bu kapsamda sunduğumuz çözümler, daha dirençli ve sorumlu bir iş modeline doğru ilerlememizi desteklerken, müşterilerimize sunduğumuz değeri de güçlendiriyor.

Kurumsal vatandaşlık anlayışımız doğrultusunda; ülkemiz, toplumumuz ve tüm paydaşlarımız için fayda yaratan ürün, hizmet ve projeler geliştirmeye devam ediyoruz. Bu çerçevede, 2025 yıl sonu itibarıyla SKA bağlantılı ürün sayımızı 18 seviyesinde korurken, hizmet sayımızı 8'e yükselttik. SKA ile bağlantılı ürün ve hizmetlerden elde ettiğimiz gelirler 15,4 milyar TL'ye ulaşarak toplam gelirlerimizin %51'ini oluşturdu.* Böylece daha önce belirlediğimiz %25 seviyesindeki hedefin önemli ölçüde üzerine çıktık.

SKA ile bağlantılı ürün ve hizmet portföyümüzü, Avrupa Birliği Taksonomisi ile uyumlu olacak şekilde dört ana kategori altında ele alıyoruz. Bu sınıflandırmada her bir ürünün çevresel ve sosyal etkisini dikkate alıyoruz:

Etki Azaltıcı (Mitigation): İklim değişikliğiyle mücadeleye doğrudan katkı sunan ve karbon emisyonlarını azaltan ürünler

Sağlayıcı (Enabler): Sürdürülebilir çözümlerin yaygınlaşmasını destekleyen, dijitalleşme ve altyapı dönüşümünü kolaylaştıran ürünler

Olumlu Sosyal Etki (Positive Social Impact): Sağlık, eğitim ve ekonomik güvence gibi alanlarda toplumsal fayda yaratarak kapsayıcılığı artıran ürünler

Dönüşüm (Transition): Karbonsuzlaşma sürecinde geçişi destekleyen ürünler

Bu sınıflandırmaya göre 2025 yılında 8 sağlayıcı ve 10 olumlu sosyal etki yaratan ürünümüz bulunmaktadır. SKA ile uyumlu ürün ve hizmet portföyümüzü geliştirmeye devam ederek hem ekonomik sürdürülebilirliğe katkı sağlamayı hem de çevresel ve sosyal etkilerimizi bütüncül bir bakış açısıyla yönetmeyi sürdürüyoruz.

** SKA bağlantılı ürün ve hizmetlerden elde edilen gelirlerin toplam gelire oranı, TSRS raporlama sürecinde yürütülen denetim çalışmaları kapsamında güncellenmiştir. Bu doğrultuda, söz konusu oran 2025 yılına ait faaliyet raporunda %48 olarak yer almakta olup, güncel hesaplama ile %51 olarak yeniden hesaplanmıştır.*

SKA Bağlantılı Ürünler ve Hizmetler

Kapsayıcı Hizmet Uygulamaları

Müşterilerimize eşit ve erişilebilir hizmet sunma hedefimiz doğrultusunda, farklı ihtiyaçlara sahip kullanıcıların sigortacılık işlemlerine kolay erişimini destekleyen kapsayıcı çözümler sunuyoruz. Görme ve işitme engelli bireylere yönelik geliştirdiğimiz destek mekanizmalarıyla, tüm müşterilerimizin hizmetlerimizden eşit şekilde faydalanabilmesini sağlıyoruz.

2025 yılında bu yaklaşımımızı bir adım ileri taşıyarak, Corpowid iş birliği ile online şubemizi epilepsi, disleksi, görme bozuklukları ve bilişsel farklılıklar gibi sağlık sınırlamaları bulunan kullanıcılar için daha erişilebilir hale getiren dijital çözümleri devreye aldık.

Bunun yanı sıra, ekonomik zorluk yaşayan müşterilerimizin sigorta güvencelerini kesintiye uğratmadan sürdürebilmeleri amacıyla poliçe yürürlüklerinin yeniden başlatılması, prim indirimi ve ödemeye ara verme gibi esnek uygulamalar sunmaya devam ettik.

Kredili Ürünlerde Genişleyen Kapsayıcılık

Kredim Güvende ürünümüz kapsamında, müşterilerimizin finansal risklere karşı korunmasını destekleyen teminat yapımızı geliştirmeye devam ediyoruz. Ürünümüzde sunduğumuz işsizlik teminatı ve kritik hastalıklara yönelik güvenceler ile müşterilerimizin değişen ihtiyaçlarına yanıt veriyoruz.

2025 yılında yaptığımız güncellemelerle kapsayıcılığı artırarak işsizlik teminatını daha geniş bir müşteri kitlesine ulaşacak şekilde 6 ay ve üzeri krediler için erişilebilir hale getirdik ve teminat limitlerini yükselttik. Bununla birlikte, teminat yapısını sadeleştirerek daha anlaşılır bir yapı oluşturduk ve gündelik hastane teminatının bekleme süresini kısalttık. Bu iyileştirmelerle, daha fazla müşterimizin finansal güvencelere erişimini kolaylaştırmayı ve beklenmedik durumlara karşı daha güçlü bir koruma sağlamayı hedefliyoruz.

Dijitalleşme ile Kağıtsız İşlemler

Sürdürülebilirlik ve verimlilik odağımız doğrultusunda, dijitalleşme çalışmalarımızı geliştirerek işlemlerimizi giderek daha fazla kağıtsız ortama taşıyoruz. Bireysel emeklilik planlarımız ve hayat sigortası ürünlerimiz başta olmak üzere, satış ve belge iletim süreçlerini dijital kanallar üzerinden uçtan uca yöneterek kağıt kullanımını azaltıyoruz.

2025 yılında dijitalleşme kapsamımızı genişleterek, AgeSA Mobil üzerinden yürütülen işlemleri yaygınlaştırdık ve "Mobil ile Bitir" uygulaması ile başvuru ve satış süreçlerini tamamen dijital ve kağıtsız şekilde tamamlanabilir hale getirdik. Bununla birlikte, kurumsal BES süreçlerini de uçtan uca dijital ortama taşıyarak operasyonel süreçlerde verimlilik sağladık ve kağıt kullanımını daha da azaltmayı sürdürdük.

FonPro ile Sürdürülebilir Fon Yönetimi

FonPro dijital fon danışmanlığı platformumuz aracılığıyla, müşterilerimizin birikimlerini çevresel ve sosyal etkiyi de gözeten yatırım seçeneklerine yönlendirmeyi sürdürüyoruz. Platform üzerinden sunduğumuz fon dağılımı önerileri ile sürdürülebilirlik odaklı fonların yaygınlaşmasını destekliyoruz.

FonPro'yu farklı finansal bilgi seviyelerine sahip kullanıcılar için daha erişilebilir hale getirerek, kullanıcıların tercihlerine göre birikimlerini uzman yönetimine bırakabildiği, öneri alarak yönlendirebildiği veya kendi tercihleri doğrultusunda yönetebildiği esnek bir yapı sunuyoruz.

Bu kapsamda, FonPro uygulamamız ile toplam 338.322 müşterimizin birikimlerini değerlendirmelerine destek olduk.

SKA Bağlantılı Ürünler ve Hizmetler

Sürdürülebilirliğe Katkı Veren Ürün Geliştirmeleri

Hayata Yatırım Sigortası ve Her İhtimalin Sigortası ürünlerimiz, müşterilerimize birikim yapma imkânı sunarken aynı zamanda yaşam güvencesi sağlamaya devam ediyor. Bu ürünlerde sunduğumuz esnek yapı sayesinde müşterilerimiz; prim erteleme, ödeme tutarını değiştirme, prim artırımı veya indirimi ve poliçeyi yeniden yürürlüğe alma gibi seçeneklerle finansal koşullarına uyum sağlayabiliyor.

Ekonomik dalgalanmalar karşısında müşterilerimizin sigorta güvencelerini sürdürebilmelerini desteklemek amacıyla, belirli ürünlerimizde prim indirimi ve esneklik sağlayan uygulamaları sürdürdük. Bu yaklaşım ile poliçelerin aktif kalmasını teşvik ederken müşterilerimize ek finansal dayanıklılık kazandırıyoruz.

Bunun yanı sıra, sunduğumuz ek fayda hizmetleri ile müşterilerimizin sadece finansal değil, fiziksel ve ruhsal iyilik hallerini de destekliyoruz. Çevrim içi psikolog, diyetisyen ve spor danışmanlığı gibi hizmetlerle, ürünlerimizi daha bütüncül bir değer önerisiyle sunmaya devam ediyoruz.

Bu kapsamda geliştirdiğimiz çözümler, sigortacılığı yalnızca risk teminatı sunan bir yapı olmaktan çıkararak, müşterilerimizin yaşam kalitesini destekleyen daha kapsamlı bir deneyime dönüştürüyor.

BES ürün portföyümüzde verimliliği sağlamak, ürün revizyonları ve yeni fon ekleme süreçlerinde zamandan tasarruf etmek amacıyla BES planları sadeleştirme projemizi hayata geçirdik. Bu çalışmayla birlikte yaklaşık 86 adet ürün kodunu 22'ye düşürdük.

Ürün fabrikası projesi sayesinde Her İhtimalin Sigortası ürününde yapılacak revizyonların daha hızlı hayata geçmesi hedefleniyor.

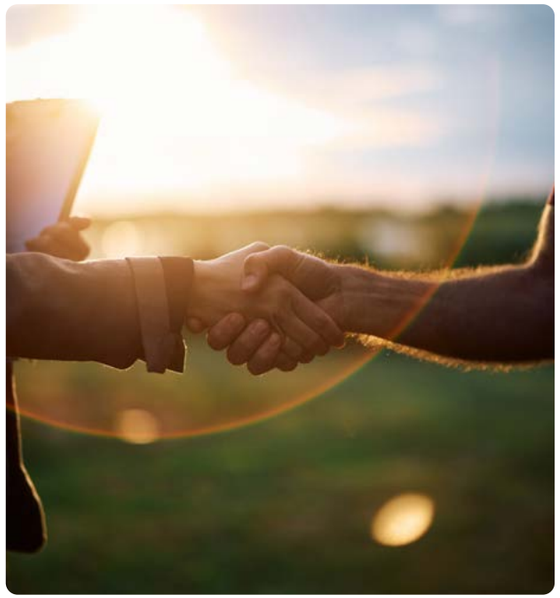
Finansal Davranışlara Yönelik Eğitim

Finansal okuryazarlığın geliştirilmesine katkı sağlamak amacıyla hayata geçirdiğimiz "Finansal Terapi" yaklaşımı ile bireylerin finansal alışkanlıklarına yönelik farkındalıklarını artırmayı sürdürüyoruz. Bu kapsamda, YouTube üzerinden yayımladığımız "Finansal Okuryazarlık Yolculuğunuz" serisi ile geniş kitlelere ulaşarak, bireylerin finansal davranışlarını daha bilinçli şekilde yönetmelerine destek oluyoruz.

Sorumlu ve Sürdürülebilir İş Modelleri

Sorumlu Yatırım

Bilim Temelli Hedefler İnisiyatifi'ne (SBTi) yakın dönem ve net sıfır hedefler için taahhüt verdik; yatırım portföyümüzü Paris Anlaşması ile uyumlu hale getirmek üzere dönüşümümüzü sürdürüyoruz.



AgeSA olarak, Sabancı Holding tarafından oluşturulan ve Grup şirketleri tarafından benimsenen Sorumlu Yatırım Politikası'nı yatırım kararlarımızın temel bir unsuru olarak ele alıyor; portföyümüzü uzun vadeli değer yaratımı ve sürdürülebilirlik hedeflerimizle uyumlu şekilde yönetiyoruz. Bu yaklaşım doğrultusunda, yatırım süreçlerimizde çevresel, sosyal, etik, yönetişim ve insan hakları başlıklarını sistematik biçimde değerlendiriyor, ortaya çıkabilecek riskleri erken aşamada tespit ederek gerekli aksiyonları hayata geçiriyoruz.

Sabancı Holding Sorumlu Yatırım Politikasına **buradan** ulaşabilirsiniz.

AgeSA olarak benimsediğimiz sorumlu yatırım yaklaşımımıza **buradan** ulaşabilirsiniz.

Politika kapsamında değer zincirimiz boyunca asgari standartlar tanımlıyor; Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile uyumlu bir yatırım yaklaşımı benimseyerek finansal performans ile çevresel ve sosyal etkiyi birlikte gözetiyoruz. Bu doğrultuda, 2025 yılı itibarıyla yatırım portföyümüzde yer alan şirketlerin ÇSY risklerini faaliyet gösterdikleri ülke, sektör ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin İş Davranışı İlkeleri'ne uyumları çerçevesinde halka açık veriler üzerinden analiz ediyor, risk seviyelerini belirliyor ve aksiyon planlarımızı güncelliyoruz.

Portföyümüzü risk seviyelerine göre ayrıştıran ve zaman içinde dönüşümü hedefleyen bir yaklaşım benimsiyoruz. Sorumlu Yatırım Politikamızda tanımlanan yasaklı sektör, şirket ve faaliyetler kapsamındaki yatırımları portföyümüzden çıkarmaya yönelik çalışmalarımızı sürdürürken, yüksek risk kategorisinde yer alan şirketlerle etkileşime geçerek ÇSY performanslarının iyileştirilmesine ve Bilim Temelli Hedefler (SBTi) belirlemelerine yönelik gelişim alanlarını paylaşıyoruz. Orta ve düşük risk seviyesindeki şirketlerin performansını ise düzenli olarak izliyor ve değerlendiriyoruz.

Bu kapsamda, yatırım portföyümüzde karbon yoğun sektörlerden kademeli çıkış stratejisini benimsiyor; Sabancı Holding Sorumlu Yatırım Politikası ve SBTi doğrultusunda portföyümüzü Paris Anlaşması ile uyumlu hale getirmek üzere yol haritamızı uyguluyoruz. İklim değişikliği ile mücadele kapsamında, karbon yoğun sektörlere olan maruziyetimizi azaltmayı ve portföyümüzü karbonsuzlaştırmayı hedefliyoruz.

AgeSA olarak, Bilim Temelli Hedefler İnisiyatifi'ne (SBTi) hem kısa vadeli hem de net sıfır hedefler için taahhütte bulunduk. SBTi'nin finansal kurumlara yönelik Portföy Kapsama metodolojisini referans alarak portföyümüzde yer alan şirketlerin 2030 yılına kadar %47'sinin, 2040 yılına kadar ise tamamının Bilim Temelli Hedefler belirlemiş şirketlerden oluşmasını hedefliyoruz. Bu doğrultuda öncelikli şirketlerle etkileşim faaliyetleri yürütüyor, yatırım değerlendirme süreçlerimize bu kriteri entegre ediyor ve uzun vadede bu hedefle uyumlu olmayan yatırımları yeniden ele alıyoruz.

İklim değişikliği ile mücadele ve portföyümüzü karbonsuzlaştırma yaklaşımımız kapsamında, yatırımlarımızı ağırlıklı olarak borsada işlem gören ve yüksek paydaş beklentileri doğrultusunda Bilim Temelli Hedef belirlemeye daha yakın şirketlere yönlendiriyoruz. Yerel şirketlerle kurduğumuz yakın iletişim sayesinde bu şirketleri daha görünür hale getirirken, portföyümüzde ağırlığı yüksek olan şirketleri dönüşüm etkileri açısından önceliklendiriyoruz.

SBTi tarafından sektörel rehber yayımlanan alanlarda faaliyet gösteren şirketler, daha net bir yol haritasına sahip olmaları nedeniyle değerlendirmelerimizde öne çıkarken; henüz Bilim Temelli Hedef taahhüdü bulunmayan ancak dönüşüm potansiyeli yüksek şirketleri ayrı bir değerlendirme kapsamında ele alarak bu şirketlerle etkileşim kurmaya devam ediyoruz.

Sorumlu Yatırım

Sürdürülebilirlik Hisse Senedi Emeklilik Yatırım Fonumuz 1,8 milyar TL büyüklüğe ulaştı.

Yatırım kararlarımızda iklim değişikliğine bağlı fiziksel ve geçiş risklerini de dikkate alıyor, özellikle karbon yoğun sektörlerdeki gelişmeleri yakından takip ediyoruz. Bu yaklaşım hem düzenleyici çerçevelere uyum sağlanması hem de uzun vadeli finansal risklerin etkin yönetimi açısından önemli bir rol oynuyor. AgeSA'nın BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer alması ise sürdürülebilirlik performansımızın finansal piyasalar nezdinde görünürlüğünü artırırken, yatırımcı güvenini ve sürdürülebilirlik temalı ürünlerimize olan ilgiyi desteklemektedir.

Bu kapsamda yürüttüğümüz tüm çalışmalara ilişkin detaylı bilgilere raporun **Çevresel Performans** bölümünde yer verilmektedir.

Sürdürülebilirlik Hisse Senedi Emeklilik Yatırım Fonu

Sürdürülebilirlik Hisse Senedi Emeklilik Yatırım Fonu ile bireysel emeklilik katılımcılarına sürdürülebilirlik odaklı bir yatırım alternatifi sunarken, aynı zamanda bu alanda faaliyet gösteren şirketlere finansal kaynak sağlıyoruz. Fon portföyünün en az %80'i; BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde ve uluslararası sürdürülebilirlik endekslerinde yer alan şirketlerin paylarına, depo sertifikalarına ve sürdürülebilirlik temalı yatırım araçlarına yönlendirilmektedir.

2025 yılı itibarıyla fonun yatırımcısına sağladığı net getiri %19 fon büyüklüğü ise 1,8 milyar TL seviyesine ulaştı. Fonun daha geniş kitlelere ulaşması için dijital yatırım danışmanlığı çözümlerine entegrasyon çalışmalarımızı sürdürdük ve sürdürülebilirlik temalı fon seçeneklerini müşteri deneyimi içinde daha görünür hale getirdik. Bunun yanında, müşterilerin sürdürülebilir yatırımlara yönelmesini destekleyen uygulamaları da hayata geçirdik.

Bunun yanı sıra, portföyümüze eklenen tematik fonlar aracılığıyla enerji ve tarım-gıda gibi stratejik sektörlerde faaliyet gösteren şirketlere yatırım imkanı sunarak, temiz enerji ve sürdürülebilir üretim alanlarında değer yaratmayı hedefliyoruz.

AgeSA Enerji Sektörü Değişken Emeklilik Yatırım Fonu

Sorumlu yatırım yaklaşımımız doğrultusunda, sürdürülebilir bir geleceğe katkı sağlayan sektörlere yönelmeyi stratejik bir öncelik olarak görüyoruz. Bu kapsamda hayata geçirdiğimiz AgeSA Enerji Sektörü Değişken Emeklilik Yatırım Fonu, katılımcılarımıza enerji dönüşümünün sunduğu fırsatlara yatırım yapma imkânı sunarken, temiz enerji odağını güçlü bir şekilde portföyüne yansıtıyor.

Fon, yalnızca enerji sektöründeki büyüme potansiyelinden yararlanmayı değil; aynı zamanda düşük karbon ekonomisine geçişi destekleyen şirketlerin değer yaratımına ortak olmayı hedefliyor. Bu doğrultuda portföyün önemli bir bölümü S&P Global Clean Energy Net Total Return Endeksi ile ilişkilendirilmiş olup, yenilenebilir enerji alanında faaliyet gösteren veya bu dönüşümü destekleyen şirketleri odağına alıyor. Yatırım stratejisi, temiz enerji yatırımlarını yerel piyasa dinamikleriyle dengeleyerek katılımcılarımıza hem küresel enerji dönüşümünden hem de Türkiye enerji sektöründeki gelişimden faydalanma imkânı sunuyor.

Yatırım kararlarımızda finansal performansın yanı sıra çevresel, sosyal ve yönetişim (ÇSY) kriterlerini de dikkate alıyor; sürdürülebilirlik perspektifiyle seçilen varlıklar aracılığıyla iklim değişikliği risklerine karşı daha dirençli bir portföy yapısı oluşturmayı hedefliyoruz. Böylece katılımcılarımıza finansal getiri potansiyeli sunarken, temiz enerji çözümlerinin yaygınlaşmasını destekleyen ve daha sürdürülebilir bir ekonomik modele katkı sağlayan yatırımlara erişim imkânı da sunuyoruz.

AgeSA Tarım ve Gıda Sektörü Değişken Emeklilik Yatırım Fonu

Artan nüfus, iklim değişikliği ve kaynak kısıtları, tarım ve gıda sektörünü sürdürülebilirlik perspektifinden yeniden şekillendiriyor. Bu dönüşümü sorumlu yatırım yaklaşımımızın önemli bir parçası olarak ele alıyor; kurduğumuz AgeSA Tarım ve Gıda Sektörü Değişken Emeklilik Yatırım Fonu ile katılımcılarımıza sürdürülebilir gıda sistemlerinin gelişimine katkı sağlayan yatırım fırsatlarına erişim imkânı sunuyoruz.

Fon, küresel ve yerel ölçekte tarım ve gıda değer zincirinde faaliyet gösteren şirketlere odaklanarak; sürdürülebilir tarım uygulamaları, gıda güvenliği, verimli kaynak kullanımı ve yenilikçi gıda çözümleri alanlarında güçlü potansiyele sahip şirketleri portföyüne dahil ediyor. Portföy kompozisyonunda yer alan uluslararası endeksler aracılığıyla tarım teknolojileri, alternatif protein kaynakları ve sürdürülebilir gıda üretimi gibi alanlarda faaliyet gösteren şirketlere erişim sağlanırken; BIST gıda ve geniş piyasa endeksleri ile yerel piyasalardaki gelişim sürecine dengeli katılım hedefleniyor.

Bu yapı, katılımcılara hem sektörel büyümeden faydalanma hem de sürdürülebilir gıda sistemlerinin gelişimine katkı sağlama imkânı sunuyor. Uzun vadeli değer yaratımını destekleyen yatırım yaklaşımıyla iklim kaynaklı riskler, tedarik zinciri kırılganlıkları ve kaynak verimliliği gibi kritik başlıkların yatırım kararlarına entegre edilmesini destekliyoruz. Böylece finansal performansı gözetirken, daha dayanıklı, verimli ve sürdürülebilir bir tarım ve gıda ekosisteminin gelişimine katkı sağlamayı hedefliyoruz.

Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti

Müşteri deneyimimizi ISO 10002 kapsamındaki beş temel değer doğrultusunda yönetiyoruz.

Hedeflerimiz:

- Rakiplerimizin Ortalamasına Göre Daha Yüksek NPS
- Yılda en az bir kez ciddi sağlık riskleri, sağlıklı yaşam vb. konularda müşteriye bilgilendirme/eğitim/iletişim yapılması

MÜŞTERİ SAYISI

~4

MİLYON

Bireysel emeklilik ve hayat sigortacılığı alanındaki faaliyetlerimizin müşterilerimizin yaşamları üzerindeki etkisinin farkındayız. Bu doğrultuda, tüm temas noktalarında yüksek memnuniyet sağlayan ve kişiselleştirilmiş bir deneyim sunmaya odaklanıyoruz. Müşteri deneyimini; veri, teknoloji ve insan odaklı yaklaşımlarla sürekli geliştiriyor, değişen ihtiyaçlara hızlı ve etkin çözümler sunmayı önceliklendiriyoruz.

Müşteri yönetimi yaklaşımımızı ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi kapsamındaki beş temel değer doğrultusunda şekillendiriyoruz.

1- Doğru olanı yap

Bana şeffaf, açık bilgi sun. Sözlerini tut, bana güven ver.

2- Kolaylaştır

Benim için kolay ulaşılabilir, hızlı, tutarlı, basit süreç ve hizmetler yarat.

3- Beni Tanı

Bana özel hissettir, beni anla ve benimle yakınlık kur.

4- Beni Güçlendir / Donat

Bana uzmanlığını kat, rehber ol ve beni yönlendir.

5- Beni Şaşırt / Büyüle

Neye ihtiyacım olduğunu anla ve benimle empati kur.

Cinsiyete Göre Müşteri Dağılım Oranı	
Kadın	% 35
Erkek	% 65

Yaş Grubuna Göre Müşteri Dağılım Oranı	
Z Kuşağı (22 yaş ve altı)	% 13
Y Kuşağı (23-41 yaş)	% 54
X Kuşağı (42-59 yaş)	% 30
Baby Boomers (60 yaş ve üstü)	% 3

Ürün Grubuna Göre Müşteri Dağılım Oranı	
BES	% 53
Hayat	% 42
FKS	% 4

Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti

"Retirement Kit" projemiz, müşteri deneyiminde sağladığı hız ve verimlilik sayesinde IDC Türkiye Future Enterprise Awards 2025 kapsamında ödüle layık görüldü.

Müşterinin Sesi ve NPS Yönetimi

Müşteri odaklı kültürümüz doğrultusunda, mevcut ve potansiyel müşterilerimizin deneyimlerini düzenli olarak izliyoruz. Bağımsız araştırmalar aracılığıyla yılda iki kez gerçekleştirdiğimiz ölçümlerle sektördeki konumumuzu değerlendirirken, müşteri beklentilerini daha iyi anlamaya yönelik içgörüler elde ediyoruz.

Müşteri deneyimini bütünsel bir yapıyla ölçmeye devam ederken metrik setimizi yeni göstergelerle güçlendiriyoruz. Tüm temas noktalarını kapsayan bu göstergeleri 2025 yılı boyunca düzenli olarak takip ederek organizasyon genelinde müşteri odaklılığa ilişkin farkındalığı artırdık. Üst yönetim ve ekiplerimiz tarafından aylık olarak izlenen bu yapı sayesinde performansımızı daha etkin değerlendirirken, gelişim alanlarımızı veri temelli içgörüler doğrultusunda belirledik.

2025 yılında rakip tavsiye skorumuzu (RNPS) bir önceki yıla göre 6 puan artırarak 71 seviyesine taşıdık ve sektör ortalamasının yaklaşık 9 puan üzerinde bir performans sergiledik. Müşteri odaklılığı çalışanlarımızın perspektifinden de değerlendirerek iki bakış açısı arasındaki farkları izliyor ve gelişim alanlarımızı belirliyoruz.

Geçtiğimiz yıl hayata geçirdiğimiz çok kanallı deneyim ölçümleme platformunu 2025 yılında geliştirerek geri bildirim toplama ve aksiyon alma süreçlerimizi güçlendirdik. Bu kapsamda yıl boyunca 10.347 otomatik ve 1.337 manuel geri bildirim toplayarak, yapay zekâ destekli analizler ile müşteri beklentilerini daha hızlı aksiyona dönüştüren bir yapı oluşturduk.

Müşteri Buluşmaları

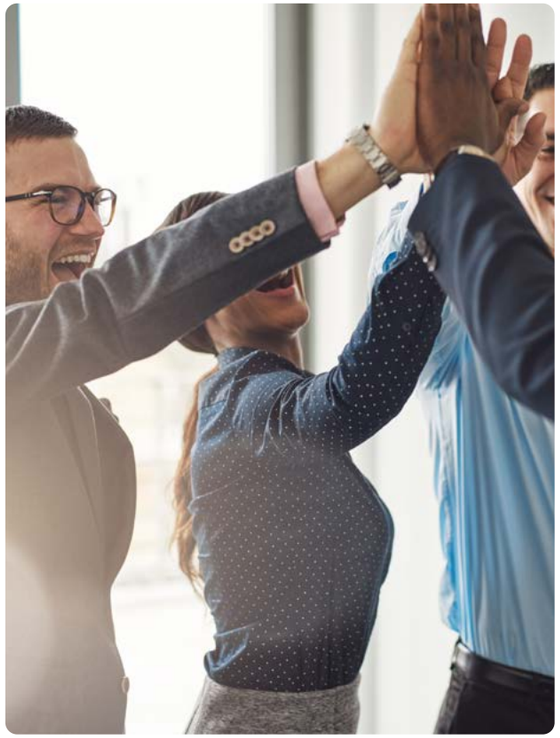
11. yılını geride bırakan Müşteri Buluşmaları programımızı, müşteri odaklı kurum kültürümüzün önemli bir parçası olarak sürdürmeye devam ettik. Program kapsamında yıl boyunca müşterilerimiz ve çalışanlarımızı bir araya getirerek geri bildirimleri dinlediğimiz, deneyim içgörülerini değerlendirdiğimiz ve gelişim alanlarını birlikte şekillendirdiğimiz bir etkileşim platformu oluşturduk.

Üst düzey yöneticilerimizin de dahil olduğu Müşterinin Sesi, Müşteri Panelleri, Fon Buluşmaları, CX Talks ve Çalışan Panelleri gibi etkinlikler ile müşterilerimizin beklenti ve ihtiyaçlarını daha yakından analiz ettik. Bu çalışmalar sayesinde müşteri deneyimini geliştirmeye yönelik aksiyonları organizasyon geneline yaygınlaştırıyoruz.

Müşteri Hizmetleri ve Operasyonel Mükemmellik

Müşteri hizmetleri süreçlerimizi teknoloji ve insan odaklı bir yaklaşımla geliştirerek hizmet kalitemizi artırdık. Yapay zekâ destekli çözümler ve yalın süreçler ile proaktif hizmet anlayışımızı güçlendirdik. Bu dönüşüm kapsamında, iletişim merkezimize ulaşan taleplerin %89'unu ilk temas anında çözüme kavuştururken, yapay zekâ destekli yanıt mekanizmaları sayesinde yazılı taleplerde %56 oranında azalma sağladık. Aynı dönemde çağrı merkezi özelinde NPS skorumuz 74 olarak gerçekleşti.

Müşteri temsilcilerimiz için hayata geçirdiğimiz Müşteri Odaklı Kültürel Dönüşüm Projesi ile empati odaklı iletişim, çok kanallı hizmet kalitesi ve kişiselleştirilmiş çözüm üretme yetkinliklerini güçlendirdik. Ayrıca "Retirement Kit" projesi ile BES cayma ve çıkış taleplerine yönelik çağrı merkezi süreçlerini otomatikleştirerek görüşme sürelerinde %50 oranında iyileşme sağladık. Bu proje,



müşteri deneyiminde sağladığı hız ve verimlilik ile IDC Türkiye Future Enterprise Awards 2025 kapsamında ödüle layık görüldük.

2025 yılında müşteri deneyimini geliştirmek amacıyla ürün ve hizmet portföyümüzü yenilikçi çözümlerle zenginleştirirken, bu çözümleri müşterilerimizin günlük yaşamına entegre eden bir yaklaşım benimsedik.

Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti

Medisa iş birliğiyle Tamamlayıcı Sağlık Sigortası ürünümüzü müşterilerimizle buluşturduk.

Medisa İş Birliği ile Tamamlayıcı Sağlık Sigortası

2025 yılında, hayat sigortacılığı ve bireysel emeklilik alanındaki deneyimimizi Medisa'nın sağlık alanındaki uzmanlığı ile birleştirerek Tamamlayıcı Sağlık Sigortası ürünümüzü müşterilerimizin hizmetine sunduk. Ekim ayı itibarıyla direkt satış ekiplerimiz aracılığıyla sunulmaya başlayan ürün ile müşterilerimizin sağlık ve finansal güvence ihtiyaçlarına bütüncül bir çözüm sunmayı hedefledik.

Otomatik Tavsiye Uygula

2025 yılında geçirdiğimiz Otomatik Tavsiye Uygula hizmeti ile müşterilerimizin karmaşık birikim yönetim süreçlerini daha kolay, erişilebilir ve kullanıcı dostu hale getirdik. Bu kapsamda müşterilerimizin fon dağılımlarını; risk profilleri, yatırım tercihleri ve piyasa koşulları doğrultusunda portföy yönetim şirketi tarafından otomatik olarak belirlenen ve düzenli güncellenen bir yapıya taşıdık.

Kişiselleştirilmiş İletişim Stratejileri

Farklı müşteri segmentlerine yönelik geliştirdiğimiz iletişim yapıları ile müşterilerimizin ihtiyaç duydukları bilgilere daha hızlı ve etkin şekilde ulaşabilmesini destekliyoruz.

BES müşteri yolculuğuna yönelik oluşturduğumuz iletişim haritası sayesinde bilgilendirme süreçlerini daha görünür ve takip edilebilir hale getirdik. WhatsApp gibi yeni dijital iletişim kanallarını devreye alarak müşterilerimize daha hızlı ve erişilebilir bir deneyim sunduk. Bu yaklaşım ile müşteri iletişimlerinde daha dengeli, proaktif ve kullanıcı odaklı bir yapı oluşturuyoruz.

Hızlandırıcılar

Değer alanlarımızda yüksek performans ortaya koymamızı kolaylaştıran, sürdürülebilirlik performansımıza yönelik aksiyonları hızlandıran araçları dijitalleşme, inovasyon ve veri analitiği olarak belirledik.

Dijital Dönüşüm ve İnovasyon

İTÜ Çekirdek kapsamında sürdürülebilirlik odaklı girişimlere 1 milyon TL hibe desteği sağladık.

Dijital dönüşümü, müşteri deneyimini geliştiren ve iş modelimizi güçlendiren temel bir hızlandırıcı olarak ele alıyoruz. Bu doğrultuda oluşturduğumuz üç yıllık dijital yol haritası kapsamında çalışmalarımızı sistematik bir şekilde takip ederken, dijital olgunluk seviyemizi düzenli olarak ölçüyor ve elde ettiğimiz içgörüler doğrultusunda gelişim alanlarımızı belirliyoruz.

İnovasyon Merkezi ekibimiz bu dönüşüm sürecine yön verirken aşağıdaki hedeflerle faaliyetlerini sürdürüyor:

- Yeni teknolojik eğilimleri ve dijital trendleri aktif şekilde takip etmek,
- Start-up'larla birlikte yenilikçi iş modelleri ve fırsatları değerlendirmek,
- Mentorluk programlarıyla girişimcilik ekosistemini desteklemek,
- AgeSA bünyesindeki iş teknolojileri süreçlerinde inovatif değer yaratmak,
- Şirketimizi iş teknolojileri alanında bir inovasyon merkezi haline getirmek.

SKA Bağlantılı İnovasyon ve Girişimcilik Ekosistemine Destek

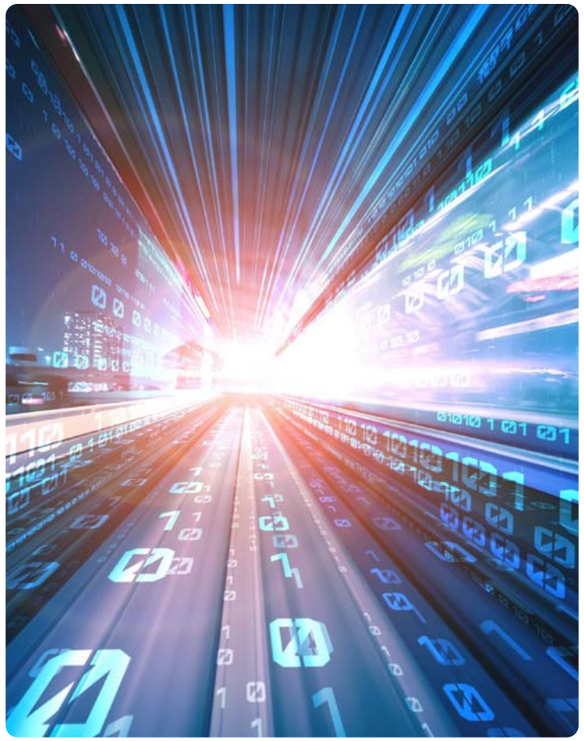
İTÜ Çekirdek ve Big Bang Startup Challenge

İTÜ Çekirdek ile yürüttüğümüz iş birliği kapsamında girişimcilik ekosistemini desteklemeye devam ediyoruz. İTÜ Çekirdek'in Altın Paydaşı olarak mentorluk programlarında aktif rol alırken, Big Bang Startup Challenge kapsamında sürdürülebilirlik odaklı girişimlerin gelişimine katkı sağladık.

Bu kapsamda, tekstil atıklarının ileri dönüşümü üzerine çalışan Biges Kompozit ile biyobozunur yapay doku teknolojileri geliştiren Bloocell Sağlık Teknolojileri girişimlerine toplam 1 milyon TL hibe desteği sunduk. Girişimlerin değerlendirme süreçlerinde ise sürdürülebilirliğe sağladıkları katkı öncelikli kriterler arasında yer aldı.

Yeni nesil sigortacılığa öncülük etme hedefimiz doğrultusunda, inovatif ve sürdürülebilir iş modelleri 2025 yılında da öncelikli odak alanlarımız arasında yer aldı. Sektör içi ve sektör dışı gelişmeleri yakından takip ederek açık inovasyon yaklaşımımızı güçlendirmeyi sürdürdük.

Bu kapsamda, 2024 yılında stratejisini güncellediğimiz İnovasyon Komitemiz, 2025 yılında dijital dönüşüm ve açık inovasyon yolculuğumuzda aktif bir rol üstlendi. Komite bünyesinde oluşturulan çalışma grupları; yapay zekâ (GenAI) tabanlı projeler, açık sigortacılık (API ve embedded çözümler), gençlik inisiyatifleri ve sektörel gelişmeler gibi öncelikli alanlarda çalışmalar yürüttü. Yönlendirme Komitesi, Danışma Komitesi ve İnovasyon Ekibi'nden oluşan çok katmanlı yönetişim yapımız ile karar alma süreçlerinde hız ve etkinlik sağlarken, düzenli toplantılar ve proje bazlı çalışma ekipleri ile inovasyon projelerini sistematik bir şekilde takip ediyoruz.



Şirketimizde inovasyon kültürünü yaygınlaştırmak amacıyla geliştirdiğimiz Girişimcilik Hızlandırma Programı'nın tasarım ve hazırlık çalışmalarını 2025 yılı itibarıyla tamamladık.

Sürdürülebilir inovasyon anlayışımızı yalnızca kurum içi çalışmalarla sınırlı tutmayarak genç yetenekleri de ekosistemimize dahil ettik.

Dijital Dönüşüm ve İnovasyon

Fırat Üniversitesi'nde kurduğumuz AgeSA Teknoloji ve Etki Merkezi ile 650 öğrencinin dijital ve analitik yetkinliklerini geliştirdik.

Fırat Üniversitesi – AgeSA Teknoloji ve Etki Merkezi

Sabancı Gençlik Seferberliği kapsamında Fırat Üniversitesi iş birliğiyle yürüttüğümüz programlar ile gençlerin girişimcilik, teknoloji ve inovasyon alanlarında yetkinlik kazanmalarını destekledik. Bu kapsamda hayata geçirdiğimiz AgeSA Teknoloji ve Etki Merkezi ile gençlere uygulamalı öğrenme imkânı sunuyoruz.

Projenin detaylarına **Toplumsal Yatırımlar** başlığından ulaşabilirsiniz.

İstinye Üniversitesi – Geleceğin IT Liderleri Programı

İstinye Üniversitesi'nde gerçekleştirdiğimiz "Geleceğin IT Liderleri" programı kapsamında, iki gün süren ve dört oturumdan oluşan eğitimler ile 160'ın üzerinde öğrencinin katılım sağladığı bir öğrenme deneyimi sunduk.

Bu çalışmalar kapsamında oluşturduğumuz inovasyon ağı ile farklı disiplinlerden gençlerin bir araya gelerek sektör problemleri üzerinde çalışmasını, mentorluk desteği almasını ve iş/staj fırsatlarına erişmesini destekledik.

AgeSA Dijital Yol Haritası

Dijitalleşme vizyonumuz doğrultusunda, iş süreçlerimizi daha verimli, çevik ve sürdürülebilir kılmak amacıyla oluşturduğumuz üç yıllık dijital yol haritamızın son yılını tamamladık. Yeni üç yıllık dijital yol haritamızı belirleme çalışmalarına başladık. Bu yol haritasını tüm birimlerimizin ve paydaşlarımızın katılımıyla oluşturduğumuz çalıştaylar sonucunda şekillendirmiştik. Bu kapsamda belirlediğimiz öncelikli dijital dönüşüm programlarını hayata geçirme süreçlerini yakından izliyor ve şirketimize sağladıkları somut kazanımları ölçümlüyoruz.

AgeSA'nın dijital dönüşüm yolculuğu, üç aşamalı bir stratejik yaklaşım üzerine inşa edilmiştir. Bu yaklaşım, yalnızca teknolojik dönüşümü değil; müşteri odaklı inovasyonu, çevik iş yapış biçimlerini ve sürdürülebilir büyümeyi destekleyen bir yol haritasını temsil eder.

İlk aşama olan Initiate the Journey (2023), dijital dönüşümün temellerinin atıldığı dönemdir. Bu yıl, altyapının güçlendirilmesi ve öncelikli dijital inisiyatiflerin başlatılmasıyla hızlı kazanımlar elde edilmesi hedeflenmiştir. Mobil ve Akbank entegrasyon MVP'lerinin devreye alınması, bu dönemin kritik adımlarını oluşturmuştur.

İkinci aşama olan Scale to Digital Excellence (2024), dijital yetkinliklerin ölçeklendiği ve müşteri deneyimi ile operasyonel mükemmeliyetin kurumsal ölçekte hayata geçirildiği dönemdir. Bu süreçte self-servis yetkinlikler yaygınlaştırılmış, Akbank Mobile BES satışları hız kazanmış ve AI tabanlı öneri motoru ile GenAI pilotları devreye alınmıştır. Bu yılın temel amacı, dijital mükemmelliği şirketin DNA'sına yerleştirmek olmuştur.

Son aşama olan Go Extra Miles (2025), dijital mükemmellikten inovasyon liderliğine geçişin hedeflendiği dönemdir. Açık sigorta ekosistemleri, ileri analitik ve hiper kişiselleştirme odaklı yeni iş modelleri bu aşamanın öncelikleri arasında yer almıştır. Bu dönemde amaç, dijital dönüşümü inovasyonla taçlandırarak sektörde fark yaratmak olmuştur. Kurduğumuz inovasyon Komitesi çalışmaları kapsamında açık sigortacılık ve gömülü sigorta modellerini destekleyen API tabanlı entegrasyonlara yönelik keşif, tasarım ve altyapı çalışmalarımızı sürdürdük.

2025 yılında dijital ve analitik ekiplerimizle koordinasyon içinde çalışarak kritik performans göstergelerinin düzenli olarak takip edildiği stratejik izleme mekanizmalarını güçlendirdik. Veri kalitesi, dashboard mimarisi ve analitik modellerimizi geliştirerek karar alma süreçlerini daha hızlı ve güvenilir içgörülerle destekledik. 2026 yılında ise veri yönetişimi, yapay zekâ destekli analitik uygulamalar ve erken uyarı sistemleri gibi alanlara odaklanarak veri temelli ve proaktif karar alma yetkinliklerimizi daha da geliştirmeyi hedefliyoruz.

Dijital dönüşüm yolculuğumuzun etkinliğini ölçümlemek ve gelişim alanlarımızı veri temelli bir yaklaşımla belirlemek amacıyla gerçekleştirdiğimiz Digital Maturity Index (DMI) çalışmasını, farklı iş birimlerinden çalışanlarımızın katkılarıyla tamamladık. Çalışma sonucunda dijital olgunluk seviyemizi değerlendirerek öncelikli aksiyon alanlarımızı belirledik ve dijital yol haritamızla uyumlu gelişim planlarımızı oluşturmaya devam ettik. Bu kapsamda, dijital dönüşüm sürecimizi desteklemek ve yapay zekâ alanındaki farkındalığı artırmak amacıyla yöneticilerimize özel bir oturum da düzenledik. Oturumda, AI teknolojilerinin iş süreçlerine etkileri ve gelecekte sunduğu fırsatları ele aldık.

Dijital Dönüşüm ve İnovasyon

Dijital deneyimi erişilebilir kılma amacımız doğrultusunda 2025 yılında AgeSA Online'a yeni erişilebilirlik özellikleri entegre ettik.

Dijital Satış ve Kanal Dönüşümü

Üç yıllık dijital yol haritamız kapsamında başlattığımız "Dijital Satış Yetkinliklerinin Artırılması" programı ile satış süreçlerimizi kademeli olarak dijitalleştirerek yeni nesil kanal yapısına geçiş sağladık. İlk aşamada satış ekipleri için süreçleri dijital ve kağıtsız ortama taşırken, 2025 yılı itibarıyla bu yapıyı bir adım ileri taşıyarak müşterilerin ürünlere doğrudan erişebildiği self-servis satış modelini hayata geçirdik.

Bu kapsamda AgeSA Mobil üzerinden geliştirdiğimiz "**Cebimde BES**" uygulaması ile şirketimizin ilk uçtan uca dijital satış kanalını oluşturduk. 2024 yılı Aralık döneminde mevcut müşterilerimizin kullanımına sunulan bu yapı, 2025 yılı itibarıyla kapsamı genişletilerek potansiyel müşterilerin de ürün satın alabileceği şekilde geliştirildi. Bu sayede müşterilerimiz, BES ve 18 yaş altı BES ürünlerimizi mobil uygulama üzerinden hızlı ve kolay bir şekilde satın alabilir hale geldi.

AgeSA Mobil satış kanalı ilk yılında 10 bine yakın sözleşme satışı gerçekleştirirken, 330 milyon TL'nin üzerinde finansal etki yaratarak kârlılığı yüksek bir kanal olarak konumlandı. AgeSA mobil yeni fonksiyonları ve yarattığı pozitif etki doğrultusunda 2025 yılı boyunca da birçok prestijli ödülün sahibi oldu.

Satış süreçlerinin dijitalleşmesini destekleyen "Mobil ile Bitir" özelliği sayesinde ürün başvuruları kağıtsız ve mesafeli şekilde tamamlanabiliyor. Bireysel BES, geri ödemeli hayat sigortası ve birikimli hayat sigortası ürünlerimizi uçtan uca dijital bir yapıya taşıyarak müşterilerimize daha hızlı ve kesintisiz bir deneyim sunuyoruz. Bu yapı aynı zamanda operasyonel süreçleri sadeleştirirken satış ekiplerimizin müşterilerine daha fazla odaklanabilmesine de katkı sağlıyor.

Ayrıca, **Akbank Self Servis BES Satışı** ile Akbank Mobil üzerinden daha önce bireysel emeklilik ürünleri için yalnızca talep toplanabilen süreçleri dönüştürerek, sigortacılık menüsü üzerinden self-servis şekilde BES satışının yapılabildiği bir yapı oluşturduk.

Erişilebilir Dijital Deneyim – AgeSA Mobil

Dijitalleşme vizyonumuz doğrultusunda, dijital kanallarımızı herkes için erişilebilir ve kapsayıcı hale getirme hedefiyle AgeSA Mobil ve AgeSA Online uygulamalarımızı geliştirmeye devam ediyoruz. 2022 yılı itibariyle hayata geçirmeye başladığımız Engelsiz Dijital Deneyim çalışmaları kapsamında, görme engelli kullanıcılarımız için sesli simülasyon desteği ve işitme engelli kullanıcılarımız için işaret dili destekli görüntülü görüşme hizmetlerini devreye aldık. Ayrıca bireysel internet şubemizi AgeSA Online adıyla yenileyerek mobil uyumlu ve kullanıcı dostu bir deneyim sunduk. Bu kapsamda 69.958 sesli yönlendirme erişim adedine ulaşırken, 1.050 kullanıcı işaret dili destekli görüntülü görüşme hizmetinden yararlandı.

2025 yılında erişilebilirlik kapsamımızı daha da genişleterek AgeSA Online'a yeni erişilebilirlik özellikleri entegre ettik. Corpowid iş birliğiyle hayata geçirilen bu uygulamalar sayesinde görme, zihinsel, nörolojik, fiziksel ve konuşma engeli olan kullanıcılarımız için daha kapsayıcı bir dijital deneyim sunmaya başladık. Böylece kullanıcılarımızın sigortacılık işlemlerini daha bağımsız ve kolay şekilde gerçekleştirebilmesini destekledik.

Erişilebilir dijital deneyim projelerimiz, CX Awards Turkey'de "Üretken Proje" ve Stevie International Business Awards'ta "Erişimde Mükemmellik" ödüllerine layık görüldü.

Dijital Dönüşüm ve İnovasyon

Yapay zekâ destekli otomasyon sistemlerimizle 142 bin tahsilat işlemini %91 başarı oranıyla tamamladık.

Medisa ile Dijital Sağlık Ekosistemi

Sağlık sigortacılığı alanında dijitalleşme, müşteri odaklılık ve sürdürülebilir hizmet anlayışını bir araya getiren Medisa'yı, Sabancı Topluluğu ve Ageas'ın stratejik yatırımı olarak 2022 yılında hayata geçirdik. 2024 yılı itibarıyla markalaşma sürecini tamamladığımız Medisa'yı, SabancıDX iş birliğiyle Bulutistan altyapısı üzerinde geliştirerek Aksigorta ile yürüttüğümüz stratejik ortaklık sayesinde geniş bir müşteri kitlesine ulaştırdık. 2025 yıl sonu itibarıyla 200+ bin kullanıcıya ulaşarak, özel sağlık sigortası ve tamamlayıcı sağlık sigortası poliçe sahiplerine entegre dijital sağlık hizmetleri sunmaya başladık.

2025 yılında sağlık sigortacılığı çözümlerimizi doğrudan satış ve müşteri temas noktalarımıza entegre ettik. Bu kapsamda, Direkt Satış ekiplerimizin kullandığı Bi'Tıkla satış ekranlarına Medisa sağlık sigortacılığı ürünlerini entegre ederek sahada sunduğumuz ürün ailemizi genişlettik.

Aynı dönemde hayata geçirdiğimiz MEGA entegrasyon projesi ile Medisa sistemleri ile tam entegre bir yapı kurduk. Satıştan çağrı merkezine, mobil uygulamadan satış sonrası provizyon süreçlerine kadar tüm aşamaları kapsayan uçtan uca bir sağlık sigortacılığı altyapısını hayata geçirdik.

Kurumsal Süreçlerde Dijitalleşme

2025 yılında finans ve insan kaynakları süreçlerimizi daha entegre, izlenebilir ve etkin bir yapıya kavuşturmak amacıyla dijital dönüşüm çalışmalarımızı sürdürdük. Bu kapsamda:

- **Sigorta Drive Uygulaması** ile finansal raporların tek bir platform üzerinden yönetilmesini sağlayarak raporlama süreçlerini sadeleştirdik.
- **Hyperion Bütçe Sistemi** ile bütçe süreçlerini dijital ortama taşıyarak anlık takip ve kontrol mekanizmalarını güçlendirdik.
- **Oracle FAH (Financial Accounting Hub)** çözümü ile farklı sistemlerden gelen finansal verileri merkezi bir yapıda konsolide ederek veri bütünlüğünü artırdık ve raporlama hızını yükselttik.
- **Bi'Kimlik Kimlik ve Erişim Yönetimi Sistemi** ile kullanıcı ve yetki yönetimini merkezi hale getirerek güvenlik ve kontrol seviyemizi artırdık.
- **BroBot Chatbot Uygulaması** ile çalışanlarımızın sistemler üzerindeki işlemlerini self-servis olarak gerçekleştirebildiği bir yapı oluşturduk.
- **Robotik Süreç Otomasyonu (RPA)** uygulamaları ile tekrar eden süreçleri otomatikleştirerek operasyonel verimliliği artırdık.
- **Purple Aday Takip ve Onboarding Sistemi** ile işe alım süreçlerimizi uçtan uca dijitalleştirerek süreç hızını ve verimliliğini artırdık.

Yapay zekâ destekli akıllı otomasyon sistemlerimiz ile 142 bin tahsilat işlemi %91 başarı oranıyla insan müdahalesi olmadan tamamlandı. Yıllık 80 milyon gönderinin dijital ortama taşınmasıyla çevresel sürdürülebilirlik yaklaşımımız desteklenirken, teknik ekiplerimizin talep çözüm sürelerinde %95 iyileşme sağlandı. Hayata geçirilen bu uygulamalarla birlikte süreçlerimizi daha hızlı, izlenebilir ve veri odaklı bir yapıda yönetiyoruz.

Veri Analitiği

Kişiselleştirilmiş öneri motorumuzla projenin ilk yılında yaklaşık 1,2 milyar TL'lik çapraz ve yukarı satış hacmi yarattık.

AgeSA olarak, hızla değişen iş ortamı ve müşteri ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde veri analitiği ve yapay zekâ alanındaki yatırımlarımızı sürdürmeye devam ediyoruz. "Veri odaklı şirket olma" stratejimiz doğrultusunda yürüttüğümüz çalışmalarla birlikte hem mevcut analitik altyapımızı güçlendiriyor hem de müşterilerimize daha hızlı, etkin ve kişiselleştirilmiş çözümler sunacak uygulamalar geliştiriyoruz. Veri ve analitik modelleme alanlarında gerçekleştirdiğimiz çalışmalar sayesinde dijital kanallarımız üzerinden sunduğumuz hizmetleri geliştirirken, müşterilerimize ihtiyaçlarına uygun çözümlere daha hızlı erişebilecekleri bir deneyim sunuyoruz.

2016 yılından bu yana kararlılıkla sürdürdüğümüz "Analitik Mükemmellik" ve "Dijital Gelişim" yol haritalarımız doğrultusunda, gelişen teknoloji ve değişen müşteri beklentilerine uyum sağlayacak şekilde analitik yetkinliklerimizi sürekli geliştiriyoruz. 2025 yılında ileri veri analitiği ve yapay zekâ alanındaki yatırımlarımızı artırarak bu yetkinlikleri sürdürülebilir iş modellerine ve ölçülebilir çıktılara dönüştürmeye odaklandık. Bu kapsamda hayata geçirdiğimiz ve müşterilerimize AgeSA Mobil üzerinden kişiselleştirilmiş teklifler sunan "AI-based Recommender Engine" çözümümüz ile PSM Awards'ta "En İyi Tutundurma/Pazarlama Başarısı" ödülüne layık görüldük.

2025 yılında veri analitiği çalışmalarımızı beş stratejik program altında sürdürdük:

1. Müşteri Segmentasyonu – Doğru Tespit, Doğru Hizmet

2025 yılında müşteri segmentasyon modelimizi geliştirerek dijital eğilim ve yatırım eğilim katmanlarını devreye aldık. Müşterilerimizin dijital davranışlarını ve yatırım tercihlerini analiz ederek daha kişiselleştirilmiş hizmet ve iletişim modelleri oluşturduk. Ayrıca kurumsal segmentasyon modelimizi hayata geçirerek 360 derece müşteri görünümü çalışmalarımızı tamamladık.

2. Müşteri Devamlılığı Asistanı (Retention Engine)

Müşteri Devamlılığı Asistanı'nı 2025 yılında yapay zekâ destekli öngörücü modellerle geliştirerek müşterilerimizin davranışlarını daha kapsamlı analiz etmeye başladık. Segment bazlı terk eğilim modelleri ve erken uyarı mekanizmaları sayesinde çıkış risklerini önceden öngörerek müşteri odaklı ve proaktif aksiyonlar aldık.

3. Next Best Offer – İhtiyaca Uygun Ürün ve Hizmet Önerileri

Programımızı, 2025 yılında yeni veri kaynakları ve makine öğrenmesi modelleriyle geliştirerek müşterilerimize doğru zamanda ve doğru kanaldan kişiselleştirilmiş teklifler sunmaya devam ettik. Müşteri davranışları ve geri bildirimlerle sürekli beslenen modeller sayesinde öneri sistemimizin doğruluğunu artırdık. Ayrıca "Cebimde BES" sürecini desteklemek amacıyla geliştirdiğimiz modeller ile dijital satış kanallarındaki öneri yetkinliklerimizi güçlendirdik.

4. Next Best Action – Kitlesel Aksiyondan Kişiselleştirilmiş Aksiyon

Next Best Action (NBA) programımızı daha ölçeklenebilir ve otomatik bir yapıya taşıyarak müşterilerimizle doğru zamanda ve doğru kanaldan etkileşim kurulmasını destekledik. Gerçekleştirdiğimiz entegrasyonlar sayesinde aksiyon süreçlerini manuel bağımlılıklardan arındırarak otomatik ve izlenebilir bir yapıya kavuşturduk. Böylece kişiselleştirilmiş müşteri etkileşimlerinin sürdürülebilirliğini ve operasyonel verimliliğini artırdık.

5. Kişiselleştirilmiş Öneri Motoru (Recommender Engine)

2025 yılında hayata geçirdiğimiz yapay zekâ tabanlı öneri motorumuz ile müşterilerimize AgeSA Mobil üzerinden kişiselleştirilmiş ürün ve hizmet önerileri sunmaya başladık. Farklı veri kaynaklarından beslenen ve sürekli öğrenen bir yapıda tasarlanan sistemimiz, ilk ayında %10 geri dönüş oranına ulaşırken geleneksel kampanyalara kıyasla üç kat daha yüksek performans gösterdi. Yıl sonu itibarıyla yaklaşık 1,2 milyar TL'lik çapraz ve yukarı satış hacmi yaratarak müşteri bağlılığını ve dijital etkileşimi güçlendirdi.

Veri Analitiği

Analitik modellerimizle 500 binden fazla müşterimize akıllı teklifler sunarak yaklaşık 4 milyar TL finansal etki yarattık.

Karar Destek Sistemleri ve Analitik CRM

Karar destek sistemlerimizi ve analitik CRM altyapımızı geliştirerek müşteri kazanımından satış süreçlerine kadar geniş bir alanda veri temelli izleme ve yönlendirme kabiliyetimizi güçlendirdik. Dashboard ve raporlama altyapılarımızı geliştirerek operasyonel ve yönetsel raporları otomatize ederken, ekipler arası karar alma süreçlerini daha hızlı ve verimli hale getirdik.

Analitik CRM ve Kampanya Yönetimi ekiplerimiz aracılığıyla analitik modellerden elde edilen içgörüleri satış ve hizmet ekiplerimiz için aksiyona dönüştürüldü. Growth Engine sistemi ile müşterilerimize kişiselleştirilmiş çapraz ve yukarı satış fırsatları sunarken, 2025 yılında 500 binden fazla müşterimize akıllı teklif ileterek yaklaşık 4 milyar TL finansal etki yarattık. Sürekli öğrenen altyapımız sayesinde teklif kabul oranlarında da önemli iyileşmeler sağladık.

Veri Analitiği Projelerimiz

Veri analitiği çalışmalarımızı destekleyen teknoloji ve veri altyapımızı geliştirerek; analitik süreçlerimizin hızını, doğruluğunu ve ölçeklenebilirliğini artırıyoruz. Bu kapsamda 2025 yılında gerçekleştirdiğimiz çalışmalar:

- Power BI dashboard altyapısını yaygınlaştırarak iş birimlerine özel analiz ekranları geliştirdik.
- Veri entegrasyon ve ETL altyapılarımızda (Datastage) ve kurumsal raporlama sistemlerimizde (Cognos) versiyon iyileştirmeleri gerçekleştirdik.
- Karmaşık olay bazlı süreç tetikleme (CEP) mimarisini geliştirerek gerçek zamanlı aksiyon kabiliyetimizi artırdık.
- 360 derece müşteri görünümü (SVoC) yapısını yeniden tasarlayarak veri bütünlüğünü güçlendirdik.
- Medisa ile veri ambarı entegrasyonunu tamamlayarak analitik kullanım alanlarını genişlettik.
- Self-servis raporlama altyapısını geliştirerek iş birimlerinin IT bağımlılığı olmadan veri analizi yapabilmesini sağladık.
- Rapor verimlilik çalışmaları ile kullanılmayan raporları sadeleştirerek sistem performansını artırdık.

2025 yılında hayata geçirdiğimiz analitik dönüşümün üzerine inşa ederek, önümüzdeki dönemde veri yönetimi altyapımızı daha da geliştirmeyi, ileri analitik modeller ve yapay zekâ destekli uygulamalarla karar alma süreçlerimizi daha hızlı ve veri temelli hale getirmeyi amaçlıyoruz.

Ekler

Paydaş İletişimi

AgeSA'da öncelikli konularımızın belirlenmesinden stratejimizin oluşturulmasına kadar tüm aşamalarda paydaşlarımızın katılımını önemsiyoruz. Tüm paydaşlarımızla karşılıklı güvene, şeffaflığa ve düzenli diyaloğa dayalı ilişkiler kurmayı hedefliyor; her paydaş grubumuz için uygun iletişim yöntemleri belirleyerek geri bildirimleri iş süreçlerimizin iyileştirilmesinde önemli bir girdi olarak değerlendiriyoruz.

Sürdürülebilirlik odaklı iş modelimizi destekleyen iletişim yönetimi yaklaşımımızla, yürüttüğümüz projelerin iç ve dış paydaşlara etkili biçimde aktarılmasını sağlıyoruz. İş Teknolojileri Tedarikçi ve Finans Yönetimi ile İletişim Yönetimi fonksiyonlarımız, operasyonel verimliliğin artırılması, paydaşlarla şeffaf bilgi akışının güçlendirilmesi ve kurumsal itibarın desteklenmesi açısından stratejik rol üstleniyor. İletişim Yönetimi fonksiyonumuz; şirket içi iletişim platformları, medya kanalları ve dış paydaş iletişim araçları üzerinden projelerimizin görünürlüğünü artırırken, paydaşlarımızla kurduğumuz etkileşimin sürekliliğine katkı sağlıyor.

2025 yılında yürüttüğümüz iletişim faaliyetleri, ulusal ve uluslararası platformlarda da takdir gördü. Yıl boyunca gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda bir uluslararası ve 13 Türkiye olmak üzere toplam 14 ödül elde ettik. Bu başarılar, paydaşlarımızla kurduğumuz etkin iletişim yapısının ve sürdürülebilir değer yaratma yaklaşımımızın önemli bir göstergesi oldu.

Paydaş Grubu	İletişim Şekli	İletişim Sıklığı
Müşteriler	Sürdürülebilirlik Değerlendirme Anketi	Sürdürülebilirlik stratejisinin değerlendirilmesinin gerektiği durumlarda
	Müşteri Memnuniyet Anketi	Yılda 2 kez
	E-posta ve SMS	Gerektiği durumlarda
Çalışanlar	Sürdürülebilirlik Değerlendirme Anketi	Sürdürülebilirlik stratejisinin değerlendirilmesinin gerektiği durumlarda
	Bi'Dünya (şirket içi sosyal platform)	Her gün
	CEO İletişim Toplantıları	Ayda 1 kez
	Üst Yönetim İletişim Toplantıları	3 ayda 1 kez
	Çalışan Buluşmaları (Çoğunluğun katıldığı organizasyonlar)	Yılda 3-4 kez
	Satış kadrolarında başarılı olanların katıldığı kulüpler (Winners Kulüpleri)	Yılda 3 kez
	Özel Gün Etkinlikleri	Yılda 5-6 kez
	Bi'Happy Etkinlikleri	Ayda en az 1 kez
	Koordinasyon yönetim ekibi kültür kampları	Yılda 2 kez
	Çalışan Bağlılık Anketi	Yılda 1 kez
	Ara dönem bağlılık anketi	Yılda 2 kez
	Sabancı Holding Newsletter	Haftada 1 kez
Hissedar ve Yatırımcılar	Sürdürülebilirlik Değerlendirme Anketi	Sürdürülebilirlik stratejisinin değerlendirilmesinin gerektiği durumlarda
	KAP Açıklamaları	Yılda 4 kez
	Faaliyet Raporu	Yılda 1 kez
	BIST Sürdürülebilirlik Endeksi	Yılda 1 kez
	Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporu	Yılda 1 kez
İş Ortakları (Akbank, Aksigorta, Acıbadem Sigorta, Ak Portföy)	Sürdürülebilirlik Değerlendirme Anketi	Sürdürülebilirlik stratejisinin değerlendirilmesinin gerektiği durumlarda
	E-posta, telefon, yüz yüze ve online görüşmeler	Gerektiği durumlarda
Tüm Paydaşlar	Sosyal medya hesaplarımız (Instagram, YouTube, Facebook, Twitter, LinkedIn)	Haftada 2-3 kez
	Yazılı ve online basın, TV yayınları	Yılda 20-30 kez
	TV, Radyo, Açıkhava, internet reklamları	Gerektiği durumlarda
	AgeSA.com.tr ve heryasta.org	Her gün
	Toplantı, etkinlik, sponsorluk	Gerektiği durumlarda
	Sürdürülebilirlik Raporu	Yılda 1 kez

Üyelik ve İş Birlikleri

Üyelikler

- Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği
- Uluslararası Yatırımcılar Derneği
- Türkiye İnsan Yönetimi Derneği
- Türkiye Sigorta Birliği
- YASED - Uluslararası Yatırımcılar Derneği
- SKD Türkiye
- UN Global Compact
- TÜSİAD Çevre ve İklim Değişikliği Çalışma Grubu
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEP)
- Yeniden Biz Derneği

İş Birlikleri

- İTÜ ARI Teknokent Kuluçka Merkezi
- Bahçeşehir Üniversitesi
- Sivil Toplum İçin Destek Vakfı
- Blindlook
- Tema Vakfı
- Boğaziçi Üniversitesi Görme Engelliler Teknoloji ve Eğitim Laboratuvarı (GETEM)
- Fırat Üniversitesi
- Assistbox

AgeSA Sürdürülebilirlik Politikası

Giriş

AgeSA'da, sosyal, çevresel ve ekonomik sorumluluklar gözetilerek kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde oluşturulan sürdürülebilirlik anlayışının temellerini tüm kilit paydaşlar için değer yaratma hedefi oluşturur.

Stratejik öneme sahip tüm konular, ilgili yasal yükümlülüklere ek olarak uluslararası en iyi uygulamalar ve kilit paydaşların beklentileri dikkate alınarak yönetilir.

Operasyonel süreçlerinde, ürün ve hizmetlerin sosyal, ekonomik ve çevresel boyutlarının değerlendirilmesini, sürekli iyileştirmesini ve geliştirilmesini iş stratejisinin temel bir parçası olarak görür.

Amaç ve Kapsam

AgeSA, bu politika ile sürdürülebilir iş modelleri geliştirmek için bir çerçeve sunmayı, faaliyetlerine yön veren sürdürülebilirlik ilkelerini tanımlamayı, bu ilkelerin değer zinciri boyunca uygulama esaslarını belirlemeyi ve tüm paydaşlarını bu doğrultuda bilgilendirmeyi amaçlar. Bu Politika, çalışanlarımızdan müşterilerimize, iş ortaklarımızdan yatırımcılarımıza kadar tüm paydaşlarımızı ve tüm değer zincirimizi kapsar.

Rol ve Sorumluluklar

Bu Politika'nın güncel gelişmelere, yıl içerisinde çalışanlar tarafından yapılan öneri ve şikayetlere, küresel ve sektörel gelişmelere göre yıllık olarak gözden geçirilmesinden Sürdürülebilirlik Komitesi sorumludur. Politika, yılda en az bir kez Sürdürülebilirlik Komitesi tarafından gözden geçirilir, gerek görülmesi halinde güncellenir. Sürdürülebilirlik Komitesi ayrıca Sürdürülebilirlik Komitesi Görev ve Sorumlulukları Politikası'nda stratejik yönetişim, politika, uygulama, kurum içi farkındalık, kültür ve paydaş yönetimi başlıkları altında belirlenen konulardan sorumludur. Sürdürülebilirlik strateji, politika ve hedeflerinin uygulanmasından ilgili iş fonksiyonlarının yöneticileri ile birlikte Genel Müdür sorumludur. Sürdürülebilirlik ve iklim değişikliğiyle ilgili strateji, politika, risk, fırsat ve hedeflerin denetiminden İç Denetim sorumludur. Politika'da önemli yapısal değişikliklerin onaylanmasından Yönetim Kurulu sorumludur.

İlkeler

Sosyal İlkeler
Sürdürdüğü tüm faaliyetlerde insanı en değerli varlık olarak odağına koyan AgeSA, sürdürülebilirlik ilkesi çerçevesinde, insan ve toplumun yararını gözeten faaliyetleri kendisine amaç edinmiştir.
Bu kapsamda AgeSA;

- Tüm faaliyetlerinde müşterileri ihtiyaçlarının karşılanmasını, sosyal faydayı ve toplumsal yaşamın iyileştirilmesini gözetir.
- Sunduğu ürün ve hizmetlerle müşterilerini yaşamın getirebileceği beklenmedik risklere karşı güvence altına alır.
- Toplumsal perspektifte finansal okuryazarlığa katkıda bulunur.
- Afet ve kriz dönemlerinde topluma destek sağlayacak çözümler geliştirir.
- Toplumsal kalkınmaya katkı sağlamak amacıyla gönüllülük programları ve sosyal sorumluluk projeleri yürütür.
- İnsan haklarını olumsuz etkileyen faaliyetlerde bulunmaz.
- İnsan hakları ve etik ihlaller için şeffaf ve erişilebilir şikayet mekanizmaları oluşturur.
- Tüm paydaşlarıyla olan ilişkilerinde insan haklarına uygun davranır ve onları da insan hakları, adil çalışma koşulları ve etik ilkelere duyarlı olmaya teşvik eder.
- Değer zinciri boyunca çalışma koşulları ve süresi, şeffaflık, toplumsal cinsiyet eşitliği, iş sağlığı ve güvenliği, çocuk işçi çalıştırılmaması, sendikalaşma ve örgütlenme özgürlüğü ile baskı, misilleme ve ters istihdam eylemi gibi caydırıcı davranışların engellenmesi konularını gözetir.
- Dil, ırk, renk, mezhep, yaş, cinsiyet, kültür, milliyet, etnik köken, engellilik hali, cinsiyet kimliği ve cinsiyet ifadesi, ekonomik durum, politik görüş ve dini inançlar ve benzeri nedenlere dayalı ayrımcılığa veya tacize hiçbir şekilde tolerans göstermez.
- Etik değerlerin yaşatıldığı, karşılıklı güvenin sağlandığı, sorumlulukların sahiplenildiği, başarıların takdir edildiği, görüş ve beklentilerin dikkate alındığı, ihtiyaca yönelik farklı eğitimlerin sunulduğu, iş ve özel yaşam dengesinin gözetildiği bir çalışma ortamı sağlar.
- Eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığı destekleyen politikalar uygular.
- Çalışanlarının düzenli olarak mesleki ve teknik eğitimlerle kendilerini geliştirmelerine ortam sağlar, sürdürülebilirlik ile ilgili ulusal ve uluslararası gelişmelere ve yasal düzenlemelere uyum sağlanması adına çalışanlarına eğitim verir.

Çevresel İlkeler
AgeSA, doğal dengeyi korumak ve gelecek nesillere yaşanabilir bir çevre bırakmak için çevre üzerinde faaliyetlerinden kaynaklanan olumsuz etkiyi asgari düzeye indirgemeyi, çevre koruma faaliyetlerinin sürekli geliştirilmesini ve bunu herkes için bir yaşam tarzı haline getirmeyi amaçlamaktadır.
Bu kapsamda AgeSA;

- Çevre ile ilgili tüm yasal düzenlemelere ve uluslararası standartlara uyum sağlar.
- Çevre kirliliğinin önlenmesi ve kirliliği kaynağında azaltmak için yöntemler geliştirir.
- Başta enerji ve su olmak üzere azalan doğal kaynakların tüketimini azaltmak ve verimlilik artırıcı uygulamalar geliştirmek için süreçlerini sürekli gözden geçirir.

AgeSA Sürdürülebilirlik Politikası

- Atıklarının azami seviyede geri dönüştürülmesini/geri kazanılmasını sağlar ve döngüsel ekonomi uygulamalarını yaygınlaştırmayı gözetir.
- Sera gazı emisyonlarını ve diğer emisyonları azaltıcı faaliyetlerde bulunur.
- Ürün ve hizmetlerinde çevre bilincini destekleyen ve iklim değişikliği ile mücadeleye katkı sağlayan bir anlayışa sahiptir.
- İklim değişikliği kaynaklı risklere karşı mücadele ve uyum stratejileri geliştirir ve uygular.
- Faaliyetlerinin ve değer zincirinin biyoçeşitlilik üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik önlemler alır ve ekosistemlerin korunmasını destekler.
- Tedarik zincirinde çevresel kriterleri dikkate alır ve yeşil satın alma uygulamalarını teşvik eder.
- Su stresi yüksek bölgelerdeki yatırım ve tedarik zinciri faaliyetlerini düzenli olarak gözden geçirir.
- Çevresel performansını düzenli olarak izler, raporlar ve şeffaf şekilde paylaşır.
- Çevreyi korumanın herkesin ortak sorumluluğunda olduğunu benimsetmek ve çevre bilinci oluşturmak için başta çalışanlar olmak üzere tüm kilit paydaşlara yönelik çalışmalar yapar.

Ekonomik İlkeler
Toplumsal kalkınma için ekonomik değer üreten AgeSA, sürdürülebilir büyümeyi amaç edinmiştir.

Bu kapsamda AgeSA;
- İnovasyonu odağına alarak Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına olumlu katkı sağlayan ürünler ve hizmetler geliştirmek için çalışmalar yapar.
- Sürdürülebilir teknolojilere ve inovasyon yatırımlarına öncelik verir.
- Sürdürülebilir iş modelleri geliştirerek toplumun değişen ihtiyaçlarına yönelik çözümler üretir.
- Müşterilerin finansal dayanıklılıklarını destekleyen ürün ve hizmetler geliştirerek olağanüstü olayların müşterilerin finansal durumlarına olumsuz etkilerini azaltır.
- Sigortasız ve yetersiz hizmet alan kişilere yönelik ürün ve hizmetler geliştirmeye çabalar.
- Dijital çözümlerle finansal kapsayıcılığı artırır, dezavantajlı grupların erişimin kolaylaştırır.
- Müşterilerinin sürdürülebilir seçimler yapmaları için gereken koşulları yaratır.
- Müşteri verilerinin gizliliğini korur, siber güvenlik önlemlerini sürekli geliştirir.
- Değer zinciri boyunca etik değerler, şeffaflık, insan hakları, iklim değişikliği ve çevre sağlığı gibi konulara duyarlı kurum ve kuruluşlarla çalışmayı önceliklendirir.
- Değer zinciri boyunca çevresel ve toplumsal katkıyı gözetmek için Sorumlu Yatırım Yaklaşımı doğrultusunda iklim krizi, çevre, sosyal, insan hakları, etik ve sorumlu yönetişim başlıklarındaki standartlara dayanan bir metodoloji ile yatırım portföyünde bulunan tüm şirketlerin çevresel, sosyal ve yönetişim risk analizlerini gerçekleştirerek durum tespit süreci yürütür ve riskli şirketleri performanslarını geliştirmeye yönelik destekler.

Yönetişim İlkeleri
AgeSA, paydaşlarıyla karşılıklı etkileşimden beslenen, katılımcılığı temel alan ve paydaşlarına güven veren bir kurum kültürü ve iklimi oluşturulmasını amaçlar.

Bu kapsamda AgeSA,
- İşlerini etik, adil, şeffaf ve hesap verebilir bir yönetişim anlayışıyla yürütür.
- Mevzuata uyum ve uluslararası raporlama standartlarına uygun şeffaflık esas alınır.
- Sürdürülebilirlik faaliyetlerinin herkesin ortak sorumluluğunda olduğunu benimsetmek için çalışmalar yapar.
- Çevresel ve toplumsal konularda iş dünyası, iklim ve sürdürülebilirlik platformlarına üye olmak için çalışmalar yapar. Ulusal ve uluslararası inisiyatifleri destekler. Sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, kamu kuruluşları başta olmak üzere çeşitli paydaşlar ile iletişim içinde olarak küresel ve sektörel gelişmeleri çalışmalarına entegre eder.
- İklim ve sürdürülebilirlik ile ilgili risk ve fırsatlar ile bunların nasıl yönetildiği konusunda bilgilendirmeyi esas alan, ulusal mevzuat ve uluslararası raporlama standartlarına uygun yıllık sürdürülebilirlik raporu yayımlar. Risklerin telafi edilmesi veya en aza indirilmesi için gerekli tedbirleri alır.
- Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası ile Suç Gelirlerinin Aklanmasının ve Terörün Finansmanının Önlenmesine İlişkin Kurum Politikası doğrulusunda suç gelirlerinin aklanması ve terörün finansmanı, suistimal, rüşvet ve yolsuzluk, vergi kaçırma, piyasa istismarı konularını kapsayan mali suçlar konusunda sıfır tolerans gösterir. Bu politikalara uymayan 3. taraflarla iş ilişkisini devam ettirmez.

Bu ilkeler doğrultusunda;
- Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na katkıda bulunmayı hedefler.
- Sürdürülebilirlik konusunda çalışmalarını sürekli iyileştirir.
- Sürekli iyileştirmeyi ve gelişimi destekleyen bir kurum kültürü oluşturur.
- Sistemleri, süreçleri ve iletişim kanallarını gözden geçirerek ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden yapılandırır.
- Sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirerek iş yapış biçimini çevresel, sosyal ve ekonomik sürdürülebilirlik anlayışıyla geliştirir.

Yürürlük

Bu Politika, Yönetim Kurulu onayıyla, yayın tarihinden itibaren yürürlüğe girer ve geçerlilik süresi yayında kaldığı müddetçe devam eder.

AgeSA Sürdürülebilirlik Politikamıza **buradan** ulaşabiliriz.

Çevresel Performans Göstergeleri

Sera Gazı Emisyonları	Birim	2023	2024	2025
Kapsam 1	ton CO_2e	1.062	1.056	1.161
Kapsam 2 (Lokasyon bazlı)	ton CO_2e	199	243	268
Kapsam 3	ton CO_2e	117.560	258.548	188.023
Toplam sera gazı emisyonları	**ton CO_2e**	**118.821**	**259.847**	**189.452**

Kapsam 3 Emisyon Kategorileri	Birim	2023	2024	2025
Kategori 1 – Satın Alınan Ürün ve Hizmetler	ton CO_2e	23.006	13.601	16.341
Kategori 5 – Atıklar	ton CO_2e	28	17	12
Kategori 6 – İş Seyahatleri	ton CO_2e	450	240	129
Kategori 7 – Çalışan Ulaşımı	ton CO_2e	43	0	0
Kategori 15 – Yatırımlar*	ton CO_2e	94.033	244.690	171.541

** Kapsam 3 Kategori 15 yatırımlardan kaynaklanan emisyonların hesaplama metodolojisi güncellenmiş olup, karşılaştırılabilirliğin sağlanması amacıyla geçmiş dönem emisyonları yeniden hesaplanmıştır.*

Enerji Tüketimi	Birim	2023	2024	2025
Yenilenebilir enerji tüketimi	MWh	452	553	618
Yenilenebilir enerji tüketiminin toplam enerji tüketimindeki payı	%	9,4	12	12
Enerji yoğunluğu	MWh/milyon TL Gelirler	0,4	0,24	0,17
Doğalgaz tüketimi**	m^3	93.559	13.321	11.363
Elektrik tüketimi	MWh	452	553	618
Motorin tüketimi (Şirket araçları)	lt	3.777	4.131	5.679
Benzin tüketimi (Şirket araçları)	lt	383.623	448.786	495.308
Toplam enerji tüketimi	**MWh**	**4.801**	**4.596**	**5.055**

*** Önceki raporlama döneminde bazı faaliyet verilerinde birim dönüşümlerinin eksik uygulandığı tespit edilmiştir. Metodolojinin gözden geçirilmesiyle uygun dönüşüm katsayıları kullanılarak hesaplamalar yeniden yapılmıştır.*

Su Yönetimi	Birim	2023	2024	2025
Toplam su çekimi	m^3	2.649	3.331	4.033
Toplam atıksu deşarjı	m^3	2.649	3.331	4.033
Toplam su tüketimi	**m^3**	**2.649**	**3.331**	**4.033**

Atık Yönetimi	Birim	2023	2024	2025
Geri dönüştürülen atık	ton	4,62	0,6	5,2
Geri dönüştürülen atık	%	15,9	3,9	33
Plastik tüketimi	ton	0,2	0,4	0,245

Atık Yönetimi	Birim	2023	2024	2025
Toplam tehlikesiz atık miktarı	ton	29	15,5	16
Toplam tehlikeli atık miktarı (piller)	ton	0,02	0,3	0,014
Toplam atık miktarı	**ton**	**29,02**	**15,8**	**16,01**

Sosyal Performans Göstergeleri

Çalışan Demografisi

Cinsiyete ve Çalışma Kategorisine Göre Çalışanlar	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Beyaz Yaka	1.216	626	1.369	730	1.392	730
Mavi Yaka	0	0	0	0	0	0
Toplam çalışan sayısı	**1.842**		**2.099**		**2.122**	

Kategoriye Göre Çalışanlar	2023		2024		2025	
	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı
Beyaz Yaka	1.842	0	2.099	0	2.120	2
Mavi Yaka	0	0	0	0	0	0

Yaşa Göre Çalışanlar	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
30 yaş altı	327	173	353	200	394	203
30-50 yaş arası	868	430	962	485	937	477
50 yaş ve üzeri	21	23	54	45	61	50

Yaşa ve Cinsiyete Göre Yöneticiler	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
30 yaş altı	2	0	4	2	7	2
30-50 yaş arası	101	91	106	94	107	100
50 yaş ve üzeri	5	13	18	14	20	20

Kıdeme Göre Yöneticiler	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
İlk seviye yöneticiler (N-3 ve N-4)	38	22	103	81	119	92
Orta seviye yöneticiler (N-2)	66	75	22	22	12	23
Üst düzey yöneticiler (N-1)	4	6	3	6	3	7
Toplam	**108**	**103**	**128**	**109**	**134**	**122**

Diğer Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik Göstergeleri	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Gelir yaratan fonksiyonlarda yöneticilerin dağılımı	%64	%36	%53	%47	%60	%40
STEM pozisyonlardaki çalışanların dağılımı	%42	%58	%41	%59	%37,5	%62,5
Engelli çalışan sayısı	23	26	24	29	29	34

Sosyal Performans Göstergeleri

İşe Alım

Cinsiyete Göre Yeni İşe Alınan Çalışanlar	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yeni İşe Alınan Çalışan Sayısı	274	146	412	254	326	173
Toplam	**420**		**666**		**499**	

Yaş Grubuna Göre Yeni İşe Alınan Çalışan Sayısı	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
30 yaş altı	153	92	262	157	198	112
30-50 yaş arası	120	54	150	95	127	61
50 yaş ve üzeri	1	0	0	2	1	0

Yönetici Seviyesine Göre Yeni İşe Alınan Çalışan Sayısı	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
İlk seviye yöneticiler (N-3 ve N-4)	2	0	3	1	1	0
Orta seviye yöneticiler (N-2)	0	2	0	0	0	0
Üst düzey yöneticiler (N-1)	0	0	0	0	0	0
Toplam	**2**	**2**	**3**	**1**	**1**	**0**

İşten Ayrılma

Cinsiyete Göre İşten Ayrılma	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
İşten ayrılan toplam çalışan sayısı	116	125	262	164	304	174
Toplam	**241**		**426**		**478**	

Yaş Grubuna Göre İşten Ayrılan Çalışan Sayısı	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
30 yaş altı	119	91	124	99	132	88
30-50 yaş arası	117	76	136	64	169	82
50 yaş ve üzeri	1	1	2	1	3	4

Yönetici Seviyesine Göre İşten Ayrılan Çalışan Sayısı	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
İlk seviye yöneticiler (N-3 ve N-4)	1	2	3	2	6	3
Orta seviye yöneticiler (N-2)	3	1	0	1	2	0
Üst düzey yöneticiler (N-1)	0	0	0	0	0	0
Toplam	**4**	**3**	**3**	**3**	**8**	**3**

Sosyal Performans Göstergeleri

İşten Ayrılma

Cinsiyete Göre Çalışan Devri	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Çalışan devir oranı (%)	%19	%27	%19	%22	%22	%26

Çalışan Devir Oranı (%)	2023	2024	2025
Toplam çalışan devir oranı	**%22**	**%20**	**%22,5**

Yaşa Göre Çalışan Devir Oranı (%)	2023	2024	2025
30 yaş altı	%42	%52	%37
30-50 yaş arası	%15	%47	%18
50 yaş ve üzeri	%5	%0,7	%6,3

Yönetici Seviyesine Göre Çalışan Devir Oranı (%)	2023	2024	2025
İlk seviye yöneticiler (N-3 ve N-4)	%5	%3	%4,3
Orta seviye yöneticiler (N-2)	%3	%2	%6
Üst düzey yöneticiler (N-1)	0	0	0

İzinler

Doğum İzinleri	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Doğum/Babalık İznine Ayrılan Çalışan Sayısı	65	29	45	22	51	22
Doğum/Babalık İzninin Sona Ermesinden Sonra İşe Dönen Çalışan Sayısı	54	29	45	22	37	20
Doğum/babalık izni sonrası işe dönüş oranı (%)	83	100	100	100	73	91

Sosyal Performans Göstergeleri

Eğitimler & Performans

Cinsiyete Göre Çalışan Eğitimleri (kişi*saat)	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Çalışan başına ortalama eğitim saati	37		35		47	
Toplam eğitim saati	**43.138**	**25.235**	**47.495**	**26.110**	**63.875**	**35.032**

Yaşa Göre Eğitim Toplam Eğitim Saati (kişi*saat)	2023	2024	2025
30 yaş altı	25.209	32.091	33.381
30-50 yaş arası	42.496	38.640	62.655
50 yaş ve üzeri	668	858	2.871

Yönetici Seviyesine Göre Toplam Eğitim Saatleri (kişi*saat)	2023	2024	2025
İlk seviye yöneticiler (N-3 ve N-4)	4.292	4.479	10.852
Orta seviye yöneticiler (N-2)	5.149	343	1.897
Üst düzey yöneticiler (N-1)	209	224	83

Eğitim Maliyetleri	2023	2024	2025
Çalışan başına yıllık ortalama eğitim maliyeti (TL)	10.695	11.278	12.443
Toplam eğitim maliyeti (TL)	**19.700.287**	**23.674.612**	**26.404.303**

Eğitim İçerikleri ve Saatleri	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Etik konusunda verilen eğitim saati	306	162	739	396	2.693	1.450
Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele konusunda verilen eğitim saati	2.124	1.100	2.302	1.242	1.904	1.025
Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık konusunda verilen eğitim saati	42	0	12	12	461	335
Sürdürülebilirlik ve Çevre konusunda verilen eğitim saati	166	102	29	1	5	7

Performans Yönetimi	2023	2024	2025
Düzenli bir performans değerlendirmesinden geçen çalışan sayısı	1.842	2.099	2.122

Sosyal Performans Göstergeleri

Kapsayıcılık Programları

Kapsayıcılık Programları Aracılığıyla Ulaşılan Kişi Sayısı	2023	2024	2025
	197.504	544	1.244

İş Sağlığı ve Güvenliği

İSG Performansı	2023	2024	2025
Mali yıldaki toplam çalışma saati	3.698.736	3.185.813	3.875.738
Meslek hastalığı oranı	0	0	0
Ölümlü vaka sayısı	0	0	0
Kayıp gün sayısı	90	49	268
Kayıp iş günü oranı	4,87	3,07	13,83
Kaza sayısı (tüm kazalar dahil)	10	11	18
Kaza sıklık oranı	2,91	0,69	0,93
Toplam İSG eğitim saati	10.160	2.704	2.048

Ekonomik Performans Göstergeleri

Sürdürülebilir İş Modeli		2023	2024	2025
SKA bağlantılı ürün sayısı	Adet	18	18	18
Mitigation (etki azaltma)	Adet	0	0	0
Transition (dönüşüm)	Adet	0	0	0
Enabler (sağlama)	Adet	8	8	8
Olumlu sosyal etki yaratan ürün sayısı	Adet	10	10	10
SKA bağlantılı ürün ve hizmetlerden elde edilen gelirlerin tutarı	Milyon TL	2.370	8.440	15.378
Mitigation (etki azaltma)	Milyon TL	0	0	0
Transition (dönüşüm)	Milyon TL	0	0	0
Enabler (sağlama)	Milyon TL	1.906	2.039	3.923
Olumlu sosyal etki yaratan ürün vehizmetlerden elde edilen gelirlerin tutarı	Milyon TL	464	6.402	11.455
SKA bağlantılı ürün ve hizmetlerin toplam gelire oranı	%	31	47	51
Ar-Ge ve İnovasyon Yatırımları				
Sürdürülebilirlik odaklı Ar-Ge ve inovasyon yatırımları	TL	150.000	600.000	8.464.240
Sürdürülebilirlik odaklı Ar-Ge ve inovasyon yatırımları oranı	%	50	100	100

Sürdürülebilir İş Modeli		2023	2024	2025
SKA Uyumlu Yatırımlar & Harcamalar				
SKA uyumlu yatırımlar (Mitigation)	TL	11.892.534	17.195.703	122.223.708
SKA uyumlu yatırımlar (Transition)	TL	0	0	0
SKA uyumlu yatırımlar (Enabler)	TL	1.339.678	3.770.370	10.966.800
SKA uyumlu yatırımları (Toplam)	**TL**	**13.232.212**	**20.966.073**	**133.190.508**
SKA uyumlu harcamalar (yasal olarak zorunlu olanlar)	TL	29.147	142.829	154.670
SKA uyumlu harcamalar (yasal olarak zorunlu olmayanlar)	TL	8.518.736	31.723.862	47.443.328
SKA uyumlu harcamalar (Toplam)	**Milyon TL**	**8,55**	**31,87**	**47,59**
SKA Uyumlu Yatırımlara Dayalı Azaltım ve Tasarruf				
Çevresel fayda	m3	268.510	409.821	315.457
Çevresel fayda	tCO2	502	766	590
Sosyal fayda	TL	5.228.657	6.384.500	4.092.626

GRI İçerik İndeksi

Kullanım Bildirimi	AgeSA Hayat ve Emeklilik A.Ş. 01.01.2025-31.12.2025 dönemi için GRI standartlarını referans alarak (with reference) raporlama yapmıştır.
GRI 1 Kullanımı	GRI 1: Temel 2021

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
Genel Bildirimler		
GRI 2: Genel Bildirimler 2021	2-1 Kurum profili	AgeSA Hakkında AgeSA'nın Sermaye Yapısı ve Ortakları **https://www.agesa.com.tr/hakkimizda/agesa-emeklilik-ve-hayat/hakkimizda**
	2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	Rapor Hakkında
	2-3 Raporlama Periyodu, Sıklığı ve İlgili Kişi	Rapor Hakkında Yıllık İrtibat kişisi: Begüm Hacıyusufoğlu Begum.Haciyusufoglu@agesa.com.tr
	2-4 Önceki raporlara göre yeniden düzenlenen bilgi	Önceki raporlarda sağlanan bilgilere ilişkin yeniden düzenlenen bir beyan bulunmamaktadır.
	2-5 Dış Denetim	Sınırlı Güvence Raporu
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	AgeSA Hakkında https://www.agesa.com.tr/
	2-7 Çalışanlar	İnsan Odaklı Organizasyon Sosyal Performans Göstergeleri
	2-8 Taşeron firmaya ait çalışanlar	İnsan Odaklı Organizasyon Sosyal Performans Göstergeleri

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
GRI 2: Genel Bildirimler 2021	2-9 Yönetişim yapısı	Etik ve Sorumlu Yönetim **https://www.agesa.com.tr/hakkimizda/kurumsal-yonetim-ilkelerimiz/yonetim-kurulumuz** **https://www.agesa.com.tr/hakkimizda/kurumsal-yonetim-ilkelerimiz/icra-kurulu**
	2-10 En yüksek yönetişim organının üyelerinin yetkinlik ve yeterliliklerinin belirlenme süreci	Etik ve Sorumlu Yönetim **AgeSA 2025 Faaliyet Raporu**
	2-11 En yüksek yönetişim organının başkanı	Etik ve Sorumlu Yönetim
	2-12 En yüksek yönetişim organının kuruluşun faaliyetleri kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesindeki rolü	Etik ve Sorumlu Yönetim Sürdürülebilirlik Yönetimi Risk Yönetimi
	2-13 Faaliyet kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesinde sorumluluk iradesi	Etik ve Sorumlu Yönetim Sürdürülebilirlik Yönetimi Risk Yönetimi **AgeSA Kurumsal Yönetim Komitesi Yönetmeliği**
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetişim organının rolü	Etik ve Sorumlu Yönetim Sürdürülebilirlik Yönetimi Risk Yönetim **AgeSA Kurumsal Yönetim Komitesi Yönetmeliği**
	2-15 Çıkar çatışmalarını engelleyen süreçler	İş Etiği ve Uyum **AgeSA İş Etiği Kuralları**
	2-16 Kritik konuların en yüksek yönetişim organına aktarılması süreci	İş Etiği ve Uyum **AgeSA İş Etiği Kuralları**

GRI İçerik İndeksi

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
GRI 2: Genel Bildirimler 2021	2-17 En yüksek yönetişim organının yetkinlikleri	Etik ve Sorumlu Yönetim https://www.agesa.com.tr/hakkimizda/kurumsal-yonetim-ilkelerimiz/yonetim-kurulumuz https://www.agesa.com.tr/hakkimizda/kurumsal-yonetim-ilkelerimiz/icra-kurulu
	2-18 En yüksek yönetişim organının performansının değerlendirilmesi	Etik ve Sorumlu Yönetim https://www.agesa.com.tr/hakkimizda/kurumsal-yonetim-ilkelerimiz/yonetim-kurulumuz https://www.agesa.com.tr/hakkimizda/kurumsal-yonetim-ilkelerimiz/icra-kurulu
	2-19 Ücret politikaları	AgeSA Ücret Politikası
	2-20 Ücretlerin belirlenmesine yönelik süreç	AgeSA Ücret Politikası
	2-21 Yıllık toplam ücret oranı	AgeSA Ücret Politikası
	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine İlişkin açıklama	Sürdürülebilirlik Hedefleri
	2-23 Politika taahhütleri	AgeSA Sürdürülebilirlik Politikası
	2-24 Politika taahhütlerinin uygulanması	AgeSA Sürdürülebilirlik Politikası AgeSA Denetim Komitesi Çalışma Esasları
	2-25 Olumsuz etkileri iyileştirmeye yönelik Süreçler	AgeSA 2025 TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporu

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
GRI 2: Genel Bildirimler 2021	2-26 Etik ve yasal davranışla ilgili konular hakkında öneri alınması ve endişelerin dile getirilmesine yönelik mekanizmalar	İş Etiği ve Uyum İnsan Hakları Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti
	2-27 Yasal mevzuata uyum	İş Etiği ve Uyum
	2-28 Kurumsal üyelikler	Üyelikler ve İş Birlikleri
	2-29 Paydaş katılımı	Paydaş Analizi Paydaş İletişimi
	2-30 Toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranları	AgeSA'da toplu iş sözleşmesi uygulaması bulunmamaktadır.
Öncelikli Konular		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	Önceliklendirme Analizi
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Önceliklendirme Analizi
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Analizi
Ekonomik Performans		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi
	201-2 İklim değişikliğinden kaynaklanan finansal sonuçlar ile diğer riskler ve fırsatlar	AgeSA 2025 TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporu

GRI İçerik İndeksi

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
Yolsuzlukla Mücadele		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	AgeSA İş Etiği Kuralları Önceliklendirme Analizi Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele
GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016	205-1 Yolsuzlukla ilgili riskler bakımından değerlendirilen faaliyetler	Raporlama döneminde herhangi bir yolsuzluk vakası tespit edilmediğinden bu konuda bir önlem alınmasına veya değerlendirme yapılmasına ihtiyaç duyulmamıştır.
Enerji		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Sürdürülebilirlik Stratejisi Sürdürülebilirlik Hedefleri Enerji ve Emisyon Yönetimi
GRI 302: Enerji 2016	302-1 Kurum içi enerji tüketimi	Enerji ve Emisyon Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	302-3 Enerji yoğunluğu	Enerji ve Emisyon Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	302-4 Enerji tüketiminin azaltılması	Enerji ve Emisyon Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
Su ve Atık Sular		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Sürdürülebilirlik Stratejisi Sürdürülebilirlik Hedefleri Su Yönetimi

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
GRI 303: Su ve Atık Sular 2018	303-1 Paylaşılan bir kaynak olarak su etkileşimleri	Su Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	303-2 Su tahliyesiyle ilgili etkilerin yönetimi	Su Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	303-3 Su çekimi	Su Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
GRI 303: Su ve Atık Sular 2018	303-4 Su tahliyesi	Su Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	303-5 Su tüketimi	Su Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
Emisyonlar		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Sürdürülebilirlik Stratejisi Sürdürülebilirlik Hedefleri Enerji ve Emisyon Yönetimi
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-1 Doğrudan sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 1)	Enerji ve Emisyon Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	305-2 Dolaylı enerji sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 2)	Enerji ve Emisyon Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	305-3 Diğer dolaylı sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 3)	Enerji ve Emisyon Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	305-4 Sera gazı emisyon yoğunluğu	Çevresel Performans Göstergeleri
	305-5 Sera gazı (GHG) emisyonlarının azaltılması	Enerji ve Emisyon Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri

GRI İçerik İndeksi

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
Atık		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Sürdürülebilirlik Stratejisi Sürdürülebilirlik Hedefleri Atık Yönetimi
GRI 306: Atık 2020	306-1 Atık üretimi ve atık kaynaklı önemli etkiler	Atık Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	306-2 Atık kaynaklı önemli etkilerin yönetimi	Atık Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	306-3 Atık üretimi	Atık Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
Tedarikçilerin Çevresel Değerlendirmesi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Tedarik Zinciri
GRI 308: Tedarikçilerin Çevresel Değerlendirmesi 2016	308-1 Çevresel kriterlere göre değerlendirilen yeni tedarikçiler	Tedarik Zinciri
İstihdam		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Sürdürülebilirlik Stratejisi Sürdürülebilirlik Hedefleri Çalışan Hakları ve Memnuniyeti

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
GRI 401: İstihdam 2016	401-1 Yeni işe alınan çalışanlar ve çalışan devir oranı	Çalışan Hakları ve Memnuniyeti Sosyal Performans Göstergeleri
	401-2 Tam zamanlı çalışanlara sağlanıp, geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan faydalar	AgeSA'da geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan ve tam zamanlı çalışanlara sağlanan yan hak bulunmamaktadır.
	401-3 Doğum/Ebeveyn İzni	Sosyal Performans Göstergeleri
İş Sağlığı ve Güvenliği		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Sürdürülebilirlik Stratejisi Sürdürülebilirlik Hedefleri Çalışan Sağlığı ve Güvenliği
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	Önceliklendirme Analizi Sürdürülebilirlik Stratejisi Sürdürülebilirlik Hedefleri Çalışan Sağlığı ve Güvenliği
	403-2 Yaralanma türleri ve yaralanma oranları, meslek hastalıkları, kayıp günler, devamsızlık ve işle bağlantılı ölüm sayısı	Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Sosyal Performans Göstergeleri
	403-3 İş sağlığı hizmetleri	Çalışan Sağlığı ve Güvenliği
	403-4 İş sağlığına ve güvenliğine çalışan katılımı, danışma ve iletişim	Çalışan Sağlığı ve Güvenliği
	403-5 İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi eğitimi	Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Sosyal Performans Göstergeleri
	403-6 Çalışan sağlığının teşviki	Çalışan Sağlığı ve Güvenliği

GRI İçerik İndeksi

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-7 İş ilişkileri ile doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve hafifletilemei	Çalışan Sağlığı ve Güvenliği
	403-8 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki işçiler	Çalışan Sağlığı ve Güvenliği
	403-9 İş kaynaklı yaralanmalar	Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Sosyal Performans Göstergeleri
	403-10 İş kaynaklı hasta vakaları	Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Sosyal Performans Göstergeleri
Eğitim ve Öğretim		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Sürdürülebilirlik Stratejisi Sürdürülebilirlik Hedefleri Eğitim ve Gelişim Yetenek Yönetimi
GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016	404-1 Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati	Eğitim ve Gelişim Yetenek Yönetimi Sosyal Performans Göstergeleri
	404-2 Çalışan gelişimini destekleyen yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları	Eğitim ve Gelişim Yetenek Yönetimi Sosyal Performans Göstergeleri
	404-3 Düzenli performans gelişim değerlendirmelerinden geçen çalışan yüzdesi	Eğitim ve Gelişim Yetenek Yönetimi Sosyal Performans Göstergeleri

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Sürdürülebilirlik Stratejisi Eşitlik, Çeşitlilik ve Fırsat Kapsayıcılık
GRI 405: Çeşitlik ve Fırsat Eşitliği 2016	405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanlarının çeşitliliği	Etik ve Sorumlu Yönetim Eşitlik, Çeşitlilik ve Fırsat Kapsayıcılık Sosyal Performans Göstergeleri
Ayrımcılığın Önlenmesi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Sürdürülebilirlik Stratejisi Eşitlik, Çeşitlilik ve Fırsat Kapsayıcılık
GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi	406-1 Ayrımcılık olayları ve alınan düzeltici tedbirler	2025 yılında herhangi bir ayrımcılık vakası yaşanmamıştır.
Çocuk İşçiliği		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	İnsan Hakları
GRI 408: Çocuk İşçiliği 2016	408-1 Çocuk işçiler bakımından belirgin risk taşıdığı belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler	AgeSA'da çocuk işçi çalıştırılmamaktadır.

GRI İçerik İndeksi

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
Zorla/Zorunlu Çalıştırma		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	İnsan Hakları
GRI 409: Zorla/Zorunlu Çalıştırma	409-1 Zorla veya zorunlu çalıştırma vakaları bakımından belirgin risk teşkil ettiği belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler	Raporlama döneminde zorla veya zorunlu çalıştırma vakası yaşanmamıştır.
Tedarikçilerin Sosyal Değerlendirmesi		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Tedarik Zinciri
GRI 414: Tedarikçi Sosyal Değerlendirmesi 2016	414-1 Sosyal kriterler kullanılarak taranan yeni tedarikçiler	Tedarik Zinciri
	414-1 Tedarik zincirindeki olumsuz sosyal etkiler ve alınan önlemler	Raporlama döneminde tedarik zincirinde belirgin ölçekte mevcut ve olası olumsuz insan hakları etkileri bulunmamaktadır.
Pazarlama ve Etiketleme		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Sürdürülebilirlik Stratejisi Sürdürülebilirlik Hedefleri Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti
GRI 417: Pazarlama ve Etiketleme 2016	417-2 Ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleme ile ilgili uyumsuzluk vakaları	Raporlama döneminde ürün ve hizmet bilgileri ve etiketlemeyle ilgili uyumsuzluk vakaları bulunmamaktadır.
GRI 417: Pazarlama ve Etiketleme 2016	417-3 Pazarlama iletişimlerine ilişkin uyumsuzluk vakaları	Raporlama döneminde ürün ve hizmet bilgileri ve etiketlemeyle ilgili uyumsuzluk vakaları bulunmamaktadır.
Müşteri Bilgi Gizliliği		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Sürdürülebilirlik Stratejisi Sürdürülebilirlik Hedefleri Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti
GRI 418: Müşteri Bilgi Gizliliği	418-1 Müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybıyla ilgili doğrulanmış şikayetler	Raporlama döneminde müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybı ile ilgili doğrulanmış şikayet bulunmamaktadır.
Sorumlu ve Sürdürülebilir İş Modelleri		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Sorumlu ve Sürdürülebilir İş Modelleri
Dijital Dönüşüm ve İnovasyon		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Dijital Dönüşüm ve İnovasyon
Toplumsal Yatırımlar		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Toplumsal Yatırımlar

Raporlama Kılavuzu

Bu raporlama kılavuzu ("Kılavuz"), AgeSA Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin ("Şirket") AgeSA 2025 yılı Sürdürülebilirlik Raporu'nda (2025 Sürdürülebilirlik Raporu) yer alan sınırlı güvence kapsamındaki göstergelerine ait verilerin hazırlanma, hesaplama ve raporlanma metodolojilerine dair bilgi vermektedir.

Bu göstergeler; ekonomik, sosyal ve çevresel göstergeleri kapsamaktadır. Yukarıda belirtilen bu göstergeleri, her türlü maddi açıdan, Kılavuz doğrultusunda hazırlamak için uygun prosedürlerin uygulandığından emin olmak, Şirket yönetiminin sorumluluğundadır.

Bu kılavuzda yer alan bilgiler 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren FY 2025 mali yılını (1 Ocak – 31 Aralık 2025) ve "Rapor Hakkında" bölümünde ayrıntılandırıldığı gibi sadece AgeSA'nın sorumluluğunda olan operasyonları kapsamakta olup iştirakler ile ilgili bilgileri hariç tutmaktadır.

Genel Raporlama İlkeleri

Bu rehber dokümanın hazırlanmasında aşağıdaki prensiplere dikkat edilmiştir:

- Bilgilerin hazırlanmasında- bilginin kullanıcılarına bilginin uygunluk ve güvenilirliğinin temel ilkelerini vurgulamak,
- Bilgilerin raporlanmasında- bilgilerin önceki yıl dahil diğer verilerle karşılaştırılabilirlik / tutarlılık ilkelerini ve kullanıcılara netlik sağlayan anlaşılabilirlik / şeffaflık ilkelerini vurgulamak.

Temel Tanımlamalar ve Raporlama Kapsamı

Bu raporun amacı doğrultusunda Şirket aşağıdaki tanımlamaları yapmaktadır:

Tür	Gösterge	Kapsam
	Enerji Tüketimi	
Çevresel Göstergeler	Motorin Tüketimi (Litre)	Raporlama döneminde, Şirket'in servis sağlayıcı kurumlardan aldığı faturalardan takip edilen ve finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen sabit yanmalı jeneratör kullanımı ve şirket araçlarının (on-road) kullanımına istinaden tüketilen motorin miktarını litre cinsinden ifade eder.
	Benzin Tüketimi (Litre)	Raporlama döneminde, Şirket'in servis sağlayıcı kurumlardan aldığı faturalardan takip edilen ve finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, şirket araçlarının (on-road) kullanımına istinaden tüketilen benzin miktarını litre cinsinden ifade eder.
	Doğal Gaz Tüketimi (m^3)	Raporlama döneminde, Şirket'in servis sağlayıcı kurumlardan aldığı faturalardan takip edilen (12 aylık) ve finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, tüketilen doğalgaz miktarını m^3 cinsinden ifade eder. Tüketim miktarına evsel amaçlı kullanım miktarları dahil edilmiştir.
	Elektrik Tüketimi (kWh)	Raporlama döneminde, Şirket'in servis sağlayıcı kurumlardan aldığı faturalardan takip edilen (12 aylık) satın alınan toplam elektrik miktarını kWh cinsinden ifade eder. Tüketim miktarına evsel amaçlı kullanım miktarları dahil edilmiştir.
	Toplam Enerji Tüketimi (MWh)	Raporlama döneminde, Şirket'in tükettiği Doğrudan Enerji Tüketimi miktarı ve Dolaylı Enerji Tüketimi miktarının toplamını MWh cinsinden ifade etmektedir.
	Yenilenebilir enerji tüketimi (MWh)	Raporlama döneminde, Şirket'in tükettiği yenilenebilir kaynaklı enerjinin toplamını MWh cinsinden ifade eder.

Raporlama Kılavuzu

Tür	Gösterge	Kapsam
Çevresel Göstergeler	Yenilenebilir enerji tüketiminin toplam enerji tüketimindeki payı (%)	Raporlama döneminde, satın alınan, Şirket'in yenilenebilir enerji kaynaklı elektrik tüketiminin toplam enerji tüketimine oranını ifade eder.
	Enerji Yoğunluğu (MWh/ TL Gelirler)	Raporlama döneminde, Şirket'in toplam tükettiği enerji miktarının MWh cinsinden değerinin, Şirket'in TL cinsinden elde ettiği, finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen gelirlerine oranını ifade etmektedir.
	Atık Yönetimi	
	Toplam Tehlikesiz Atık Miktarı (ton)	Raporlama döneminde, Şirket'in Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş atık işleme lisanslı firmalardan alınan takip fişleri takip edilen, düzenli olarak aylık gönderimi bulunan (12 ay) Tehlikesiz Atık miktarını ifade eder.
	Toplam Tehlikeli Atık Miktarı (ton)	Raporlama döneminde Şirket'in Çevre Bakanlığı portalında (Entegre Çevre Bilgi Sistemi) bulunan MOTAT (Mobil Atık Takip Sistemi) ile takip edilen, ortaya çıkardığı tehlikeli atık miktarını ifade eder.
	Toplam Atık Miktarı (Ton)	Raporlama döneminde, Şirket'in Toplam Tehlikeli Atık miktarı ve Toplam Tehlikesiz Atık miktarının toplamını ifade eder.
	Geri Dönüştürülen Atık (ton)	Raporlama döneminde, Şirket'in lisanslı atık işleme firmasından alınan kantar fişi & irsaliye dokümanları ile takip edilen geri dönüşüm işlemine tabi tutulduğu Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'na beyan edilmiş, geri dönüştürülen atık miktarını ifade eder.

Tür	Gösterge	Kapsam
Çevresel Göstergeler	Geri Dönüştürülen Atık (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in lisanslı atık işleme firmasından alınan kantar fişi & irsaliye dokümanları ile takip edilen geri dönüşüm işlemine tabi tutulduğu Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'na beyan edilmiş, geri dönüştürülen atık miktarının toplam atık miktarına oranını ifade eder.
	Toplam Plastik Tüketimi (ton)	Raporlama döneminde, Şirket'in aylık satın alma faturaları ile takip edilen, finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, %100'ünün tüketildiği kabulü ile tükettiği plastik atık miktarını ifade etmektedir.
	Su Yönetimi	
	Şebeke Suyu Kullanımı (m^3)	Raporlama döneminde Şirket'in aylık (12 ay) olarak takip edilen, üçüncü taraf servis sağlayıcı kurumlar tarafından faturalandırılan şebeke suyu toplamını m^3 cinsinden ifade etmektedir.
	Toplam Su Tüketimi (m^3)	Raporlama döneminde Şirket'in aylık (12 ay) olarak takip edilen, üçüncü taraf servis sağlayıcı kurumlar tarafından faturalandırılan toplam su miktarını m^3 cinsinden ifade etmektedir.
	Toplam Atık Su Deşarjı (m^3)	Raporlama döneminde, Şirket'in üçüncü taraf servis sağlayıcı kurumlar tarafından faturalandırılan Şebeke Suyu toplamının %100'ünün atık su olduğu kabulü ile, aylık kullanım dokümanları ile takip edilen, deşarj edilen atık su miktarını ifade eder.

Raporlama Kılavuzu

Tür	Gösterge	Kapsam
Çevresel Göstergeler	**Sera Gazı Salımları (ton CO_2e)**	
	Kapsam 1 (ton CO_2e)	Raporlama döneminde Şirket'in sabit yanmalı, hareketli yanmalı yakıt tüketimleri ile soğutucu gazlar ve yangın söndürücü cihazların kullanımı sebebiyle oluşan sera gazı salımı anlamına gelmektedir. Şirketler, sera gazı emisyonlarını "TS EN ISO 14064-1:2018 Sera Gazları-Bölüm 1: Sera Gazı Salımlarını ve Uzaklaştırmalarının Kuruluş Seviyesinde Hesaplanmasına ve Raporlanmasına Dair Kılavuz ve Özellikler" standardına göre hesaplamaktadır.
	Kapsam 2 (ton CO_2e)	Raporlama döneminde Şirket'in Dolaylı Enerji Tüketimlerini temsil eden elektrik tüketimi sonucu oluşan dolaylı sera gazı emisyonu miktarını ifade eder. Şirket, sera gazı emisyonlarını "TS EN ISO 14064-1:2018 Sera Gazları-Bölüm 1: Sera Gazı Salımlarının ve Uzaklaştırmalarının Kuruluş Seviyesinde Hesaplanmasına ve Raporlanmasına Dair Kılavuz ve Özellikler" standardına göre hesaplamaktadır.
	Kapsam 3 (ton CO_2e)	Raporlama döneminde, Şirket'in kapsamda yer alan GHG Protokolü'nde (Greenhouse Gas Protocol) bulunan kategorilerden, Kategori 1: Satın alınan ürün ve hizmetler, Kategori 5: İşlemlerde oluşan atıklar, Kategori 6: İş için gerçekleştirilen uçuşlar, Kategori 7: Çalışanların işe gidiş gelişleri ve Kategori 15: Yatırımlar kaynaklı oluşan dolaylı sera gazı emisyonlarını ifade eder.
	Toplam Sera Gazı Salımları (ton CO_2e)	Raporlama döneminde, Şirket'in Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 Sera Gazı Emisyonları miktarlarının toplamını ifade eder.
	Sera Gazı Yoğunluğu (ton CO_2e /TL Gelirler)	Raporlama döneminde, Şirket'in Toplam Sera Gazı Salımı miktarının, TL cinsinden toplam gelirlere oranını ifade eder.

Tür	Gösterge	Kapsam
Sosyal Göstergeler	**İSG Performansı**	
	Meslek Hastalığı Oranı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in çalışanlarının, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki "meslek hastalığı" tanımına giren, Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan bildirimler ile takip edilen meslek hastalığı sayısının raporlama dönemindeki toplam çalışma saatine oranını ifade eder.
	Ölümlü Vaka Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in çalışanlarının, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki "ölümlü iş kazası" tanımına giren, Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan bildirimler ile takip edilen kişi sayısını ifade eder.
	Kayıp Gün Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in çalışanlarının iş ile alakalı bir aktivite sırasında başına gelen ve iş yerine gelmesini engelleyen, Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan bildirimler ile takip edilen kayıp gün sayısını ifade etmektedir.
	Kayıp İş Günü Oranı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in çalışanlarının iş ile alakalı bir aktivite sırasında başına gelen ve iş yerine gelmesini engelleyen, Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan bildirimler ile takip edilen kayıp gün sayısının 200,000 katsayısı ile çarpımının toplam çalışan saatine bölümü sonucu hesaplanan kayıp gün oranını ifade etmektedir.
	Kaza Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in kapsamda yer alan şirketlerinde çalışanlarının iş ile alakalı bir aktivite sırasında başına gelen ve 3 iş günü iş yerine gelmesini engelleyen, Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan bildirimler ile takip edilen yaralanma olay sayısını ifade etmektedir.

Raporlama Kılavuzu

Tür	Gösterge	Kapsam
Sosyal Göstergeler	Toplam İSG Eğitim Saati (saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in Eğitim Portalı ile takip edilen, Şirket tarafından personellerine verilen, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında tehlike sınıfına göre verdiği, zorunlu veya zorunlu olmayan toplam İş Sağlığı ve Güvenliği eğitim saatini ifade eder.
	Çalışan Demografisi	
	Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, 31.12.2025 itibarıyla platforma girişi yapılan tüm çalışanları kapsayan, Sosyal Güvenlik Kurumu'na İşe Giriş Bildirgesi yapılan toplam kadın ve erkek çalışan sayısını ifade eder.
	Cinsiyete Göre Çalışan Dağılımı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, 31.12.2025 itibarıyla platformda kaydı olan, Sosyal Güvenlik Kurumu'na İşe Giriş Bildirgesi yapılan kadın çalışan sayısının, toplam çalışan sayısına ve erkek çalışan sayısının, toplam çalışan sayısına oranını ifade eder.
	Yönetici Pozisyonlarındaki Çalışanların Dağılımı (%)	Raporlama döneminde Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Sosyal Güvenlik Kurumu'na İşe Giriş Bildirgesi yapılan, Kıdemli kademe, Orta kademe ve İlk kademe yönetici rollerinde çalışan kadın ve erkek çalışan sayısı oranlarını ifade etmektedir.
	Gelir Getirici Rollerde Çalışanların Dağılımı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Şirket'in gelir getirici pozisyon olarak tanımladığı kadın çalışanların, gelir getirici olarak tanımlanan kadın ve erkek yöneticilerin toplam sayısına oranını ifade etmektedir.

Tür	Gösterge	Kapsam
Sosyal Göstergeler	STEM Pozisyonlardaki Çalışanların Dağılımı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Şirket'in STEM (Science, Technology, Engineering, Math) pozisyonları olarak tanımladığı, "Altyapı ve Güvenlik, İK Teknolojileri, İş Zekası ve Yönetişim, Kanal ve Platform Teknolojileri, Sigorta Yazılım Teknolojileri ve Temel Sigortacılık Teknolojileri" alanlarındaki kadın ve erkek çalışan sayısını ifade eder.
	İzinler	
	Doğum İzninden Yararlanan Çalışanlar (#)	Raporlama döneminde, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik kapsamında, yönetmelikte belirlenen süreler dahilinde Şirket'in çocuk iznine ayrılan kadın ve erkek çalışan sayısını ifade eder.
	Doğum İzninden Sonra İşe Dönen Çalışanlar (#)	Raporlama döneminde, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik kapsamında, yönetmelikte belirlenen süreler dahilinde Şirket'in çocuk iznine ayrılan ve işe geri dönen kadın, erkek çalışan sayısını ifade eder.
	Doğum İzninden Sonra İşe Dönen Çalışanların Dağılımı (%)	Raporlama döneminde, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik kapsamında, yönetmelikte belirlenen süreler dahilinde Şirket'in annelik ve babalık izninden dönen kadın ve erkek çalışan oranını ifade eder.
	İşe Alım	
	Cinsiyete Göre Yeni İşe Alınan Çalışanlar (#)	Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşe Giriş Bildirgesi ile beyan edilen, cinsiyet kırılımında takip edilen, kadın ve erkek sayısını ifade eder.

Raporlama Kılavuzu

Tür	Gösterge	Kapsam
Sosyal Göstergeler	Yaşa Göre Yeni İşe Alınanlar (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in işe alım yaptığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşe Giriş Bildirgesi ile beyan edilen, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformunda cinsiyet kırılımında takip edilen, 30 yaş altı, 30-50 yaş arası ve 50 yaş üstü gruplarına göre çalışan sayısını kadın ve erkek cinsinden ifade eder.
	Yönetici Seviyesine Göre Yeni İşe Alınanlar (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in işe alım yaptığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşe Giriş Bildirgesi ile beyan edilen, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu üzerinden yönetici seviyesine göre takip edilen, cinsiyet kırılımında, İlk Seviye (N-4), Orta Seviye (N-2 & N-3), ve Üst Seviye (N-1) gruplarına göre çalışan sayısı toplamını kadın ve erkek cinsinden ifade eder.
	İşten Ayrılma	
	Cinsiyete Göre Ayrılan Çalışanlar (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan edilen, cinsiyet kırılımında takip edilen, kadın ve erkek sayısını ifade eder.
	Yaşa Göre İşten Ayrılanlar (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan edilen, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, 30 yaş altı, 30-50 yaş arası 50 yaş üstü yaş gruplarına göre kadın ve erkek çalışan sayısı toplamını ifade eder.
	Yönetici Seviyesine Göre İşten Ayrılanlar (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan edilen, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, İlk Seviye (N-4), Orta Seviye (N-2 & N-3), ve Üst Seviye (N-1) olarak tanımlanmış kadın ve erkek yönetici sayısı toplamını ifade eder.

Tür	Gösterge	Kapsam
Sosyal Göstergeler	Yaşa Göre Devir Oranı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan edilen, Yönetim Seviyesinde Çalışan Sayısı kırılımında takip edilen, 50 yaş ve üzeri, 30-50 yaş arası, 30 yaş ve altı çalışan sayısının, toplam çalışan sayısına oranını ifade eder.
	Yönetici Seviyesine Göre Devir Oranı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan ettiği İşten Ayrılan Çalışanların Sayısının, Toplam Çalışan Sayısına oranını ifade eder. İlk Seviye (N-4), Orta Seviye (N-2 & N-3), ve Üst Seviye (N-1) kırılımında takip edilmektedir.
	Eğitim ve Performans	
	Cinsiyete Göre Toplam Eğitim Saati Dağılımı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in eğitim platformu üzerinden takip edilen ve kayıt altına alınan, sınıf içi ve online eğitimlerin, kadın erkek kırılımında toplam saatini ifade etmektedir.
	Yaşa Göre Toplam Eğitim Saati (saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları eğitim platformundan takip edilen ve kayıt altına alınan, çalışanlara verilen; 30 yaş altı, 30-50 yaş arası, 50 yaş üzeri kırılımında takip edilen toplam eğitim saatini ifade eder.
	Yönetici Seviyesine Göre Toplam Eğitim Saati (Saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları eğitim platformundan takip edilen ve kayıt altına alınan, çalışanlara verilen; İlk Seviye (N-4), Orta Seviye (N-2 & N-3), ve Üst Seviye (N-1) kırılımında takip edilen toplam eğitim saatini ifade eder.
	Çalışan Eğitimlerine Yapılan Toplam Harcama (TL)	Raporlama döneminde, Şirket'in muhasebe kayıt sisteminde bulunan, eğitim harcamaları olarak faturalar ile takip edilen toplam eğitim harcamalarını ifade eder.

Raporlama Kılavuzu

Tür	Gösterge	Kapsam
Sosyal Göstergeler	Çalışan Başına Yapılan Toplam Eğitim Harcaması (TL)	Raporlama döneminde, Şirket'in muhasebe kayıt sisteminde bulunan, eğitim harcamaları olarak faturalar ile takip edilen, çalışan başına yapılan toplam eğitim harcamalarının çalışan sayısına bölümünü ifade eder.
	Etik Konusunda Verilen Eğitim Saati (saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in eğitim platformu üzerinden takip edilen ve kayıt altına alınan, kadın ve erkek kırılımında raporlanan, İş Etiği konusunda verilen eğitim saatini ifade eder.
	Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Konusunda Verilen Eğitim Saati (saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in eğitim platformu üzerinden takip edilen ve kayıt altına alınan, kadın ve erkek kırılımında raporlanan, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele konusunda verilen eğitim saatini ifade eder.
	Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Konusunda Verilen Eğitim Saati (saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in eğitim platformu üzerinden takip edilen ve kayıt altına alınan, kadın ve erkek kırılımında raporlanan, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık konusunda verilen eğitim saatini ifade eder.
	Sürdürülebilirlik ve Çevre Konusunda Verilen Eğitim Saati (saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in eğitim platformu üzerinden takip edilen ve kayıt altına alınan, kadın ve erkek kırılımında raporlanan, Sürdürülebilirlik ve Çevre konusunda verilen eğitim saatini ifade eder.
	Kapsayıcılık Programları	
	Raporlama Döneminde Kapsayıcılık Programlarıyla Ulaşılan Kişiler (Sayı)	Raporlama döneminde, Şirket tarafından kapsayıcılık programları aracılığıyla ulaşılan hassas gruplardaki (yaşlılar, gençler, kadınlar, sosyoekonomik açıdan dezavantajlı kişiler ve engelli bireyler vb.) kişi sayısını ifade eder.

Tür	Gösterge	Kapsam
Sosyal Göstergeler	**Çevresel Yatırımlar & Harcamalar**	
	Çevresel Harcamalar (TL)	Raporlama döneminde, Şirket'in finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, kanunen zorunlu olan ve kanunen zorunlu olmayan harcamalarının toplamını ifade eder.
	Çevresel Yatırımlar (TL)	Raporlama döneminde, Şirket'in Etki Azaltma (doğrudan karbon salımını azaltıcı ürün ve faaliyetler), Dönüşüm (doğası gereği sürdürülebilir olmayan ancak sürdürülebilir yöntemlerle üretilen ürünler) ve Sağlama (doğrudan karbon emisyon azaltımına katkı sunmayan ancak ürünün sürdürülebilir niteliği kazanmasını hızlandırıcı etkiye sahip) niteliğinde gerçekleştirdiği yatırımlar anlamına gelmektedir.
	Sürdürülebilir İş Modeli	
	SKA Bağlantılı Ürün ve Hizmet Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket tarafından sunulan, olumlu sosyal etki yaratma, etki azaltma, dönüşüm ve sağlama niteliklerine sahip ürün ve hizmet sayısını ifade etmektedir.
	SKA Bağlantılı Ürün ve Hizmetlerden Elde Edilen Gelirlerin Tutarı (Milyon TL)	Raporlama döneminde, Şirket tarafından sunulan, olumlu sosyal etki yaratma, etki azaltma, dönüşüm ve sağlama niteliklerine sahip ürün ve hizmetlerden elde edilen, finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen gelir toplamını ifade etmektedir.
	SKA Bağlantılı Ürün ve Hizmetlerin Toplam Gelire Oranı (%)	Raporlama döneminde Şirket'in gerçekleştirmiş olduğu sürdürülebilir ürün ve hizmetlerden elde ettiği gelirin toplam gelire oranını ifade etmektedir.

Raporlama Kılavuzu

Tür	Gösterge	Kapsam
Sosyal Göstergeler	**Ar-Ge ve İnovasyon Yatırımları**	
	Sürdürülebilirlik Odaklı Ar-Ge ve İnovasyon Yatırımları (TL)	Raporlama döneminde gerçekleşen, finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, Şirket'in sürdürülebilirlik odaklı Ar-Ge ve inovasyon yatırımlarını ifade eder.
	Sürdürülebilirlik Odaklı Ar-Ge ve İnovasyon Yatırımları Oranı (%)	Raporlama döneminde gerçekleşen, finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, Sürdürülebilirlik odaklı yatırımların tüm Ar-Ge ve inovasyon yatırımlarına oranını ifade eder.
	Çevresel Yatırımlara Dayalı Azaltım ve Tasarruf	
	Çevresel Fayda (sm^3)	Raporlama döneminde gerçekleşen, sürdürülebilir yatırımlar ve/veya faaliyetler sayesinde gerçekleşen çevresel faydanın sm^3 cinsinden değerini ifade etmektedir.
	Çevresel Fayda (tCO_2)	Raporlama döneminde gerçekleşen, sürdürülebilir yatırımlar ve/veya faaliyetler sayesinde gerçekleşen çevresel faydanın ton CO_2 cinsinden değerini ifade etmektedir.
	Sosyal Fayda (TL)	Raporlama döneminde gerçekleşen, sürdürülebilir yatırımlar ve/veya faaliyetler sayesinde gerçekleşen sosyal faydanın TL cinsinden değerini ifade etmektedir.
	Finansal Tasarruf (Milyon TL)	Raporlama döneminde gerçekleşen, sürdürülebilir yatırımlar ve/veya faaliyetler sayesinde gerçekleşen çevresel/sosyal faydanın TL cinsinden değerini ifade etmektedir.

Verilerin Hazırlanması

1. Çevresel Göstergeler

Enerji Tüketimi

Enerji tüketim verileri kapsamında doğalgaz, motorin, benzin ve elektrik birincil yakıt kaynakları olarak bildirilmektedir.

Elektrik tüketim verileri servis sağlayıcıların sayaç ve faturalarından elde edilmektedir. Elektrik tüketimi, servis sağlayıcıların faturalarında yer alan TL tutarının Enerji Perakende tarafından belirlenen birim fiyata bölünmesiyle hesaplanmaktadır.

Dizel ve Benzin tüketim verileri, Şirket'e ait jeneratör ve araçlar için servis sağlayıcıların faturalarından elde edilmektedir. Jeneratör için dizel tüketimi, servis sağlayıcıların makbuz ve bakım-onarım formları ile elde edilir. Şirkete ait otomobiller için benzin ve dizel tüketiminin ardından servis sağlayıcı firma sistemi ile takip edilmektedir.

Enerji tüketimini oluşturan alt başlıklarda aşağıdaki dönüşüm faktörleri kullanılmıştır:

Elektrik	**Doğalgaz**	**Benzin**	**Motorin**
1 kWh = 0,001 MWh	1 m^3 = 0,011 MWh	1 Lt = 0,010 MWh	1 Lt = 0,010 MWh

Yenilenebilir Enerji Tüketiminin Toplam Enerji Tüketimindeki Payı (%)

Formül:
Yenilenebilir Enerji Tüketimi (MWh) / Toplam Enerji Tüketimi (MWh)

Raporlama Kılavuzu

Enerji Yoğunluğu (MWh/TL gelirler)

Formül:
Toplam Enerji Tüketimi (MWh) / Toplam gelir (TL)

Kapsam 1 (Doğrudan Sera Gazı Salımları) ve Kapsam 2 (Dolaylı Sera Gazı Salımları)

Kapsam 1, Kapsam 2 emisyonları ISO 14064-1'e uygun olarak, Kapsam 3 emisyonları "Sera Gazları Protokolü: Kurumsal Muhasebe ve Raporlama Standardı" çerçevesinde operasyonel kontrol ilkesiyle hesaplanmıştır.

Hesaplamalarda CO_2, CH_4, N_2O, HFC'ler (SF6 ve soğutucu gaz) CO_2e eşdeğer emisyon faktörlerinden oluşan CO_2 eşdeğer faktörleri kullanılmıştır. Emisyon kaynakları aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak verilmektedir. Küresel Isınma Potansiyeli (GWP) katsayıları, Hükümetler arası İklim Değişikliği Paneli'nin (IPCC) 5. Değerlendirme Raporundan (https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/SYR_AR5_FINAL_full.pdf) ve Birleşik Krallık Enerji Güvenliği ve Net Sıfır Bakanlığı (DESNZ), Greenhouse Gas Reporting: Conversion Factors 2025'den alınmıştır. (https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2025) Elde edilen ton CO_2-e değeri uygun katsayılarla çarpılarak hesaplanır.

Kapsam 1 Emisyon Hesaplama Formülü:

Tüketim *Emisyon faktörü/1000

Kaynak :2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, Volume 2: Energy, Table 2.4 (Default Emission Factors for Stationary Combustion In The Commercial/Institutional Category)

Motorin:
Kaynak :2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, Volume 2: Energy, TABLE 3.2.1 (Road Transport Default CO_2 Emission Factors and Uncertainty Ranges A)

Benzin:
Kaynak :2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, Volume 2: Energy, TABLE 3.2.1 (Road Transport Default CO_2 Emission Factors and Uncertainty Ranges A)

Kapsam 2 Emisyon Hesaplama Formülü:

(Tüketim *Emisyon faktörü/1000) – (Tedarik Edilen Yenilenebilir Enerji miktarı*Emisyon Faktörü/1000)

Kaynak: T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Enerji Verimliliği ve Çevre Dairesi Başkanlığı (EVÇED), 2023 Türkiye Elektrik Üretimi ve Elektrik Tüketim Noktası Emisyon Faktörleri Bilgi Formu, Hesaplama Dönemi: 2023, Yayım Tarihi: 26 Aralık 2025.

https://enerji.gov.tr//Media/Dizin/EVCED/tr/%C3%87evreVe%C4%B0klim/%C4%B0klimDe%C4%9Fi%C5%9Fikli%C4%9Fi/EmisyonFaktorleri/2023_Turkiye_Elektrik_UretimiveElektrik_Tuketim_Noktasi_Emisyon_Faktorleri.pdf

Kapsam 3 (Diğer Dolaylı Sera Gazı Salımları)

Kapsam 3 emisyonları, DEFRA 2025 Sera Gazı Raporlama standartları çerçevesinde yer alan emisyon faktörleri ve çevrim katsayıları kullanarak hesaplanmıştır.

Kapsam 3 Emisyon Hesaplama Formülü:

Tüketim*(Emisyon faktörü (CO_2+ CH_4+N_2O)/1000)

Kaynak (Kategori 5-6-7): DEFRA Greenhouse gas reporting: conversion factors 2025

Kaynak (Kategori 1-15): EXIOBASE Emission Factors (Turkey)

Toplam Sera Gazı Salımları (tCO_2e)

Formül:
Kapsam 1 Sera Gazı Emisyonları (ton CO_2e) + Kapsam 2 Sera Gazı Emisyonları (ton CO_2e) + Kapsam 3 Emisyonları (ton CO_2e)

Raporlama Kılavuzu

Sera Gazı Yoğunluğu (tCO_2-e / TL)

Formül:
Sera Gazı Emisyon Yoğunluğu = Toplam Sera Gazı Emisyonları (tCO_2-e) / Toplam gelir (TL)

Toplam Atık Miktarı (ton)

Formül:
Toplam Tehlikeli Atık (ton) + Toplam Tehlikesiz Atık (ton)

Geri dönüştürülen atık (%)

Formül:
Geri Dönüştürülen Atık Miktarı / (Toplam Tehlikeli Atık + Toplam Tehlikesiz Atık)

2. Sosyal Göstergeler

Meslek Hastalığı Oranı (%)

Formül:
Meslek Hastalığı Sayısı x 1.000.000 / Toplam Çalışan Saati

Kayıp gün oranı (%)

Formül:
*(Kayıp Gün Sayısı*200.000)/Toplam Çalışma Saati*

Cinsiyete göre çalışan dağılımı (%)

Formül:
Kadın Çalışan Sayısı / Toplam Çalışan Sayısı
Erkek Çalışan Sayısı / Toplam Çalışan Sayısı

Yönetici pozisyonlarındaki çalışanların dağılımı (%)

Formül:
İlk Düzey (N-4), Orta Düzey (N-3 & N-2), Üst Düzey (N-1) seviyesinde çalışan yönetici sayısı / Toplam yönetici sayısı

Gelir Getirici Rollerde Çalışanların Dağılımı (%)

Formül:

- Getirici rollerinde çalışan kadın sayısı / Gelir Getirici rollerde çalışan toplam çalışan sayısı
- Getirici rollerinde çalışan erkek sayısı / Gelir Getirici rollerde çalışan toplam çalışan sayısı

STEM rollerinde çalışanların dağılımı (%)

STEM rollerde çalışan kadın sayısı / STEM rollerde çalışan toplam çalışan sayısı

STEM rollerde çalışan erkek sayısı / STEM rollerde çalışan toplam çalışan sayısı

Yaşa Göre Toplam Çalışan Devir Oranları (%)

Formül:

- 30 yaş altı işten ayrılan çalışan sayısı / Toplam çalışan sayısı
- 30-50 yaş arası işten ayrılan çalışan sayısı / Toplam çalışan sayısı
- 50 yaş üstü işten ayrılan çalışan sayısı / Toplam çalışan sayısı

Raporlama Kılavuzu

Yönetici Seviyesine Göre Toplam Çalışan Devir Oranları (%)

Yönetici kademesi, N-1 (Üst) , N-3 & N-2 (Orta) , N-4 (İlk) olmak üzere üç kategoriye ayrılmaktadır.

Formül:

- İşten ayrılan İlk Kademe N-4 Yönetici Sayısı / Toplam çalışan sayısı
- İşten ayrılan Orta Kademe N-3 & N-2 Yönetici Sayısı / Toplam çalışan sayısı
- İşten ayrılan Üst Kademe N-1 Yönetici Sayısı / Toplam çalışan sayısı

Doğum/Babalık İzni Sonrası İşe Dönüş Oranı (%)

Formül:

- Doğum/Babalık izninden dönen çalışan sayısı / Doğum/Babalık iznine ayrılan çalışan sayısı

Çalışan başına yapılan toplam eğitim harcaması (TL)

Formül:

- Toplam Eğitim Harcaması / Toplam çalışan sayısı

Raporlama Döneminde Kapsayıcılık Programlarıyla Ulaşılan Kişi Sayısı

Bu gösterge, Şirket tarafından kapsayıcılık programları aracılığıyla ulaşılan hassas gruplardaki (yaşlılar, gençler, kadınlar ve engelli kişiler vb.) kişi sayısını ifade eder.

3. Ekonomik Göstergeler

Ekonomik göstergelerin hesaplanmasında aşağıdaki formüller kullanılmaktadır.

Çevresel Harcamalar (TL)

Formül:
Kanunen Zorunlu Olmayan Harcamalar (TL) + Kanunen Zorunlu Harcamalar (TL)

Çevresel Yatırımlar (TL)

Şirketin raporlama dönemindeki çevresel yatırımlarını kapsar. Çevresel yatırımlar, etki azaltıcı ve sağlayıcı yatırımlar olarak iki kategori altında raporlanmıştır.

Sürdürülebilir Ürün ve Hizmetlerin Toplam Gelire Oranı (%)

Sürdürülebilir olarak tanımlanan ürün ve hizmetler şunlardır;

- Çevre kaynaklarının / karbon emisyonlarının doğrudan azaltılmasıyla ilgili faydalar sağlayan ürün ve hizmetler (etki azaltma),
- Doğası gereği sürdürülebilir kabul edilmeyen teknolojilerde ve faaliyetlerde çevresel kaynak kullanımının / karbon emisyonlarının azaltılmasıyla ilgili ürün ve hizmetler (dönüşüm),
- Doğrudan kaynak / karbon emisyonu azaltma faaliyetleri olarak kabul edilmeyen ancak ilgili teknolojilerin yayılmasını kolaylaştıran ürün ve hizmetler (sağlama)
- Olumlu sosyal etki yaratan ürün ve hizmetler olarak sınıflandırılmıştır.

Ürün ve hizmetlerden elde edilen gelirler, ürün bazlı satış listeleri aracılığıyla elde edilmiş olup, ilgili ürün türlerinden elde edilen toplam gelir bu gösterge kapsamında raporlanmıştır.

Raporlama Kılavuzu

SKA bağlantılı ürün ve hizmet gelirlerinin toplam gelirlere oranı kapsamında, toplam TL gelirleri, 31 Aralık 2025 tarihi itibarıyla yayımlanan yıllık raporlarda veya bağımsız denetime tabi finansal raporlarda belirtilen Şirket'in raporlama yılı sonu itibarıyla toplam gelirlerini temsil etmektedir.

SKA bağlantılı ürün ve hizmetlerin sayısı, 8'i sağlayıcı ve 10'u olumlu sosyal etki yaratan olmak üzere toplam 18 SKA bağlantılı ürün ve hizmetten oluşmaktadır. Bu 18 ürün ve hizmet arasında İyi İhtimallerin Sigortası, VIP Hayat, Kredim Güvende, Her İhtimalin Sigortası, Hayata Yatırım Sigortası, Avantaj Plus Ferdi Kaza, Akbank Ferdi Kaza Sigortası, Express Ferdi Kaza Sigortası, Biriktiren Gelecek Planı, Biriktiren VIP Planı, Sabancı Çalışanı Güvence Planı, Emekliliğe Yatırım Planı, Hızlı Emeklilik Planı, Emeklilik Gelir Planı yer almaktadır.

Formül:
Sürdürülebilir Ürün ve Hizmetlerden elde edilen gelir (TL) / Toplam Gelir (TL)

Sınırlı Güvence Raporu

Deloitte.

DRT Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci
Mali Müşavirlik A.Ş.
Maslak no1 Plaza
Eski Büyükdere Caddesi Maslak
Mahallesi No:1 Maslak, Sarıyer 34485
İstanbul, Türkiye

Tel : +90 (212) 366 6000
Fax : +90 (212) 366 6010
www.deloitte.com.tr

Mersis No: 0291001097600016
Ticari Sicil No : 304099

BAĞIMSIZ GÜVENCE RAPORU

DRT Bağımsız Denetim ve SMMM A.Ş. (“Deloitte”) tarafından Agesa Hayat ve Emeklilik A.Ş. Yönetim Kurulu’na 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren yıla ait 2025 Sürdürülebilirlik Raporuna ilişkin bağımsız denetçi sınırlı güvence raporu.

Sınırlı Güvence Denetiminin Kapsamı

Agesa Hayat ve Emeklilik A.Ş.’nin 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren yıl itibarıyla hazırlanan Sürdürülebilirlik Raporu’nda (“2025 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu”) yer alan ve aşağıda listelenmiş Seçilmiş Sürdürülebilirlik Bilgilerinin (“Seçilmiş Bilgiler”), Agesa Hayat ve Emeklilik A.Ş’nin 102 – 112. sayfalarında yer alan Raporlama Kılavuzu bölümündeki prensiplere uygun olarak hazırlandığına ilişkin Uluslararası Güvence Denetimleri Standardı (ISAE) 3000 (Revize) ve Sera Gazı Beyanlarına İlişkin Güvence Denetimleri (ISAE) 3410 (“Standartlar”) uyarınca sınırlı güvence denetimi yürütmek üzere görevlendirilmiş bulunuyoruz.

Güvence denetimimiz, 2025 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda yer alan diğer bilgileri ve Sürdürülebilirlik Bilgileri veya 2025 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu ile ilişkilendirilen diğer bilgileri (herhangi bir resim, ses dosyası, internet sitesi bağlantısındaki doküman veya yerleştirilen veya yerleşik videolar dâhil) kapsamaz.

Sınırlı güvence denetimi için seçilmiş finansal olmayan performans bilgileri

Şirket tarafından, 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren yıla ait 2025 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu’nda yer alan aşağıdaki temel performans göstergelerinin doğruluğuna ilişkin sınırlı güvence prosedürleri yürütmek üzere görevlendirilmiş bulunuyoruz. Sınırlı güvence prosedürlerine konu olan ve 2025 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu’nun 89-95. sayfalarında bulunan ✓ ile işaretlenmiş göstergelerin kapsamı 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren yıl itibariyle aşağıdaki gibidir:

Deloitte, Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), onun küresel üye firma ağı ve ilgili kuruluşlarından bir veya daha fazlasını ifade eder. DTTL üye firmalarının her biri yasal olarak ayrı ve bağımsız kuruluşlardır. DTTL müşterilere hizmet sunmamaktadır. Daha fazla bilgi almak için www.deloitte.com/about adresini ziyaret ediniz.

© 2026. Daha fazla bilgi için Deloitte Türkiye (Deloitte Touche Tohmatsu Limited üye şirketi) ile iletişime geçiniz.

Deloitte.

SOSYAL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

○ **İş Sağlığı ve Güvenliği Göstergeleri**
• Kaza Sayısı (#)
• Ölümlü kaza sayısı (#)
• Meslek Hastalığı Sayısı (#)
• Devamsızlık Oranı (%)
• Kayıp İş Günü Oranı(%)
• İSG Eğitimleri (s)
○ **Kategoriye Göre Çalışanlar**
• Toplam Çalışan Sayısı (#)
• Kadın Çalışan Sayısı (#) ve Oranı (%)
• Kadın Yönetici Oranı (%)
• Gelir Getirici Rollerde Kadın Yönetici Payı (%)
• STEM Rollerinde Kadın Çalışan Payı (%)
• Annelik İznine Ayrılan Toplam Çalışan Sayısı (#)
• Babalık İznine Ayrılan Toplam Çalışan Sayısı (#)
• Annelik İzninin Sona Ermesinden Sonra İşe Dönen Çalışan Sayısı (#) ve Çalışan Oranı (%)
• İşe Alım Sayısı, Yaş Grubuna göre (#)
• İşten Ayrılan Çalışan Sayısı, Cinsiyete göre (#)
• İşten Ayrılan Çalışan Sayısı, Yaş Grubuna göre (#)
• Çalışan Devir Oranı, Cinsiyete Göre (%)
○ **Kapsayıcılık Programları**
• Bir Yıl İçinde Kapsayıcılık Programları Aracılığıyla Ulaşılan Kişi Sayısı (#)
○ **Eğitim**
• Toplam Eğitim Saati (s)
• Eğitim Türlerine Göre Toplam Eğitim Saati (h)
• Toplam Eğitim Maliyeti (TL)
• Çalışan Başına Ortalama Eğitim Maliyeti (TL)
• Çalışan Başına Ortalama Eğitim Saati (h)

ÇEVRESEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

○ **Enerji Tüketimi**
• Toplam Enerji Tüketimi (MWh)
• Yenilenebilir Enerji Tüketimi (MWh)
○ **Yoğunluk Göstergeleri**
• Enerji Yoğunluğu (MWh / Milyon TL)
• Sera gazı emisyon yoğunluğu (ton CO2e/milyon TL)
○ **Sera Gazı Emisyonları**
• Sera Gazı Emisyonları (ton CO2e)
• Kapsam 1 (ton CO2e)
• Kapsam 2 (Lokasyon Bazlı) (ton CO 2e)
• Kapsam 2 (Pazar Bazlı) (ton CO 2e)
• Kapsam 3 (ton CO2e)

Deloitte.

○ **Su Tüketimi**
• Su Tüketimi (m3)
• Kaynağa göre Su Çekimi (m 3)
• Toplam Deşarj Edilen Su Miktarı (m 3)
○ **Atık**
• Tehlikeli Atık (ton)
• Tehlikesiz Atık (ton)

EKONOMİK PERFORMANS GÖSTERGELERİ

○ **Sürdürülebilir İş Mode**li
• SKA Bağlantılı Ürün ve Hizmetlerin Sayısı (#)
• SKA Bağlantılı Ürün ve Hizmet Gelirleri (TL)
• SKA Bağlantılı Ar-Ge ve İnovasyon Yatırımları (TL)
• SKA Bağlantılı Ar-Ge ve İnovasyon Faaliyetlerinin Oranı (%)
○ **Çevresel Yatırımlar ve Harcamalar**
• Kategorisine Göre Çevresel Yatırımlar (TL)
• Kategorisine göre Çevresel Harcamalar (TL)
• Çevresel Yatırımlara Bağlı Elde Edilen Tasarruf ve Azaltım (MWh – ton CO2e)

Yapısal kısıtlamalar

İncelenmekte olan bilgilerin seçici olarak test edilmesi nedeniyle tüm güvence sözleşmelerinde yapısal sınırlamalar mevcuttur. Bu nedenle hile, hata veya uyumsuzluk meydana gelebilir ve tespit edilemeyebilir. Ek olarak, raporlama belgelerinde yer alan finansal olmayan bilgiler gibi, bu tür bilgilerin belirlenmesi, hesaplanması ve örneklenmesi veya tahmin edilmesi için kullanılan nitelik ve yöntemler dikkate alındığında, finansal bilgilere göre daha yapısal sınırlamalara tabidir.

Denetimimiz, ISAE 3000 (Revize) ve ISAE 3410’da tanımlandığı şekilde sınırlı güvence sağlamaktadır. Sınırlı güvence çalışması kapsamında yapılan işlemler, doğası ve zamanlaması gereği – ve daha az kapsamlı olarak – makul bir güvence çalışmasından farklılık göstermektedir. Dolayısıyla sınırlı bir güvence çalışmasında elde edilen güvence düzeyi, makul bir güvence çalışması kapsamına kıyasla önemli ölçüde dardır.

Özel Amaç

Çalışmalarımız, bu raporda belirtmemiz gereken hususları Şirket Yönetim Kurulu’na bildirmek için yapılmış olup, başka bir amaçla yapılmamıştır. Kanunların izin verdiği ölçüde yürütmüş olduğumuz güvence denetimi veya ulaşmış olduğumuz sonucumuzla ilgili olarak Şirket Yönetim Kurulu dışında hiçbir kişi veya kuruma karşı sorumluluk kabul etmemekteyiz.

Bağımsızlık ve Yetkinliğimiz

Dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve gereken özen, gizlilik ve profesyonel davranış temel ilkelerini belirleyen Muhasebe Meslek Mensupları için Uluslararası Etik Standartları Kurulu’nun yayımladığı *Muhasebe Meslek Mensupları için Etik Kurallar’daki* bağımsızlık ve diğer etik hükümlerine uyum göstermekteyiz.

Uluslararası Kalite Yönetim Standardı 1’i (ISQM 1) uygulamakta ve bu doğrultuda, kanun veya yönetmeliklerdeki ilgili etik ve profesyonel standartlar ve gerekliliklere uygunluğu belgeleyen politikalar ve prosedürler dahil olmak üzere sağlam bir kalite kontrol sistemini devam ettirmekteyiz.

Sınırlı Güvence Raporu

Deloitte.

Yönetimin Sorumlulukları

Raporda yer alan sürdürülebilirlik bilgi ve beyanlarının hazırlanmasından, doğruluğundan ve eksiksiz olmasından Şirket Yöneticileri sorumludur. Şirket Yöneticileri, Şirket'in sürdürülebilirlik hedeflerinin belirlenmesinden, raporlanan bilgilerin elde edildiği uygun performans yönetimi ve iç kontrol sistemlerinin kurulmasından ve sürdürülmesinden sorumludurlar.

Denetçinin Sorumlulukları

Sorumluluğumuz, prosedürlerimize dayanarak Seçilmiş Bilgiler hakkında bir sonuca ulaşmaktır. Sınırlı güvence çalışmamız, Uluslararası Güvence Denetimi Standartları ve bilhassa Tarihi Finansal Bilgilerin Bağımsız Denetimi veya Sınırlı Bağımsız Denetimi Dışındaki Güvence Denetimleri'ne ilişkin Uluslararası Güvence Denetimleri Standardı (ISAE 3000) (Revize) ve Sera Gazı Beyanlarına İlişkin Güvence Denetimleri Standardına (ISAE 3410) uygun olarak yürütülmüştür.

Yürütülen güvence denetimi, sınırlı bir güvence denetimini temsil etmektedir. Sınırlı güvence denetiminde uygulanan prosedürlerin niteliği, zamanlaması ve kapsamı, makul güvence denetiminde gerekli olanlarla karşılaştırıldığında sınırlıdır. Sonuç olarak, sınırlı güvence denetiminde elde edilen güvence düzeyi daha düşüktür.

Temel Güvence Prosedürlerimiz

Aşağıda 2025 yılı ile ilgili "Seçilmiş Sürdürülebilirlik Bilgileri" bölümünde belirtilen ve 2025 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu'na dahil edilen seçilmiş temel performans göstergelerinin doğruluğuna ilişkin sınırlı güvence gerçekleştirmiş bulunuyoruz.

Sınırlı güvence elde etmek, ISAE 3000 (Revize) ve ISAE 3410, güvence sağladığımız alanları derlemek için kullanılan süreçleri, sistemleri ve yeterlilikleri gözden geçirmeyi gerektirmektedir. Maddi hata riskini göz önünde bulundurarak, güvence sonucumuzu destekleyecek yeterli kanıtı sağlamak için gerekli olduğunu düşündüğümüz tüm bilgi ve açıklamaları elde etmek için çalışmalarımızı planlamış ve gerçekleştirmiş bulunmaktayız.

Sonuçlarımızı oluşturmak için aşağıdaki prosedürler üstlenilmiştir:

- Seçilmiş Bilgilerin harmanlanması, toplanması, doğrulanması ve raporlanması süreçlerine ilişkin temel sistemler, süreçler, politikalar ve kontroller örneklem bazında analiz edilmiştir;
- Şirket'in sürdürülebilirlik performansından, politikalarından ve ilgili raporlamadan sorumlu çalışanları ile görüşmeler yapılmıştır;
- Seçilmiş Bilgiler'e göre alınan verilerin doğruluğunu onaylamak için seçici maddi doğruluk testi gerçekleştirilmiştir;
- Sürdürülebilirlik konularının tanımlanması, yönetimi ve raporlanması ile ilgili genel yönetim ve iç kontrol ortamı, risk yönetimi, önemlilik değerlendirmesi ve paydaş katılım süreçleri hakkında bir anlayış elde etmek için yönetim ve üst düzey yöneticilerden soruşturmalar yapılmıştır; ve

Elde ettiğimiz kanıtların, sınırlı güvence sonucumuz için bir temel sağlamak için yeterli ve uygun olduğuna inanmaktayız.

Sınırlı güvence sonucu

Yaptığımız çalışmaya ve uygulanan güvence prosedürlerine dayanarak, yukarıda "Denetçinin Sorumlulukları" bölümünde belirtildiği gibi, sınırlı güvence sağlamakla görevlendirildiğimiz Şirket'in 2025 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu'nda yer alan 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren yıl itibarıyla yukarıda belirtilen Seçilmiş Bilgiler'in, tüm önemli yönleriyle, Şirket'in Raporlama Kılavuzu'na uygun olarak hazırlanmadığı kanaatine varmamıza sebep olan herhangi bir husus dikkatimizi çekmemiştir.

Deloitte.

Kullanım Kısıtlaması

Bu rapor, sonucu da dâhil olmak üzere, Şirket'in sürdürülebilirlik performansı ve faaliyetlerinin raporlamasına yardımcı olmak amacıyla Agesa Hayat ve Emeklilik A.Ş. Yönetim Kurulu için hazırlanmıştır. Agesa Hayat ve Emeklilik A.Ş. Yönetim Kurulu'nun Seçilmiş Bilgiler ile ilgili bir bağımsız sınırlı güvence raporu hazırlatarak konuyla ilgili sorumluluklarını yerine getirdiğini gösterebilmesini sağlamak için bu raporun 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren yıl için hazırlanan Sürdürülebilirlik Raporu içinde yer almasına müsaade etmekteyiz. Kanunların izin verdiği ölçüde ve koşulları önceden yazılı onayımız ile açıkça mutabık kalınmış durumlar haricinde, yürütmüş olduğumuz çalışma veya raporumuzla ilgili olarak Agesa Hayat ve Emeklilik A.Ş. Yönetim Kurulu ve Agesa Hayat ve Emeklilik A.Ş. haricinde hiçbir kişi veya kuruma karşı sorumluluk kabul etmemekteyiz.

DRT BAĞIMSIZ DENETİM VE SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.
Member of **DELOITTE TOUCHE TOHMATSU LIMITED**

Ferda Akkılınç Ilıca, SMMM
Sorumlu Denetçi

İstanbul, 26 Ağustos 2026

AGESA

2025 Sürdürülebilirlik Raporu

Raporlama Danışmanı
ZOA Sürdürülebilirlik Danışmanlığı
www.zoaconsulting.co

Tasarım Danışmanı
www.greeagency.com