

DEĞERLİ HİSSETİRİR



FAALİYET RAPORU
2020

Türk Telekom
Değerli Hissettirir

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Beyanı

Türk Telekomünikasyon A.Ş. ("Türk Telekom"), Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer alan prensiplerin uygulanması için azami özen göstermektedir. Şirket, faaliyet raporu ve internet sitesini bu uyum çerçevesinde güncelleyip paydaşlarının hizmetine sunmaktadır. Pay sahipleri sürekli güncel tutulan Türk Telekom yatırımcı ilişkileri web sitesinden kapsamlı bilgilere ulaşabilmekte, ayrıca sorularını Yatırımcı İlişkileri Direktörlüğü'ne yöneltebilmektedirler.

Türkiye'de SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak derecelendirme yapmak üzere faaliyet izni bulunan SAHA Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme Hizmetleri A.Ş. (SAHA A.Ş.) tarafından Şirketin 14.12.2020 tarihinde kurumsal yönetim derecelendirme raporu hazırlanmıştır.

Şirket kurumsal yönetim derecelendirme çalışması sonucunda genel ortalama olarak 9,40 notu ile derecelendirilmiştir. Şirket'in Kurumsal Yönetim derecelendirme notu, SPK'nın konuya ilişkin ilke karar çerçevesinde ağırlıklandırılmış dört ana başlık (Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri, Yönetim Kurulu) altında yapılan değerlendirme sonucu belirlenmiştir. Kurumsal Yönetim notunun ana başlıklar itibarıyla dağılımı aşağıda verilmektedir:

	Ağırlık	Not
Pay Sahipleri	%25	87,59
Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık	%25	98,85
Menfaat Sahipleri	%15	99,51
Yönetim Kurulu	%35	92,83
Toplam	%100	94,03

Kurumsal Yönetim İlkeleri temel alınarak gerçekleştirilen derecelendirme çalışmasında SAHA A.Ş.'nin vermiş olduğu 9,40 seviyesindeki not, Şirket'in SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne önemli ölçüde uyum sağlamış olduğunun, gerekli politika ve önlemleri uygulamaya dahil ettiğinin bir göstergesidir. Şirket Kurumsal Yönetim İlkelerine tam uyumu konusunda çalışmalarına devam edecektir.

Uygulanmayan Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin gerekçeleri

Sermaye Piyasası Kurulu'nun, 03.01.2014 tarihli, II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği ve ilgili düzenlemeler çerçevesinde uygulanmayan ilkeler ve gerekçeleri aşağıda yer almaktadır. Uygulanmayan ilkeler nedeniyle bugüne kadar bir çıkar çatışması yaşanmamıştır.

Pay sahiplerine ağırlıklı oy hakkı veya olumlu/olumsuz veto hakkı tanınması

T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı'na ait olan Altın Hisse'nin sahip olduğu imtiyazlar 4673 sayılı kanun ile getirilen bir düzenleme olup, değiştirilmesi Şirket'in yetkileri dahilinde değildir.

Esas Sözleşme'de pay ve menfaat sahiplerinin Yönetim Kurulu'nu toplantıya çağırabilmesi hükmünün bulunmaması

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu uyarınca her bir Yönetim Kurulu Üyesi, Yönetim Kurulu Başkanı'ndan Yönetim Kurulu'nu toplantıya davet etmesini yazılı olarak isteyebilir.

Ayrıca, sermayenin yüzde beşini oluşturan pay sahipleri, Yönetim Kurulundan, yazılı olarak gerektirici sebepleri ve gündemi belirterek, Genel Kurulu toplantıya çağırmasını veya Genel Kurul zaten toplanacak ise, karara bağlanmasını istedikleri konuları gündeme koymasını isteyebilirler.

Yönetim Kurulu'nu toplantıya davet etmek için başka bir yöntem öngörülmemiştir.

Başta Şirket çalışanları olmak üzere, menfaat sahiplerinin Şirket yönetimine katılımını destekleyici mekanizma ve modellerin Şirket'in iç düzenlemelerinde veya Esas Sözleşmesi'nde yer almaması

Şirket çalışanlarının yönetime katılma modelleri Esas Sözleşme'de yer almamakta fakat Şirket'in iç düzenlemeleri bünyesinde geliştirilmiş ve uygulamaya alınmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği, Disiplin Kurulları, Uyuşmazlık Çözüm Kurulu, Mucit Fikir Sistemi gibi Şirket çalışanlarının yönetime katılma modelleri geliştirilmektedir.

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

Sermayenin yirmide birinden daha düşük bir orana sahip olan hissedarlara azlık hakkı tanınmasına yönelik Esas Sözleşme'de hüküm bulunmaması

Şirket Esas Sözleşmesi, azlık hakları konusunda Türk Ticaret Kanunu'nda belirlenen oran esas alınarak düzenlenmiştir.

Her bir Yönetim Kurulu üyesi sadece bir komitede görev almaması

Şirket Yönetim Kurulu bünyesindeki Bağımsız Yönetim Kurulu üye sayısı nedeniyle bazı bağımsız yönetim kurulu üyeleri birden fazla komitede görev almaktadır.

Yönetim Kurulu'nun, sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirip getirmediğini değerlendirmek üzere Yönetim Kurulu performans değerlendirmesi gerçekleştirilmesi

Faaliyet Raporu'nun yayımlandığı tarih itibarıyla henüz bir değerlendirme yapılmamıştır.

Pay Sahipleri

Yatırımcı İlişkileri Bölümü

Türk Telekom'da mevcut ve potansiyel pay sahipleri ve tahvil yatırımcıları ile ilişkilerin düzenli bir şekilde yönetilmesi, yatırımcı ve analist sorularının en verimli şekilde cevaplanması ve Şirket değerinin artırılmasına yönelik çalışmaların yürütülmesi Finans Genel Müdür Yardımcılığına bağlı olan Yatırımcı İlişkileri Direktörlüğü ("Direktörlük") vasıtasıyla yürütülmektedir.

Şirket'in sermaye piyasası mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde ve kurumsal yönetim uygulamalarında koordinasyonu Sermaye Piyasası Faaliyetleri İleri Düzey ve Kurumsal Yönetim Derecelendirme Uzmanlığı lisanslarına sahip olan Yatırımcı İlişkileri Direktörü Gülsen Ayaz sağlamakta olup aynı zamanda Şirket'in yatırımcı ilişkileri faaliyetlerinin yönetiminden de sorumludur.

Direktörlüğün yürüttüğü başlıca faaliyetler aşağıdaki gibidir:

- Kurumsal yönetim ve kamuyu aydınlatma ile ilgili her türlü husus da dahil olmak üzere Sermaye Piyasası mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmesinin gözetilmesi, Şirket içi ve Şirket dışı gerekli bilgilendirmelerin yapılması, ilgili süreçlerin takip edilmesi,

- Türk Telekom Grubu'nun yurt içi ve yurt dışı bireysel ve kurumsal hisse senedi ve tahvil yatırımcılarına tanıtımının yapılması,
- Mevcut ve potansiyel hisse senedi yatırımcılarının ve aynı zamanda tahvil yatırımcılarının düzenli olarak Şirket faaliyetleri, finansal durumu ve stratejilerine yönelik eşzamanlı, eşit, eksiksiz ve en doğru şekilde bilgilendirilmesi,
- Yatırımcılar ile Şirket arasında yapılan yazışmalar ile diğer bilgi ve belgelere ilişkin kayıtların sağlıklı, güvenli ve güncel olarak tutulmasının sağlanması,
- Hisse senedi ve tahvil yatırımcılarının Şirket ile ilgili yazılı bilgi taleplerinin yanıtlanması,
- Genel Kurul Toplantısı ile ilgili olarak pay sahiplerinin bilgi ve incelemesine sunulması gereken dokümanların hazırlanması ve Genel Kurul Toplantısı'nın ilgili mevzuata, Esas Sözleşme'ye ve diğer ortaklık içi düzenlemelere uygun olarak yapılmasını sağlayacak tedbirlerin alınması,
- Şirket hakkında araştırma yapan analistlerin bilgi taleplerinin karşılanması, Şirket'in en iyi şekilde tanıtılarak yatırımcılar için hazırlanan raporların doğru ve eksiksiz şekilde hazırlanması için gerekli bilgilendirmelerin yapılması,
- Ara dönem ve yıl sonu mali ve operasyonel sonuçlarına ilişkin tablolar, yatırımcı sunumları, basın açıklamaları ve faaliyet raporlarının yatırımcılar ve basın ile paylaşılması, yatırımcı ilişkileri internet sitesinin düzenli olarak güncellenerek pay sahiplerinin doğru ve eksiksiz bilgiye ulaşmasının sağlanması,
- Konferans ve yatırımcı toplantılarına katılım ile yatırımcıların Türk Telekom ve Türk sermaye piyasalarındaki gelişmelere yönelik düzenli olarak bilgilendirilmesi,
- Şirket Bilgilendirme Politikası ve ilgili mevzuat uyarınca kamuya yapılan açıklamaların takibi,
- Borsa İstanbul'da işlem gören Türk Telekom hisselerindeki yerli/yabancı kompozisyonunu, işlem hacmindeki önemli değişiklikleri takip ederek Şirket içinde hisse ile ilgili bilgilerin paylaşılması.

Temettü, Genel Kurul'da oy kullanımı ve hisse devri ile ilgili sorular için Kurumsal Yönetim ve Uyum Müdürü Eren Öner ile bağlantı kurulmalıdır.

2020 yılı içinde telefon ve e-posta aracılığı ile binin üzerinde bilgi talebi olmuştur ve tamamı cevaplanmıştır.

2020 yılında, pandemi sebebiyle başta Amerika ve İngiltere’de gerçekleşen yatırımcı konferansları online ortama taşındı. Bu zorlu süreçte dahi yatırımcıları ile yakın ilişkisini koruyan Türk Telekom, 2020 yılını oldukça aktif geçirdi. 2020 yılı boyunca 2 tanesi fiziksel, 13 tanesi online olmak üzere konferanslara katıldı. Ayrıca, 5 tane sanal non-deal roadshow organize ederken, TL tahvil ihracına ilişkin 2 adet deal-roadshow düzenledi. Bunların haricinde gerçekleştirdiği birebir yatırımcı toplantıları da dahil edildiğinde, tüm yılda 370’den fazla kurumsal hisse ve bono yatırımcısıyla görüşmeler yaptı.

Yatırımcı İlişkileri Direktörlüğü Çalışanları	
Adı Soyadı	Unvanı
Gülşen Ayaz	Direktör
Eren Öner	Müdür
Nergis Gündoğdu	Müdür
Gaye Yalçın	Ekspert
Selin Akar	Kıdemli Uzman
Tuğçe Cengiz	Uzman Yardımcısı
Hazal Koçoğlu	Uzman Yardımcısı

Telefon: 0212 309 96 30

E-posta: investorrelations@turktelekom.com.tr

Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı

Pay sahipleri ve analistler tarafından mektup, telefon, e-posta ve diğer yollarla Yatırımcı İlişkileri Direktörlüğü’ne ulaşan sorular, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu çerçevesinde gizli ve ticari sır niteliğindeki bilgiler hariç olmak üzere, ilgili olduğu konunun en yetkili kişisiyle görüşülerek en hızlı ve etkin şekilde yanıtlanmaktadır. İlgili dönemde Türk Telekom’a ulaşan binin üzerinde bilgi talebi yanıtlanmıştır. Ayrıca pay sahiplerini ilgilendiren Türk Telekom’a ilişkin bilgi ve gelişmeler, pay sahiplerinin bilgi edinme haklarının kullanımı ve bilgilere hızlı ve kolay erişim sağlanması amacıyla yatırımcı ilişkileri internet sitesi aracılığıyla Türkçe ve İngilizce olarak güncel ve geçmişe dönük olarak yayımlanırken veri tabanına kayıt olan kişilere de e-posta yoluyla düzenli olarak aktarılmaktadır.

İlgili dokümanların yer aldığı internet sitesi www.ttyatirimciliskileri.com.tr periyodik olarak ve mevzuat gereklilikleri çerçevesinde güncellenmektedir.

Sonraki başlıklarda “Şirket’in Yatırımcı İlişkileri Web-Sitesi ve İçeriği” başlığı altında pay sahiplerinin bilgi edinme haklarının kullanımı ile ilgili detaylı bilgi bulunmaktadır.

Şirket faaliyetleri, Yönetim Kurulu’nun önerisiyle Genel Kurul tarafından atanan bağımsız dış denetçi ve denetçiler tarafından periyodik olarak denetlenmektedir. 2020 yılı faaliyetleri bağımsız dış denetim hizmeti KPMG Bağımsız Denetim ve Serbest Mali Müşavirlik A.Ş. tarafından gerçekleştirilmiştir.

Özel denetçi atanmasına ilişkin Esas Sözleşmede hüküm yer almamaktadır. Şirket 2020 faaliyet yılında herhangi bir özel denetçi tayini talebi ile karşılaşmamış olup özel bir denetim yapılmamıştır. Öte yandan, Şirket’in faaliyet gösterdiği sektör itibarıyla ilgili mevzuat kapsamında, Şirket Bilgi Teknolojileri ve İletişimi Kurumu, Sermaye Piyasası Kurulu ve Rekabet Kurumu’nun inceleme ve denetimine tabidir. Denetim ve inceleme sonuçlarından kamuyu ilgilendirenler Özel Durumlar Tebliği gereğince yapılan özel durum açıklamaları çerçevesinde kamuya paylaşılmaktadır.

Azlık pay sahiplerinin özel denetçi atanmasına ilişkin hakları 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 438. ve 439. maddelerine göre düzenlenmektedir.

Genel Kurul Toplantıları

Şirketin Genel Kurul Toplantıları’na ilişkin düzenlemeler, Şirketin yatırımcı ilişkileri internet sitesinde yer alan ve kamuya açık olan Türk Telekomünikasyon A.Ş. Esas Sözleşmesi’nde yer almaktadır.

Esas Sözleşme’nin 19’uncu maddesinde “Genel Kurul, kanunlar çerçevesinde Şirket işleri ile ilgili her türlü yetkiyi haiz esas karar organıdır.” hükmü yer almaktadır. Esas Sözleşme’nin 21’inci maddesinde “Genel Kurul tarafından Alınacak Önemli Kararlar” ise aşağıdaki şekilde belirtilmiş ve bu kararların alınması için özel nisap öngörülmüştür:

- Tasfiye için herhangi bir yazılı başvuruda bulunulması;
- Esas Sözleşme’de herhangi bir değişiklik yapılması;
- Şirket unvanında herhangi bir değişiklik yapılması;
- Kanunen öngörülenler dışında, Şirket hesap döneminde veya muhasebe politikalarında herhangi bir değişiklik yapılması;

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

e. Sermayede herhangi bir değişiklik yapılması veya herhangi bir hissenin yahut diğer bir menkul kıymetin ihdası, tahsisi ya da ihracı ya da herhangi bir opsiyon hakkı veya sermayeye katılma hakkı tanınması yahut herhangi bir belgenin bedelsiz hisselerle dönüştürülmesi hariç hisselerle veya menkul kıymete dönüştürülmesi;

f. Sermayenin azaltılması veya herhangi bir hisse grubunun sahip olduğu hakların değiştirilmesi yahut Şirket tarafından Şirket'in hisselerinin ve diğer menkul kıymetlerinin itfasi, satın alınması veya başka bir şekilde elde edilmesi;

g. Şirket'in başka bir şirketle birleşmesi veya başka bir şirketin önemli bir kısmının satın alınması;

h. İşle ilgili herhangi bir önemli faaliyete son verilmesi;

i. İşin niteliğinde önemli bir değişiklik yapılması;

j. Esas Sözleşme'nin Karın Ödeme Zamanı ve Şekli ile ilgili 30'uncu maddesinde öngörülenler hariç Şirket tarafından herhangi bir kar payı dağıtımının yapılması veya açıklanması veya hisselerle ilişkin diğer bir dağıtımın yapılması;

k. Esas Sözleşme'nin Yönetim Kurulu Toplantıları ile ilgili 12'nci maddesi uyarınca onaylanmadığı müddetçe aşağıdaki kararlar:

- Bütçede öngörülmemiş olduğu halde Grup Şirketini (her bir işlem için) 50 milyon ABD Doları'ndan fazla gidere sokabilecek herhangi bir sözleşme veya taahhüde girişilmesi,
- Ticari faaliyetlerin olağan akışı dışında, toplam maliyeti her bir işlem için 50 milyon ABD Doları'ndan fazla herhangi bir malvarlığının veya mülkün iktisabı,
- Her bir işlem için toplam değeri 10 milyon ABD Doları'nı geçen herhangi bir duran varlığın satılması veya elden çıkarılması,
- İşlerin olağan akışı içinde, bankalardan sağlanacak krediler hariç olmak üzere; bir Grup Şirketi tarafından yapılan ve bu Grup Şirketinin diğer borçlarıyla toplandığında 150 milyon ABD Doları'nı aşan borçlanmalar,
- Bir Grup Şirketi ve herhangi bir hissedar (B grubu hisse sahibi hariç) veya onun ilgili şirketleri arasında yapılan

ve (x) piyasa koşullarında olmayan veya (y) değer olarak 30 milyon ABD Doları'ndan daha fazla para, mal ve hizmet devrini içeren herhangi bir anlaşma (Esas Sözleşme Madde 12(g)'de belirtilen herhangi bir yönetim sözleşmesi hariç) yapılması,

- Herhangi bir Grup Şirketinin (Şirket veya AVEA hariç) Genel Kurul'una Şirket adına hareket etmek üzere gönderilecek herhangi bir temsilcinin tayini,

Esas Sözleşmede yer alan 18'inci maddeye göre, Şirket'in Genel Kurul toplantılarına katılma hakkı bulunan hak sahipleri bu toplantılara, Türk Ticaret Kanunu'nun 1527'nci maddesi uyarınca elektronik ortamda da katılabilir.

2020 yılı Genel Kurul Toplantıları

25.07.2020 tarihinde, Türk Telekomünikasyon A.Ş. Genel Müdürlük Kültür Merkezi, Turgut Özal Bulvarı, 06103 Aydınlikevler/Ankara adresinde, Şirket hisselerinin %92,91'inin temsil edildiği, Olağan Genel Kurul Toplantısı gerçekleştirilmiştir. Bu toplantıda; hem elektronik ortamda hem de şahsen katılan pay sahipleri ve temsilcileri soru sorma haklarını kullanmamıştır. Toplantı tutanağı <http://www.ttyatirimciiliskileri.com/tr/kurumsal-yonetim/genel-kurul-toplanti-bilgileri.aspx> adresinde yer almaktadır. Pay sahipleri tarafından bu toplantıda, alt gündem maddeleri dışında herhangi bir ilave gündem önerisi verilmemiştir.

25.07.2020 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısı'na ilişkin hususlar Ankara Ticaret Sicil Müdürlüğü tarafından 05.08.2020 tarihinde tescil edilmiş ve 06.08.2020 tarihli Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi'nde yayımlanmıştır.

Ayrıca Genel Kurul toplantısıyla ilgili Şirket tarafından yapılmış olan özel durum açıklamaları, toplantı tarihleri itibarıyla Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda yayımlanmış olup, medya ve menfaat sahipleri Genel Kurul toplantılarına katılmamıştır.

Türk Telekomünikasyon A.Ş. Esas Sözleşmesi'nde yer alan 31'inci maddeye göre Genel Kurul toplantılarından önce pay sahiplerinin bilgilendirilmesi amacıyla Genel Kurul ilanları, Türk Ticaret Kanunu'nun 414'üncü maddesi hükümleri çerçevesinde, ilan ve toplantı günleri hariç olmak üzere toplantı gününden en az 21 gün önce Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nde (TTSG) ve iki ulusal gazetede yapılmaktadır.

Genel Kurul'a ilişkin bilgiler, Genel Kurul gündemi, davet mektupları, vekaletname örnekleri ve gündem maddelerine ilişkin detaylı bilgi içeren Bilgilendirme Dokümanı Şirket yatırımcı ilişkileri internet sitesi ile Merkezi Kayıt Kuruluşu'nun E-Şirket portalında da ayrıca yayımlanmaktadır.

Pay sahipliğinden kaynaklanan haklarını kullanmak isteyen ve genel kurullara katılmak için ilgili mevzuat uyarınca gerekli prosedürleri yerine getiren hissedarlar Genel Kurul'a iştirak etmişlerdir.

Kurumsal Yönetim İlkeleri'nce pay sahiplerine ilan edilmesi gereken bilgileri içeren Genel Kurul bilgilendirme dokümanları ve toplantı tutanakları www.ttyatirimciliskileri.com.tr adresinde, Merkezi Kayıt Kuruluşu'nun E-Şirket portalında ve Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda devamlı surette pay sahiplerinin erişimine açık tutulmaktadır.

Yönetim Kurulu'nda karar alınabilmesi için Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri'nin çoğunluğunun olumlu oyunun arandığı ve olumsuz oy vermeleri nedeniyle kararın Genel Kurul'a bırakıldığı bir işlem gerçekleşmemiştir.

Bağış politikasına göre bir hesap dönemi içerisinde yapılabilecek toplam bağış miktarı 40 milyon TL ile sınırlıdır. 25.07.2020 tarihinde yapılan Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda hissedarlara Şirket'in 2019 yılı içerisinde eğitim, sağlık, spor, kültür, sanat ve insani yardım konularında dernek ve vakıflara yapılan toplam bağış ve yardım tutarı (36.467.085 TL) hakkında bilgi verilmiştir. 2020 yılı içerisinde yapılan toplam bağış ve yardım tutarı: 61.571.359 TL'dir. Şirketimiz sosyal sorumluluk bilinciyle 2020 yılı içerisinde Covid 19'un etkilerini azaltıcı tedbirlere destek olmak amacıyla bağışta bulunmuştur.

Şirket'in bilgisi dahilinde, yönetim kontrolünü elinde bulunduran pay sahipleri, Yönetim Kurulu üyeleri, idari sorumluluğu bulunan yöneticiler ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhri hısımları, Şirket veya bağlı ortaklıkları ile çıkar çatışmasına neden olabilecek önemli bir işlem yapmamış, Şirket'in veya bağlı ortaklıkların işletme konusuna giren ticari iş türünden bir işlemi kendi veya başkası hesabına yapmamış, ya da aynı tür ticari işlemlerle uğraşan bir başka şirkete sorumluluğu sınırsız ortak sıfatıyla girmemiştir. 2020 yılı içerisinde yerine getirilmeyen herhangi bir Genel Kurul kararı bulunmamaktadır.

Şirketin LYY Telekomünikasyon A.Ş. sahipliğindeki A grubu ve T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı sahipliğindeki C grubu hisseleri nama, diğer hisseleri ise hamiline yazıldı.

Oy Hakları ve Azlık Hakları

Türk Telekom'un, C grubu 1 adet imtiyazlı hissesi dışındaki tüm hisseleri satılabilir. Ekonomi ve güvenlik ile ilgili olarak milli yararların korunması amacıyla aşağıdaki konular ister Yönetim Kurulu'nda ister Genel Kurul'da oylansın, C grubu imtiyazlı hissenin olumlu oyu olmaksızın gerçekleştirilemez. Aksi takdirde yapılan işlemler yok sayılır.

- Esas Sözleşme değişiklikleri;
- Yönetim kontrolünü etkileyecek oranlardaki nama yazılı hisselerin devri;
- Nama yazılı hisselerin devrinin pay defterine işlenmesi.

Şirket Esas Sözleşmesi ve 406 Sayılı Telefon ve Telgraf Kanunu gereği C grubu imtiyazlı hisse sahibi, imtiyazlı hisseyi temsilen Türk Telekom Yönetim Kurulu'nda bir üye bulundurur. C grubu imtiyazlı hisse sahibi sermaye artırımlarına katılmaz.

Şirket Esas Sözleşmesi'nde azlık haklarının ödenmiş sermayenin en az %5'ini temsil eden pay sahipleri tarafından kullanılması hükmü bulunmaktadır. Ancak azlık hissedarları Yönetim Kurulu'nda temsil edilmemektedir.

Şirket sermayesinde karşılıklı iştirak ilişkisi bulunmamaktadır.

Kar Payı Hakkı ve Kar Dağıtım Politikası

Şirket kanna katılma konusunda Şirket Esas Sözleşmesi'nde bir imtiyaz bulunmamaktadır. Her hisse eşit kar payı hakkına sahiptir ancak; C grubu pay sahibi kardan pay alamamaktadır. Türk Telekom'un kar dağıtım mevzuatta öngörülen yasal süreler içinde gerçekleştirilmektedir.

Şirket, Esas Sözleşmesi'nin 28, 29 ve 30'uncu maddelerine göre dağıtılabilir karın azamisinin dağıtım şekline bir kar dağıtım politikası benimsemiş olup, Şirket'in kar dağıtım politikası 27.05.2014 tarihinde gerçekleştirilen 2013 yılı Olağan Genel Kurul toplantısında pay sahiplerince onaylanmıştır. Öte yandan, Yönetim Kurulu, kar dağıtım önerisini belirlerken Grup Şirketlerinin kısa vadeli mali yükümlülükleri ve alacaklılarla yapılan anlaşmalarda yer alan şartları da göz önünde bulundurmaktadır.

Şirket Esas Sözleşmesi'nde belirtildiği üzere, senelik karın hissedarlara hangi tarihlerde ve ne şekilde verileceği Yönetim Kurulu'nun Sermaye Piyasası Kanunu ve ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak hazırlanan teklifi üzerine Genel Kurul'ca kararlaştırılmaktadır.

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

Şirket'in "Kar Dağıtım Politikası" yatırımcı ilişkileri web sitesi (www.ttyatirimciiliskileri.com.tr) vasıtasıyla kamuya açıklanmakta ve Şirket faaliyet raporlarında yer almaktadır.

Şirket Yönetim Kurulu'nun 3 Temmuz 2020 tarihindeki toplantısında Şirketin 2019 yılı net dağıtılabilir dönem karının, yaklaşık %25 oranına tekabül eden toplam brüt 601.650.000,00 TL'nin tamamının net dönem karından dağıtılması, dağıtım sırasında ilgili mevzuat kapsamında stopaj kesintisi yapılmasına gerek bulunduğu, bu itibarla hissedarlarımıza 1 Kuruş nominal değerinde beher hisse için brüt 0,17190 Kuruş (%17,19) olmak üzere toplam brüt 601.650.000,00 TL nakit temettü ödenmesi, nakit temettü ödemelerinin hissedarlara dağıtımına 28.07.2020 tarihinde başlanması hususunun, Şirket Genel Kurulu'nun onayına sunulması kararlaştırılmıştır. Yönetim Kurulunun 2019 yılı hesap dönemine ilişkin kar dağıtım teklifi 25.07.2020 tarihinde gerçekleşen Genel Kurul tarafından kabul edilmiştir. Nakit temettü ödemelerinin hissedarlara dağıtım 28.07.2020 – 04.08.2020 tarihleri arasında gerçekleşmiştir.

2020 yılı içerisinde Şirketin iktisap ettiği kendi payı bulunmamaktadır.

Payların Devri

Şirket Esas Sözleşmesi'nde yer alan payların devrini kısıtlar nitelikteki hükümler aşağıdaki gibidir:

Şirket Esas Sözleşmesi'nin Madde 6/A saklı kalmak üzere, Türk Telekom'un, C Grubu 1 adet imtiyazlı hisse dışındaki tüm hisseleri satılabilir. Ekonomi ve güvenlik ile ilgili olarak milli yararların korunması amacıyla aşağıdaki konular ister Yönetim Kurulu'nda ister Genel Kurul'da oylansın, C Grubu İmtiyazlı Hissenin olumlu oyu olmaksızın gerçekleştirilemez. Aksi takdirde yapılan işlemler yok sayılır:

- Esas Sözleşme değişiklikleri,
- Yönetim kontrolünü etkileyecek oranlardaki nama yazılı hisselerin devri,
- Nama yazılı hisselerin devrinin pay defterine işlenmesi.

Esas Sözleşme'nin 6.A.2 maddesinde yer verilen "A grubu hisse sahibi, stratejik taahhüt süresinin sona erme tarihinden ve A grubu hisse sahibinin Şirket'teki hisseleri için ödemesi gereken tutarın tamamını ödediği tarihten hangisi sonra ise bu tarihten sonra herhangi bir zamanda, hisselerinin tamamını veya bir kısmını bir üçüncü şahsa her zaman C grubu imtiyazlı hissenin veto hakkına tabi olmak koşuluyla devredebilir" hükmü ile en geç 14.11.2008 tarihine kadar olan stratejik taahhüt süresinin sonuna

kadar devir yasağı öngörülmüştür. Söz konusu devir yasağı dönemi sonundan itibaren ise, Şirket'in A Grubu hisselerinin devri C grubu imtiyazlı hisselerin veto hakkına bağlı kılınmıştır. Halihazırda, stratejik taahhüt süresi 14.11.2008 tarihinde sona ermiş olup, A grubu hisse sahibi Şirket'teki hisseleri için ödemesi gereken tutarın tamamını ödemiş olup, Şirket'in A Grubu hisseleri, C Grubu İmtiyazlı Hissenin onayı ile devredilebilmektedir. A grubu hisse sahibi, zaman içerisinde hisse rehnine tabi olmayacak hisselerinin üzerinde, söz konusu hisselerin satın alınması ile ilgili olarak veya başka bir şekilde aldığı borçların teminatı olarak, bir finansal kurum lehine rehin veya yükümlülük tesis edebilir. Söz konusu finansal kurumun, bu rehin veya yükümlülüğü paraya çevirmesi halinde, bu kurum A grubu hisse sahibinin rehin ve yükümlülüğe tabi olan hisselerini ancak Hazine'nin önceden yazılı rızasını (söz konusu rızanın verilmesinden makul olmayan nedenlerle kaçınılmayacaktır) almak suretiyle devredebilecektir.

Esas Sözleşme'nin 6.A.3 maddesinde B grubu hissedarın hisselerinin devrine ilişkin getirilen kısıtlama, stratejik taahhüt süresi ile sınırlı olup stratejik taahhüt süresinin sona erdiği 14.11.2008 tarihinden itibaren B grubu hisselerin devri konusunda bir kısıtlama bulunmamaktadır.

Ayrıca, 406 sayılı Telgraf ve Telefon Kanunu'nun Ek 17'nci maddesi ve Şirket Esas Sözleşmesi'nin 6'ncı maddesinin 4'üncü fıkrası uyarınca C grubu 1 adet imtiyazlı hisselerin satılması mümkün bulunmamaktadır.

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık

Şirket Bilgilendirme Politikası

Türk Telekom Bilgilendirme Politikası SPK'nın II-15.1 sayılı Özel Durumlar Tebliği ve SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri doğrultusunda oluşturulmuştur. Şirket Yönetim Kurulu'nun aldığı karar doğrultusunda 12.04.2018 tarihinde güncellenip Kamuyu Aydınlatma Platformunda yayımlanan ve 28.05.2018 tarihli Genel Kurul Toplantısı'nda ortakların bilgisine sunulan söz konusu politika; Şirket'in yatırımcı ilişkileri internet sitesinde (www.ttyatirimciiliskileri.com.tr) "Kurumsal Yönetim" başlığı altında yayımlanmaktadır. Söz konusu politikaların takibinden ve geliştirilmesinden Yatırımcı İlişkileri Direktörlüğü sorumlu olup yetkililerin isim ve görevleri Yatırımcı İlişkileri bölümü başlığı altında verilmiştir. Yetkililer Yönetim Kurulu ve Kurumsal Yönetim Komitesi ile yakın iş birliği içerisinde bu sorumluluklarını yerine getirmektedirler.

Şirket 2020 Öngörülleri

Şirket, 2020 yılı için 12.02.2020 tarihinde paylaştığı öngörüyü 13.05.2020 tarihinde ve 04.11.2020 tarihinde güncellemiştir.

12.02.2020 tarihinde açıklanan 2020 Yılı Konsolide Finansal Sonuçlarına İlişkin Öngörüler aşağıdaki gibidir;

Mevcut koşullarda 2020 yılı için öngörüler aşağıdaki gibidir:

- Konsolide gelirlerde (UFRYK 12 hariç) 2019 yılına göre yaklaşık %14 seviyesinde artış,
- Konsolide FAVÖK tutarının yaklaşık 12,4 milyar TL seviyesinde gerçekleşmesi,
- Konsolide yatırım harcamalarının ise yaklaşık 5,8 milyar TL seviyesinde gerçekleşmesi.

13.05.2020 tarihinde açıklanan 2020 Yılı Konsolide Finansal Sonuçlarına İlişkin Öngörülerde Revizyon aşağıdaki gibidir;

Mevcut koşullarda 2020 yılı için öngörüler aşağıdaki gibidir:

- Konsolide gelirlerimizin (UFRYK 12 hariç) 2019 yılına göre yaklaşık %13 seviyesinde artmasını,
- Konsolide FAVÖK tutarımızın 12,4 milyar TL – 12,6 milyar TL seviyesinde gerçekleşmesini,
- Konsolide yatırım harcamalarımızın ise yaklaşık 6,4 milyar TL seviyesinde gerçekleşmesi.

04.11.2020 tarihinde açıklanan 2020 Yılı Konsolide Finansal Sonuçlarına İlişkin Öngörülerde Revizyon aşağıdaki gibidir;

Mevcut koşullarda 2020 yılı için öngörüler aşağıdaki gibidir:

- Konsolide gelirlerimizin (UFRYK 12 hariç) 2019 yılına göre yaklaşık %16 seviyesinde artmasını,
- Konsolide FAVÖK tutarımızın yaklaşık 13 milyar TL seviyesinde gerçekleşmesini,
- Konsolide yatırım harcamalarımızın ise yaklaşık 6,6 milyar TL seviyesinde gerçekleşmesi.

2020 Yılı Gerçekleşmesi

Konsolide gelirler (UFRYK 12 hariç) Şirket'in yıllık gelir artışı öngörüsünün biraz üzerinde %17 seviyesinde gerçekleşirken, FAVÖK gerçekleşmesi 13,0 milyar TL

seviyesindeki son öngörüye karşılık 13,2 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemde, Grup, konsolide yatırım harcamaları öngörüsünün biraz üzerinde 6,7 milyar TL yatırım yapmıştır.

2021 Yılı Konsolide Finansal Sonuçlarına İlişkin Öngörüler

Mevcut koşullarda 2021 yılı için öngörüler aşağıdaki gibidir:

- Konsolide gelirlerde (UFRYK 12 hariç) 2020 yılına göre yaklaşık %14 seviyesinde artış,
- Konsolide FAVÖK tutarının yaklaşık 15 milyar TL seviyesinde gerçekleşmesi,
- Konsolide yatırım harcamalarının ise yaklaşık 7,7 milyar TL seviyesinde gerçekleşmesi.

Şirket'in Yatırımcı İlişkileri Web Sitesi ve İçeriği

Kamunun aydınlatılmasında ve şeffaflığın sağlanmasında, Sermaye Piyasası mevzuatı, SPK ve BIST karar ve düzenlemeleri ve SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri paralelinde, www.ttyatirimciliskileri.com.tr internet adresindeki Türk Telekom web sitesi etkin olarak kullanılır. Web sitesinde bulunan bilgiler hem Türkçe hem İngilizce olarak verilmektedir. Web sitesinde izlenebilecek önemli başlıklar aşağıda özetlenmiştir:

- Kurumsal kimliğe ilişkin detaylı bilgiler
- Vizyon, misyon ve değerler
- Şirket yönetimi ve ortaklık yapısı
- Yönetim Kurulu üyeleri ve Şirket üst yönetimi hakkında bilgi
- Şirket Esas Sözleşmesi ve değişikliklerin yayımlandığı Türkiye Ticaret Sicili Gazeteleri
- Ticaret sicili bilgileri
- Finansal tablolar ve faaliyet raporları
- Özel durum açıklamaları
- Finansal sonuçlara ilişkin basın açıklamaları
- Yatırımcı sunumları
- Hisse senedi performansı bilgisi
- Tahvil bilgisi
- Kredi derecelendirme notları
- Analist iletişim bilgileri
- Genel Kurul hakkında bilgiler

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

- Gündem
- Bilgilendirme dokümanları
- Toplantı tutanağı
- Haziran cetveli
- Vekaletname örneği
- Kurumsal Yönetim İlkeleri uyum raporu
- Kar Dağıtım Politikası, tarihçesi ve sermaye artırımları
- Bilgilendirme Politikası, Ücretlendirme Politikası, Yönetim Kurulu Kadın Üye Politikası, İnsan Hakları Politikası ve diğer politikalar
- Etik Kurallar
- Bağımsız Denetçi bilgisi
- İdari Sorumluluğu Bulunanlar listesi
- Risk Yönetimi ve İç Denetim
- Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri doğrultusunda kurulmuş komite bilgileri
- Halka Arza ilişkin Kesin Talep Sirküleri ve İzahname
- Türk Telekom çağrı merkezi ve iletişim bilgileri
- Yatırımcı ilişkileri iletişim bilgileri
- Sürdürülebilirlik
- Türk Telekom'un sosyal sorumluluk projelerine ilişkin bilgiler
- Sıkça sorulan sorular ve cevaplar
- Telekom sözlüğü

Ticaret Sicil Bilgileri

Tescil Tarihi	30 Haziran 1994
Kuruluşun TTSG'de Yayımlandığı Tarih	1 Temmuz 1994
Sicil Numarası	103633
Ticaret Sicil Müdürlüğü	Ankara Ticaret Sicili Müdürlüğü
Mersis Numarası	0876005220500084

Gerçek Kişi Nihai Hakim Pay Sahibi/Pay Sahiplerinin Açıklanması

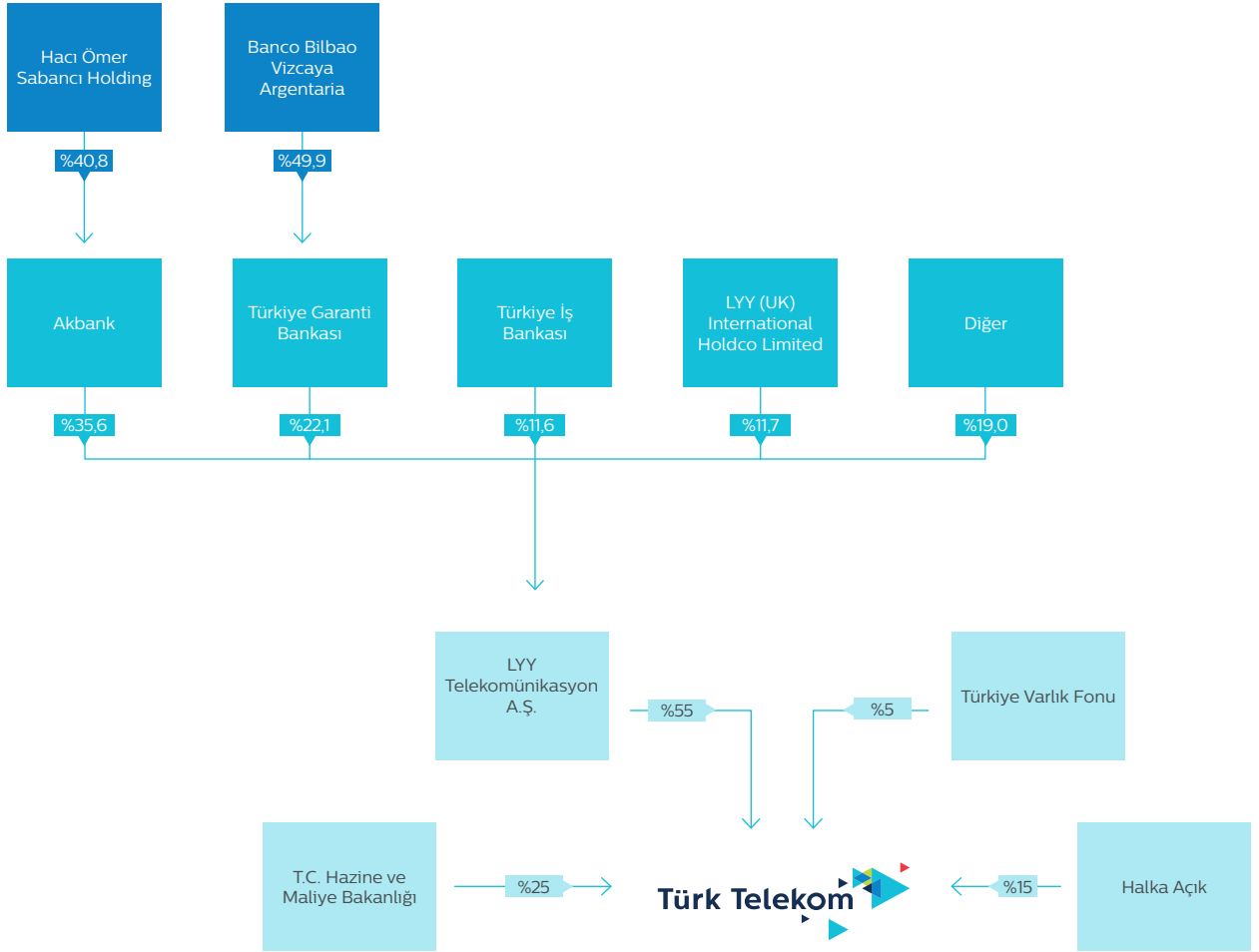
Kayıtlı sermaye sistemine tabi olmayan Şirket'in sermayesi 3.500.000.000 TL olup sermayesinin tamamı ödenmiştir.

Ödenmiş sermayenin hissedarlar arasındaki dağılımı aşağıdaki gibidir:

Ortağın Ticaret Unvanı / Adı Soyadı	Sermayedeki Payı		
	Tutarı (TL)	Grubu	Oranı (%)
LYY Telekomünikasyon A.Ş.	1.925.000.000,00	A	55
T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı	875.011.884,975	B	25
T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı	0,01	C	
Türkiye Varlık Fonu	174.988.115,015	B	5
Halka Açık	525.000.000,00	D	15
TOPLAM	3.500.000.000,00		100

Not: 5 Şubat 2017 tarihinde yayımlanan Resmi Gazete'ye göre, Bakanlar Kurulu'nca, Şirket'in T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığına ait %6,68 (%5 B Grubu, %1,68 D Grubu halka açık) oranındaki hisselerinin Türkiye Varlık Fonu'na aktarılmasına karar verilmiş ve hisse transferi 2017 yılında tamamlanmıştır.

Şirket sermayesine doğrudan ve dolaylı yoldan sahip olan gerçek ve tüzel kişiler aşağıdaki gibidir:



Not: 1) Ana ortaklık yapısında gösterilenler dışında sermayedeki payı %5'i geçen gerçek veya tüzel kişi hissedar bulunmamaktadır.

2) Türkiye Varlık Fonu'nun halka açık %1,68 oranında hissesi bulunmaktadır.

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

Mevzuat Gereği Diğer Bilgilendirmeler

Faaliyet raporunda Yeni Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası mevzuatınca öngörülen içeriklere yer verilmektedir. Şirket'in yatırım danışmanlığı ve derecelendirme gibi konularda hizmet aldığı kurumlarla arasında bir çıkar çatışması olmamıştır.

Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdür aynı kişi değildir.

Yönetim Kurulu üyeleri hakkında hiçbir idari yaptırım ve ceza verilmemiştir.

Şirket'in karşılıklı iştirak ilişkisi bulunmamaktadır. Bu sebeple bu yönde faaliyet raporunda yer verilmesi öngörülen bilgi bulunmamaktadır.

Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu'nun Yapısı ve Oluşumu

Şirket'in 25 Ocak 2019 tarihli Olağanüstü Genel Kurul Toplantısı'nda Şirket Esas Sözleşmesi'nin "Yönetim Kurulu" başlıklı 8. Maddesinde değişiklik yapılmış olup Yönetim Kurulu üye sayısı dokuz olarak belirlenmiş ve üç yıl görev yapmak üzere Yönetim Kurulu üye seçimi yapılmıştır.

Şirket Esas Sözleşmesi uyarınca Yönetim Kurulu üyeleri aşağıdaki şekilde aday gösterilebilir;

(a) A Grubu Hisse sahibi Yönetim Kurulu üyesi olarak seçilmek üzere beş (5) kişiyi aday gösterme hakkına sahiptir;

(b) Hazine ve Türkiye Varlık Fonu, B Grubu Hisse sahibi sıfatıyla;

- Şirket sermayesinin %30 veya daha fazlasını elinde tuttuğu müddetçe Bağımsız Yönetim Kurulu üyesi olarak seçilmek üzere Sermaye Piyasası düzenlemelerinde tanımlanan bağımsızlık niteliklerini taşıyan üç (3) kişiyi aday gösterme hakkına sahip olacaktır veya
- Şirket sermayesinin %15 veya daha fazlasına sahip olması halinde (fakat %30'dan daha az) Bağımsız Yönetim Kurulu üyesi olarak seçilmek üzere Sermaye Piyasası düzenlemelerinde tanımlanan bağımsızlık niteliklerini taşıyan iki (2) kişiyi aday gösterme hakkına sahip olacaktır;

- Yukarıdaki bentlerde belirtilen Şirket sermayesinin %30'unun ve %15'inin hesaplanmasında, Hazine ve Türkiye Varlık Fonu'nun B Grubu Hisselerden ve D Grubu Hisselerden elinde tuttuğu hisse miktarları birlikte hesaba katılacaktır.

(c) Hazine ve Türkiye Varlık Fonu Şirket sermayesinin %15 veya daha fazlasını elinde tuttuğu müddetçe (fakat %30'dan daha az), A Grubu Hisse sahibi Sermaye Piyasası düzenlemelerinde tanımlanan bağımsızlık niteliklerini taşıyan bir (1) kişiyi bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi olarak ve beş (5) kişiyi Yönetim Kurulu üyesi olarak seçilmek üzere aday gösterme hakkına sahip olacaktır.

(d) Hazine C Grubu İmtiyazlı Hisse'yi elinde tuttuğu müddetçe Yönetim Kurulu üyesi olarak seçilmek üzere ayrıca C Grubu İmtiyazlı Hisse için bir (1) aday gösterme hakkına sahip olacaktır.

Şirket Yönetim Kurulu yapısı rapor tarihi itibarıyla aşağıdaki şekildedir:

Türk Telekomünikasyon A.Ş. Yönetim Kurulu Üyeleri

Adı-Soyadı	Yönetim Kuruluna İlk Seçilme Tarihi	Son 5 Yılda Ortaklıkta Üstlendiği Görevler	Son Durum İtibarıyla Ortaklık Dışında Aldığı Görevler
Dr. Ömer Fatih Sayan	Yönetim Kurulu Başkanı - 21.12.2018 Yönetim Kurulu Üyesi - 04.09.2018		• T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, Bakan Yardımcısı
Eyüp Engin	21.12.2018	<ul style="list-style-type: none"> • 28.12.2018 - Halen: TT Mobil İletişim Hizmetleri A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi • 28.12.2018 - Halen: TTNET A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi • 28.12.2018 - Halen: Argela Yazılım ve Bilişim Teknolojileri San. ve Tic. A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı 	<ul style="list-style-type: none"> • Akbank T.A.Ş. İç Sistemlerden Sorumlu Yönetim Kurulu Murahhas Üye • Akbank T.A.Ş. Denetim Komitesi Başkanı
Yiğit Bulut	06.05.2014		<ul style="list-style-type: none"> • T.C. Cumhurbaşkanlığı Başdanışmanı • T.C. Cumhurbaşkanlığı, Ekonomi Politikaları Kurulu Üyesi
Can Yücel	01.06.2020	<ul style="list-style-type: none"> • 01.06.2020 - Halen: TT Mobil İletişim Hizmetleri A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi • 01.06.2020 - Halen: TTNET A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi • 11.09.2020 - Halen: Assist Rehberlik ve Müşteri Hizmetleri A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi • 11.09.2020 - Halen: Innova Bilişim Çözümleri A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi • 11.09.2020 - Halen: Sebit Eğitim ve Bilişim Teknolojileri A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı 	<ul style="list-style-type: none"> • T. İş Bankası Başkent Kurumsal Şube Müdürü • T. İş Bankası'na ait iştirak şirketlerinde Yönetim Kurulu Üyelikleri
Selim Dursun	04.09.2018		• T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Bakan Yardımcısı
Dr. Nureddin Nebati	B Grubu - 27.12.2018 A Grubu - 02.11.2018		• T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı, Bakan Yardımcısı

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU**Türk Telekomünikasyon A.Ş. Yönetim Kurulu Üyeleri**

Adı-Soyadı	Yönetim Kuruluna İlk Seçilme Tarihi	Son 5 Yılda Ortaklıkta Üstlendiği Görevler	Son Durum İtibarıyla Ortaklık Dışında Aldığı Görevler
Dr. Muammer Cüneyt Sezgin	21.12.2018	<ul style="list-style-type: none"> 28.12.2018 - Halen: TT Mobil İletişim Hizmetleri A.Ş. Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı 28.12.2018 - Halen: TTNET A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi 28.12.2018 - Halen: Türk Telekom International Grubu Yönetim Kurulu Başkanı 	<ul style="list-style-type: none"> Garanti BBVA Yönetim Kurulu Üyesi Garanti BBVA Romanya S.A. Yönetim Kurulu Üyesi Garanti BBVA Romanya S.A. Denetim Komitesi Başkanı Garanti BBVA Emeklilik Yönetim Kurulu Üyesi Garanti BBVA Emeklilik Denetim Komitesi Başkanı Garanti BBVA Yatırım Yönetim Kurulu Üyesi Garanti BBVA Yatırım Denetim Komitesi Başkanı Öğretmen Akademisi Vakfı Mütevelli Heyeti Üyesi Doğal Hayatı Koruma (WWF Türkiye) Vakfı Mütevelli Heyeti Üyesi, Kabataş Erkek Lisesi Eğitim Vakfı Mütevelli Heyeti Üyesi Türkiye Finans Yöneticileri Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği Yönetim Kurulu Üyesi
Aclan Acar	07.03.2019		<ul style="list-style-type: none"> Global Exchange Döviz Ticaret Yetkili Müessese A.Ş. - Danışman TKYD - Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği Üyesi TÜYİD - Yatırımcı İlişkileri Derneği Üyesi YYKD - Yönetim Kurulunda Kadın Derneği Üyesi Türk Eğitim Derneği (TED) Danışma Kurulu Üyesi TED Üniversitesi Mütevelli Heyeti Üyesi TED İstanbul Koleji Mütevelli Heyeti Üyesi
Ertuğrul Altın	12.03.2019		<ul style="list-style-type: none"> T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı, Bakan Danışmanı Boru Hatları İle Petrol Taşıma A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi

25.01.2019 tarihli Genel Kurul'da Yönetim Kurulu üye seçimi gerçekleştirilmiştir. Şirket ana sözleşmesinin 10. Maddesi uyarınca yukarıdaki tabloda yer alan Yönetim Kurulu üyelerinin görev süreleri bu tarihten itibaren 3 yıldır.

Şirkette icracı olan Yönetim Kurulu üyesi bulunmamaktadır.

Yönetim Kurulu özgeçmişlerine Faaliyet Raporu'nun Yönetim Kurulu başlıklı bölümünde ve Şirket Yatırımcı İlişkileri web sitesinin Kurumsal Yönetim bölümünde yer verilmiştir. Esas Sözleşme'nin 10'uncu maddesinde yer alan hükme göre, Yönetim Kurulu üyelerinin görev süresi üç yıldır.

25 Ocak 2019 tarihli Şirket Olağanüstü Genel Kurul Toplantısı'nda adaylıklar görüşülüp karara bağlanan Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin belirlenmesinde Aday Gösterme Komitesi'nin aday gösterme sorumlulukları Sermaye Piyasası Kurulu mevzuatına uygun olarak Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmiştir. B grubu hissedar tarafından Kurumsal Yönetim Komitesi'ne üç Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi adayları sunulmuş olup adayların bağımsızlık kriterlerini taşıyıp taşımadığına ilişkin Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından 04.01.2019 tarihinde bir rapor hazırlanmış ve aynı tarihte Yönetim Kurulu'na sunulmuştur. Sermaye Piyasası Kurulu'nun bağımsız Yönetim Kurulu adaylarına ilişkin uygunluk görüşü sonrası üç aday Genel Kurul onayına sunulmuş ve Genel Kurul onayıyla seçilmiştir. Söz konusu Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin görev süresi 25 Ocak 2022 tarihinde sona erecektir.

Her bir Bağımsız Yönetim Kurulu üyesinin imzaladığı bağımsızlık beyanlarına bu raporun sonundaki ek bölümünde yer verilmiştir. İlgili faaliyet dönemi itibarıyla bağımsızlığı ortadan kaldıran herhangi bir durum ortaya çıkmamıştır. Yönetim Kurulu üyelerinin Şirket dışında başka görevler alması henüz belirli kurallara bağlanmamıştır.

2020 yılı içinde Yönetim Kurulu'ndaki Üye Değişiklikleri

Yönetim Kurulu üyesi Hakan Aran 01.06.2020 tarihinde istifa etmiş olup Hakan Aran'ın istifası üzerine boşalan üyeliğe, 01.06.2020 tarihinde Can Yücel Yönetim Kurulu üyesi olarak atanmıştır. Can Yücel'in Yönetim Kurulu üyeliği 25.07.2020 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda diğer Yönetim Kurulu üyeleri ile aynı şartlarla ve sefelinin kalan görev süresi boyunca geçerli olmak üzere Genel Kurul tarafından onaylanmıştır.

Yönetim Kurulu'nun Faaliyet Esasları

Yönetim Kurulu Esas Sözleşme'de belirtilen hükümler çerçevesinde, yılda en az dört defa olmak üzere, Şirket faaliyetleri gerektirdikçe toplanmaktadır. Yönetim Kurulu iş ve işlemleri Yönetim Kurulu Genel Sekreterliği tarafından yürütülmektedir. Bu çerçevede, toplantı tarihi ve belirlenen gündem ile gündeme ilişkin evraklar 10 iş

günü öncesinden Yönetim Kurulu üyelerine incelenmek üzere gönderilmektedir. Yönetim Kurulu üyeleri toplantıya e-posta vasıtasıyla çağrılmaktadır. Yönetim Kurulu toplantıları gündeminin belirlenmesi, e-posta vasıtasıyla yapılmakta olup; Yönetim Kurulu üyelerinin, CEO-Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları ve departman yöneticilerinin görüş ve önerileri doğrultusunda ve Yönetim Kurulu Başkanı'nın nihai onayı alınarak gerçekleştirilmektedir.

Şirket Yönetim Kurulu 2020 yılında, toplam 12 kez Şirket ile ilgili stratejik konuların değerlendirildiği toplantılar gerçekleştirmiştir. Gerçekleştirilen toplantılara Yönetim Kurulu üyelerinin katılım yüzdesi ortalama %96,3 olarak gerçekleşmiştir. Esas Sözleşme'nin 12'nci maddesi gereğince Yönetim Kurulu kararları Yönetim Kurulu tarafından alınacak önemli kararlar hariç, toplantıda hazır bulunanların oy çoğunluğu ile alınmıştır. Esas Sözleşme'nin 12'nci maddesinde sıralanan önemli kararlar ise; toplantı nisabı en az yedi üyeden oluşmak üzere, en az bir tanesi Türkiye Cumhuriyeti Hazine ve Maliye Bakanlığı'nı temsil eden yedi üyenin olumlu oy kullanması ile alınmıştır. Toplantıda Yönetim Kurulu üyeleri tarafından yöneltilen sorular ile birden çok görüş açıklanan konulara ilişkin yöneltilen sorular ve açıklanan görüşler, karar zaptına geçirilmiştir. C grubu imtiyazlı hisseyi temsil eden Yönetim Kurulu üyesinin hakları bu raporun Oy Hakları ve Azınlık Hakları başlıklı bölümünde açıklanmıştır. Onaylanmayan herhangi bir karar bulunmamaktadır. Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin onayına sunulan önemli nitelikte işlem olmamış olup, ilişkili taraf işlemlerinin tamamı ise bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri'nin çoğunluğu tarafından onaylanmıştır. Yönetim Kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları nedeniyle Şirket'te sebep olacakları zarar sigorta ettirilmiş olup Şirket'in mevcut "Yönetici Sorumluluk Sigortası" poliçesi, toplam sorumluluk limiti Şirket sermayesinin %25'ini aşacak şekilde gerçekleştirilmiştir.

Yönetim Kurulu'nda Oluşturulan Komitelerin Sayı, Yapı ve Bağımsızlığı

Denetim Komitesi

Şirket Yönetim Kurulu'nun 16.06.2008 tarihinde almış olduğu karar ile Denetim Komitesi kurulmuştur.

Şirket Yönetim Kurulu'nun 11.01.2019 tarihinde almış olduğu karar ile Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Yiğit Bulut Denetim Komitesi Başkanı, Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Selim Dursun ise Denetim Komitesi üyesi olarak seçilmiştir.

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

Denetim Komitesi en az üç ayda bir olmak üzere toplanır. Komite, 2020 yılında beş kez toplanarak Türk Telekom Grubu'nun muhasebe, finans ve denetim süreçleri ile kanun ve mevzuata ve davranış kurallarına uygunluğun izlenmesi süreçlerini ve zaman zaman Yönetim Kurulu'nun özel olarak görevlendirdiği başka konuları inceleyip takip ederek görevini etkin bir şekilde yerine getirmiştir.

Kurumsal Yönetim Komitesi

Şirket Yönetim Kurulu'nun 17.10.2012 tarihinde almış olduğu karar ile Kurumsal Yönetim Komitesi kurulmuştur.

Şirket Yönetim Kurulu'nun 11.01.2019 tarihinde almış olduğu karar ile Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Dr. Nureddin Nebati Kurumsal Yönetim Komitesi Başkanı, Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Selim Dursun ve Yönetim Kurulu Üyesi Dr. Muammer Cüneyt Sezgin Kurumsal Yönetim Komitesi üyeleri olarak seçilmiştir. 30 Haziran 2020 tarihinde Komite'deki görevinden ayrılan Sabriye Gözde Çullas yerine, 11 Eylül 2020 tarihinde Yatırımcı İlişkileri Direktörü Gülsen Ayaz Kurumsal Yönetim Komitesi üyesi olarak seçilmiştir.

Kurumsal Yönetim Komitesi, Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin Şirket içerisinde oluşturulmasını, geliştirilmesini, benimsenmesini ve uygulanmasını sağlar. Kurumsal Yönetim Komitesi çalışmalarının etkinliği için gerekli görülen sıklıkta toplanır. Kurumsal Yönetim Komitesi, 2020 yılı içerisinde iki toplantı yaparak görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmiştir.

Aday Gösterme Komitesi

Şirket Yönetim Kurulu'nun 16.12.2019 tarihinde almış olduğu karar ile kurulan Aday Gösterme Komitesi'nde Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Dr. Nureddin Nebati Aday Gösterme Komitesi Başkanı, Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Ömer Fatih Sayan ve Yönetim Kurulu Üyesi Aclan Acar Aday Gösterme Komitesi Üyesi olarak görev yapmaktadır.

Aday Gösterme Komitesi, yılda en az 2 toplantı yapmak kaydıyla kendisine verilen görevlerin gerektirdiği sıklıkta toplanır. Komite, 2020 yılı içerisinde bir toplantı yaparak görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmiştir.

Ücret Komitesi

Şirket Yönetim Kurulu'nun 16.12.2019 tarihinde almış olduğu karar ile kurulan Ücret Komitesi'nde Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Yiğit Bulut Ücret Komitesi Başkanı, Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Eyüp Engin ve Yönetim Kurulu üyesi Dr. Muammer Cüneyt Sezgin Ücret Komitesi Üyesi olarak görev yapmaktadır.

Ücret Komitesi yılda en az 2 toplantı yapmak kaydıyla kendisine verilen görevlerin gerektirdiği sıklıkta toplanır. Ücret Komitesi 2020 yılı içerisinde toplantı yapmamıştır.

Risklerin Erken Saptanması ve Yönetimi Komitesi

Şirket Yönetim Kurulu'nun 14.08.2013 tarihinde almış olduğu karar ile Risklerin Erken Saptanması ve Yönetimi Komitesi kurulmuştur.

Şirket Yönetim Kurulu'nun 11.01.2019 tarihinde almış olduğu karar ile Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Yiğit Bulut Risklerin Erken Saptanması ve Yönetimi Komitesi Başkanı, Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Eyüp Engin de Komite Üyesi olarak görev yapmaktadır.

Risklerin Erken Saptanması ve Yönetimi Komitesi her iki ayda bir toplanarak görevlerini etkin bir şekilde yerine getirir. 2020 yılında toplam iki toplantı yapılmıştır. Risklerin Erken Saptanması ve Yönetimi Komitesi'nin kuruluş amacı:

- Türk Telekom Grubu'nun varlığını, gelişimini ve sürekliliğini tehlikeye atabilecek her türlü potansiyel riskin tespit edilmesi,
- Belirlenen risklerin bertaraf edilmesi amacıyla, gerekli önlem ve aksiyonların uygulanması için Kurumsal Risk Yönetimi Sistemi'nin tesis edilmesi, devamlılığının sağlanması ve gerektiğinde iyileştirilmesi,
- Risklerin, risk yönetim araçları ile bir risk yönetimi sistemi dahilinde yönetilmesi ve gözden geçirilmesiyle ilgili çalışmaların yürütülmesi,
- Kurumsal Risk Yönetimi Sistemi'nden gelen bulguların karar verme mekanizmasının önemli bir bileşeni olmasının sağlanması ve Yönetim Kurulu'na bu konularda raporlama yapılmasıdır.

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Yiğit Bulut; Risklerin Erken Saptanması ve Yönetimi Komitesi Başkanı, Denetim Komitesi Başkanı ve Ücret Komitesi Başkanı olarak; Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Selim Dursun; Kurumsal Yönetim Komitesi ve Denetim Komitesi Üyesi, Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Dr. Nureddin Nebati; Kurumsal Yönetim Komitesi Başkanı ve Aday Gösterme Komitesi Başkanı olarak birden fazla komitede görev yapmaktadır.

Türk Telekom Risk Yönetim ve İç Kontrol Mekanizması

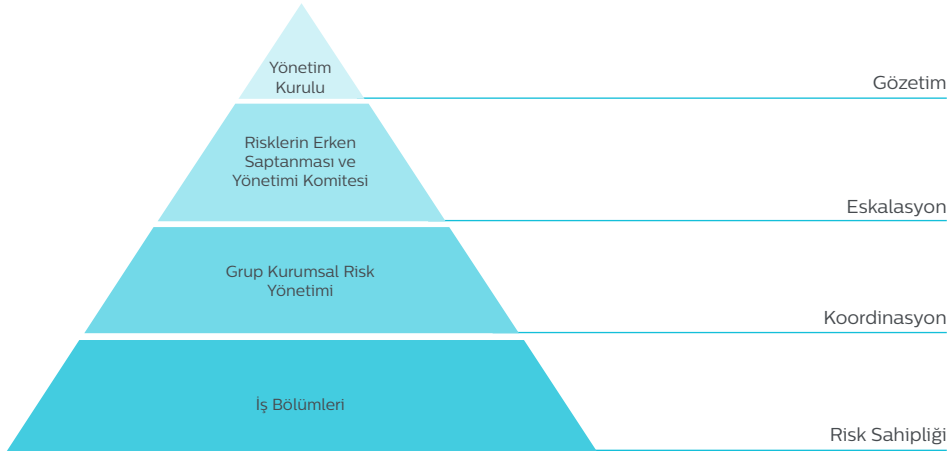
Yönetişim Yapısı

Risk yönetimi, tüm Türk Telekom çalışanlarının sürdürdüğü faaliyetlerin doğal bir parçasıdır. Kurumsal Risk Yönetimi yaklaşımının her seviyedeki faaliyet ve süreçlere entegre edilerek karar alma mekanizmalarının ayrılmaz bir parçası olması hedeflenir.

Kurumsal Risk Yönetimi'nin etkinliğine ilişkin nihai yetki ve sorumluluk Yönetim Kurulu'ndadır. Yönetim Kurulu daha çok gözetime yönelik bu sorumluluğunu, Risklerin Erken

Saptanması ve Yönetimi Komitesi aracılığı ile yürütür. Başta üst yönetim ve risk sahipleri olmak üzere Grubun tüm organizasyonel seviyeleri Kurumsal Risk Yönetimi uygulama süreçlerine katkı ve destek sağlar. Risk yönetimi çalışmaları kapsamında Grup genelinde risk kültürünün yerleştirilmesi amaçlanır ve tüm faaliyetler risklerin ilişkili olduğu tüm paydaşların katkıları ile gerçekleştirilir. Risk yönetimi, tüm çalışanların işinin doğal bir parçasıdır.

Türk Telekom Grubu Kurumsal Risk Yönetimi Yönetişim Modeli



Türk Telekom Grubu Kurumsal Risk Yönetimi Yönetişim Yapısı

Türk Telekom yönetim yapısına göre;

Yönetim Kurulu, Türk Telekom Grubu'nun maruz kaldığı riskleri ve fırsatları Grup stratejileri ile uyumlu olarak inceler ve gözetir.

Risklerin Erken Saptanması ve Yönetimi Komitesi 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 378. maddesi ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun ilgili düzenlemelerine uygun olarak Yönetim Kurulu'nun 14.08.2013 tarihli kararı ile kuruldu. Yapısı, görev ve sorumlulukları, "Risklerin Erken Saptanması ve Yönetimi Komitesi Görev ve Çalışma Esasları" başlığı ile yayımlandı.

5 Aralık 2019 tarihinde, "Kurumsal Risk Yönetimi Direktörlüğü", Türk Telekom Grubu adına kurumsal risk

yönetimi, iş sürekliliği ve kriz yönetiminden sorumlu olmak üzere Genel Müdür'e bağlı olarak "Kurumsal Risk ve İş Sürekliliği Başkanlığı" şeklinde yeniden yapılandırılmıştır.

Kurumsal Risk ve İş Sürekliliği Başkanlığı Şirketimiz Genel Müdürü'ne bağlıyken, ayrıca fonksiyonel olarak Yönetim Kurulu bünyesinde kurulmuş olan Riskin Erken Saptanması ve Yönetimi Komitesine de bağlı olarak çalışmaktadır.

Kurumsal Risk ve İş Sürekliliği Başkanlığı, Kurumsal Risk Yönetimi Sistemi'ne ilişkin standartların belirlenerek iyileştirilmesi, Grup çapında sürdürülen Kurumsal Risk Yönetimi süreçlerinin koordinasyonu, belirlenen risklerin mevcut ve gelişim seviyelerinin izlenerek ilgili yönetim kademelerine raporlanmasından sorumludur.

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

İş birimleri, riskleri sahiplenerek gerekli aksiyonları alır. Risk yönetimi, tüm çalışanların işinin doğal bir parçasıdır. Tüm Şirket çalışanları, risk yönetimi politikasına uyum sağlanmasından, kendi faaliyet alanlarıyla ilgili risklerin etkin şekilde yönetilmesi ve yasal mevzuata uyum sağlanabilmesi için gerekli önlemlerin alınmasından sorumludur.

Grup Şirketlerinin riskleri de Türk Telekom için oluşturulan risk yönetimi standartları paralelinde yönetilmektedir.

Risk Yaşam Döngüsü

Potansiyel risklerin etkin bir şekilde ve bütüncül olarak yönetilmesi için çalışmalar yürütülür. Bu amaçla, Şirket'in maruz kaldığı riskler iş ve teknoloji ekipleri tarafından tanımlanır ve tanımlanan risklerin kök sebepleri ile potansiyel sonuçları belirlenir. Bu süreçte kullanılan Bow-Tie (Papyon) Analizi ile kök sebeplerden hedefler üzerindeki sonuçlarına kadar, kontrol noktaları dahil, risk profiline uçtan uca bütünü tespit edilir.

Risklerin gerçekleşme ihtimali ile gerçekleştikleri zaman oluşturacağı etkiler değerlendirilerek, risklerin mevcut durumları ölçülür ve izlenir. Risk analizi yapılırken bir riskin etkisinin birden fazla alanda olabileceği dikkate alınır. Tanımlanan, değerlendirilen ve ilgili taraflarca önceliklendirilen risklere ilişkin mevcut kontroller belirlenir ve etkinlikleri değerlendirilir. Hedeflerin gerçekleştirilmesini sağlamak üzere, risk ve getiri arasındaki optimum dengenin sağlanması gözetilerek risk iştahı ile uyumlu aksiyonların planlanması amaçlanır. Risk sahipleri, riski yönetmek üzere karar verirken fayda-maliyet analizi yapar ve paydaş beklentilerini dikkate alır. Ayrıca, riski yönetmenin, iş birimlerinde bulunmayan, özel bir uzmanlık gerektirip gerektirmediği de değerlendirilir. Bu kapsamda değerlendirilecek 4 temel seçenek aşağıdaki gibidir:

- Riski Kabul Et
- Riski Azalt
- Riski Transfer Et (Paylaş)
- Riskten Kaçın

İç Kontrol Ortamı

Türk Telekom'da stratejik hedeflere ulaşılması, faaliyetlerin etkinliğinin ve verimliliğinin sağlanması, finansal bilgilerin güvenilirliğinin ve doğruluğunun temini, müşterilerin kişisel verilerinin ve Şirket varlıklarının korunması ile kanun, düzenleme, politika ve prosedürlere uyumun sağlanması amacıyla Şirket nezdinde gerekli iç kontrol ortamı oluşturulmuştur.

Kontroller, riskin gerçekleşme olasılığını ve/veya gerçekleşmesi durumunda oluşacak olan etkiyi azaltarak faaliyet hedeflerine ulaşmak için yardımcı olan aksiyonlardır. Kontrol faaliyetlerinin sistemlere ve süreçlere, ilgili yapı henüz tasarım aşamasında iken yerleştirilmesi hedeflenmektedir.

Risk sahibi, riskin seviyesinin doğru tespiti için mevcut kontrolleri paydaşlar ile birlikte tespit eder ve bu kontrollerin etkinliklerini kontrol sahipleri ile birlikte öz değerlendirme gerçekleştirir.

Sürdürülebilirlik Riski

Kurumsal sürdürülebilirlik, yüksek rekabet ve değişen küresel iş ortamında, Şirket'in günümüz ve gelecek için ekonomik, sosyal, çevresel ve yönetsel risk ve fırsatları yönetebilmesi; kalite, inovasyon ve verimliliğe odaklanarak rekabet avantajı ve uzun vadeli değer yaratabilmesidir.

2020 yılında grubumuz bünyesinde sürdürülebilirlik yaklaşımının benimsenmesi temelli bir proje başlatıldı. Bu proje ile faaliyetlerini gerçekleştirirken sürdürülebilirlik bakış açısı ile hareket etmesini sağlayacak Sürdürülebilirlik Yönetim Sisteminin kurulması ve Sürdürülebilirlik Raporlamasının hazırlanması hedeflenmektedir. Türk Telekom olarak yönetim yaklaşımımızı, faaliyetlerimizi ve rekabetçi duruşumuzu güçlendirmesi hedeflenen, itibar ve şirket değerimizi doğrudan etkileyebilecek bu projeye ilgili her birimin katılımı sağlanmaktadır.

Şirket'le Muamele Yapma ve Rekabet Yasağı

Bu konuda Türk Ticaret Kanunu'nun 395 ve 396'ncı maddelerine ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği ekinde yer alan ilkelere paralel uygulamalar benimsenmiştir.

25.07.2020 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda Genel Kurul tarafından Yönetim Kurulu üyelerine, Türk Ticaret Kanunu'nun 395 ve 396'ncı maddelerinde belirtilen işleri yapabilmeleri hususunda izin verilmiş, II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği gereğince yönetim hakimiyetini elinde bulunduran pay sahiplerine, Yönetim Kurulu üyelerinin, üst düzey yöneticilerinin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî yakınlarının; Şirket veya bağlı ortaklıkları ile çıkar çatışmasına neden olabilecek önemli nitelikte işlem yapabilmeleri ve/veya Şirket'in veya bağlı ortaklıklarının işletme konusuna giren ticari iş türünden bir işlemi kendi veya başkası hesabına yapabilmeleri veya aynı tür ticari işlemlerle uğraşan bir başka şirkete sorumluluğu sınırsız ortak sıfatı ile girebilmeleri ile ilgili olarak, yıl içerisinde gerçekleştirilen işlemler hakkında Genel Kurul'a bilgi verilmiştir.

Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar

Yönetim Kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere sağlanan her türlü hak, menfaat ve ücretin belirlenmesinde kullanılan kriterler ve ücretlendirme esasları 25.07.2020 tarihinde gerçekleştirilen Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda pay sahiplerinin bilgisine sunulmuş ve kamuya açıklanmıştır. Ayrıca bu bilgiye Şirket'in yatırımcı ilişkileri web sitesinde de yer verilmiştir. 6102 sayılı Ticaret Kanunu'nun 408 ve Şirket Esas Sözleşmesi'nin 8'inci maddesi gereğince Yönetim Kurulu üyelerinin ücretleri Genel Kurulca tespit edilir.

25.07.2020 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda, 25.01.2019 tarihli Olağanüstü Genel Kurul Toplantısında

üye başına belirlenen aylık net ücretin¹, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2019 yılı için açıklanan yıllık tüketici fiyatları endeksi (TÜFE) artış oranında artırılması suretiyle belirlenmesi ve ayrıca yılda dört defa olmak üzere üye başına aylık net ücret tutarı nispetinde, Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında birer ikramiye ödenmesine karar verilmiştir.

Yönetim Kurulu üyelerine yönelik performans ölçümü ve buna bağlı bir ödüllendirme bulunmamaktadır. Şirket herhangi bir Yönetim Kurulu üyesine ve yöneticilerine borç vermemiş, kredi kullanılmamış, üçüncü bir kişi aracılığı ile şahsi kredi adı altında kredi kullanılmamış veya lehine kefalet gibi teminatlar vermemiştir.

¹ 25.01.2019 tarihli Olağanüstü Genel Kurul Toplantısı'nda yönetim kurulu üye ücretleri 28.05.2018 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda aylık net 15.000 TL olarak belirlenen ücretlerin Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2019 yılı için açıklanan yıllık tüketici fiyatları endeksi (TÜFE) artış oranında artırılması suretiyle belirlenmiştir.

Yönetim Kurulu üyelerine ve üst düzey yönetimde bulunan yöneticilere sağlanan faydalar ise 2019 ve 2020 yılları için toplu olarak aşağıda sunulmuştur:

(Bin TL)	1 Ocak- 31 Aralık 2019	1 Ocak- 31 Aralık 2020
Kısa vadeli faydalar	161.146	97.873
Ücret ve Ücret Benzeri Ödemeler	152.913	87.631
Huzur Hakkı	8.233	10.242
Uzun vadeli tanımlanmış faydalar	1.921	2.179
Sosyal Sigortalar Kurumu Primleri	1.921	2.179
Toplam	163.067	100.052

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

Menfaat Sahipleri

Türk Telekom'un menfaat sahipleri; Şirket'in hedeflerine ulaşmasında payı bulunan veya faaliyetleriyle ilgisi olan çalışanları, alacaklıları, müşterileri, tedarikçileri, bayileri, sendikalar ve çeşitli sivil toplum kuruluşları gibi kişi, kurum veya çıkar gruplarıdır.

Türk Telekom, işlem ve faaliyetlerinde menfaat sahiplerinin ilgili mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını koruma altına almak için azami gayreti göstermektedir.

Menfaat sahiplerinin haklarının mevzuat ve karşılıklı sözleşmeler ile korunamadığı durumlarda, menfaat sahiplerinin çıkarları iyi niyet kuralları çerçevesinde ve Şirket imkanları ölçüsünde korunmaktadır.

Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikaları

Türk Telekom'un çalışanlarıyla ilişkileri, insan kaynakları ve insan hakları politikalarının; tedarikçileri ile ilişkileri ise satın alma politikasının çizdiği esaslar ile yürütülmektedir.

Sorumlu bir işveren olarak Türk Telekom, ilişkide olduğu menfaat sahiplerinin iş süreçlerinin ve işlemlerinin, iş ve sosyal güvenlik kanunlarına ve Şirket'in İnsan Hakları Politikası'na uygun olarak yürütülmesine yüksek öncelik vermektedir.

Türk Telekom, müşterilerinin istek ve önerilerini dinlemekte, şikayetlerini kanun, yönetmelik ve Şirket kurallarına göre adil, tarafsız bir yaklaşım ve gizlilik içerisinde, mümkün olan en hızlı şekilde çözmek üzere azami gayret göstermektedir.

Türk Telekom, ticari iş ilişkisinde bulunduğu bayi, yüklenici, iş ortakları gibi firmalar ile ilişkilerinin doğru, tutarlı ve güvenilir olmasına ve her türlü işin ilgili sözleşme, yasa ya da düzenlemelere uygun biçimde yürütülmesine önem vermektedir. Söz konusu firmalar ile yapılan sözleşmelerde; esas ve uygulamalara uygunluk, hukuk birimlerinin ve konu ile ilgili iş biriminin görüşleri alınarak fayda ve maliyet gibi objektif kriterler göz önünde bulundurulmaktadır.

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası

2020 Kasım ayı itibarıyla Yönetim Kurulu'nca onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Şirket'in Yönetim Kurulu üyeleri ile her seviyede görev yapan yöneticilerini ve çalışanlarını kapsayan politikanın uygulanmasına ilişkin Şirket içi mekanizmalar oluşturulmuştur.

Bu politika ile Şirket'in rüşvet ve yolsuzluk konusundaki yaklaşımı ile taahhütlerinin açık ve net bir şekilde ortaya konması, bu kapsamda değerlendirilebilecek olası eylemlerin tespiti ve önlenmesine ilişkin kural ve sorumlulukların oluşturulması, çalışanların bilinçlendirilmesi, ulusal ve uluslararası düzenlemelere uyum sağlanarak bütünlük ve itibarının korunması amaçlanmıştır.

Türk Telekom ayrıca tedarikçilerinden ve iş ortaklarından bu politikaya uymalarını, çalışanlarını bu konuda teşvik etmelerini beklemektedir. Bu amaçla, Türk Telekom'un tedarikçileri ve iş ortakları ile yapacağı sözleşmelere bu politikaya uyulacağına dair düzenleme eklenir.

Türk Telekom faaliyet gösterdiği ve temsil edildiği tüm ülkelerdeki rüşvet ve yolsuzlukla ilgili yasal düzenlemelere uyar.

Türk Telekom rüşvet ve yolsuzluğa karşı "sıfır tolerans" yaklaşımı ile hareket eder ve faaliyetlerini adil, dürüst, yasal ve etik kurallara uygun bir şekilde sürdürmeyi taahhüt eder. Her türlü rüşvet ve yolsuzluğun karşısında olan Şirket'te, amacı ne olursa olsun rüşvet alınması ya da verilmesi kesinlikle yasaktır.

Türk Telekom, hediye alma, davet ve bağış yapma veya bunların kabulü, kolaylaştırıcı ödemeler, tedarikçi firmalar ve iş ortakları ile ilişkiler, temsil ve ağırlama, sponsorluk, siyasi faaliyetler, kayıtların doğruluğu konularını rüşvet ve yolsuzluk eylemlerinin gerçekleştirilebileceği başlıca risk alanları olarak belirlemiştir.

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nın ihlaline ilişkin iddia ve bildirimler etik ihlal kapsamında değerlendirilmekte, menfaat sahiplerinin mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemleri bildirebildikleri etik ihlal bildirim kanalı Şirket'in kurumsal internet sitesinde yer almaktadır. Bu bildirimler, etik konularda çalışanlara danışmanlık hizmeti veren Türk Telekom İş Etiği Kurulu tarafından tarafsız olarak incelenmektedir.

İş Etiği Kurulu tarafından gerekli araştırma ve soruşturmanın yürütülmesi sağlanarak elde edilen bulgular çerçevesinde bildirimler karara bağlanmakta ve kurul gündemine yansıyan çıkar çatışmaları dengeli bir şekilde ele alınmaktadır. Şirket tarafından gerekli denetleme ve incelemeler yapılmakta ve sonuçları, başvuru sahiplerine bildirilmektedir. Politika ihlalleri, disiplin cezaları ve yasal yaptırımların uygulanması ile sonuçlanır. Aykırı fiillerin tespiti halinde disiplin hükümlerinde yer alan yaptırımlar uygulanır.

Adli makamlara intikali gereken rüşvet ve yolsuzluklar hakkında, Cumhuriyet Savcılıklarına suç duyurusunda bulunulur. Politikaya aykır bir durum oluşması durumunda tedarikçi ve iş ortakları ile yapılmış sözleşmede belirtilen yaptırımların uygulanması ve gerekirse iş ilişkisinin sonlandırılması esastır. Çalışanların rüşvet almayı/vermeyi reddetmekten dolayı ceza almaması ve herhangi bir zarar görmemesi sağlanır. Tüm çalışanlar, bu politikanın anlaşılması ve içselleştirilebilmesi için atanan sınıf içi/e-egitimi tamamlamak zorundadır.

“Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası E-Eğitimi” hazırlanarak tüm şirket çalışanlarına atanmıştır. Kısa zaman içerisinde %55 tamamlanma oranına ulaşmış ve 2021 yılında da devam edecektir.

Bilgi Güvenliği Politikası

Bilgi Güvenliği Politikası ile Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve diğer mevzuatlar çerçevesinde, menfaat sahiplerinin bilgi güvenliği gereksinimleri ve hakları değerlendirilmektedir. Türk Telekom, ilgili mevzuat gereğince kişisel verilere hukuka aykır olarak erişilmesini, verilerin işlenmesini önlemek ve muhafazasını sağlamak amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik tüm teknik ve idari tedbirleri almaktadır.

Menfaat sahiplerinin yönetime katılımı konusunda yapılan çalışmalar sonucunda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, Disiplin Kurulları, Uyuşmazlık Çözüm Kurulu, Mucit Fikir Sistemi gibi Şirket çalışanlarının yönetime katılma modellerinin uygulanması ve geliştirilmesine 2020 yılında devam edilmiştir.

Çalışanların yönetime katılımları Disiplin Kurulları ve Uyuşmazlık Çözüm Kurullarının işleyişi yönünden Toplu İş Sözleşmesi'nde düzenlenmiştir.

İnsan Kaynakları Politikası

Türk Telekom, profesyonellerin telekomünikasyon sektöründe en çok tercih ettiği şirket olmayı ve bu yolla gelecek strateji ve hedefleri doğrultusunda, kurum kültürü ve değerlerine uygun, nitelikli iş gücünün Şirket'e kazandırılmasını hedeflemektedir.

Türk Telekom, teknolojik gelişmeler, mali ve ekonomik durumlar, faaliyet alanındaki sektörel değişiklikler dahilinde; hızlı, kaliteli ve ekonomik hizmetler sunmak adına, prensip olarak çalışanlarını uzun süreli istihdam etmeyi amaçlamaktadır.

Türk Telekom'un sürekli başarısı, çalışanlarının sektörün değişen tüm şartlarına hızlı ve verimli uyum sağlayabilme

yeteneğine ve bu konudaki esnekliğine bağlıdır. Çalışanlar; üstün beceri, yetkinlik ve deneyimleriyle, Türk Telekom'un dünyanın önde gelen şirketleri arasına girmesine yardımcı olmaktadır.

Türk Telekom; çalışanlarının bilgi, beceri ve davranışlarının gelişmesini sağlamak, işveren markasını desteklemek, entegre yetenek yönetimi bakış açısıyla yüksek performansı ve potansiyeli destekleyerek çalışanlarını elde tutma noktasında gelişim yatırımları yapmak üzere eğitim ve gelişim faaliyetleri gerçekleştirmektedir.

Doğru zamanda, doğru kişiye, doğru eğitim ve gelişim yatırımı yapılması; yöneticilerin çalışanlarının gelişiminde aktif rol alması; sunulan gelişim fırsatlarının insan kaynaklarının tüm süreçleriyle entegre olması; teknoloji ile desteklenen eğitim ve gelişim faaliyetlerinin sürekliliği ve tüm süreçlerde alternatif gelişim yöntemlerinin ve kaynaklarının kullanılması, Türk Telekom'un temel prensipleridir.

Şirket, çalışanlar ile ilgili alınan kararları veya çalışanları ilgilendiren gelişmeleri, uygun iç iletişim araçlarıyla (bilgilendirme, e-posta duyuruları, anlık bilgilendirme, iç iletişim portalı gibi) çalışanlarına duyurmaktadır.

Şirket tarafından belirlenen İnsan Kaynakları Politikası çerçevesinde işe alımlarda ve kariyer planlamalarında, eşit koşullardaki kişilere eşit fırsat sağlanması ilkesi benimsenmektedir. İşe alıma ilişkin bir kurallar bütünlüğü yaratılmış, işe alım kriterleri tarafsız ilkeler çerçevesinde oluşturulmuştur.

Yönetici görev değişikliklerinin Şirket yönetiminde aksaklığa sebep olabileceği öngörülen durumlarda, yeni görevlendirilecek yöneticilerin belirlenmesi hususunda halefiyet planlaması yapılmaktadır.

İşe alım süreçleri, ilgili mevzuat gereğince belirlenmektedir. Şirket'in çalışanları ile ilişkileri ise İnsan Kaynakları altında görev yapan İnsan Kaynakları İş Ortakları tarafından yönetilmektedir.

İnsan Hakları Politikası

Türk Telekom'un çalışanları, müşterileri, tedarikçileri, iş ortakları ve tüm menfaat sahipleriyle olan ilişkilerinin, insan haklarına saygılı bir şekilde yönetilmesini sağlayan ilkeler ve kurallar bütünü belirlenmek amacıyla hazırlanan Türk Telekom İnsan Hakları Politikası, Yönetim Kurulunca onaylanmış ve Şirket Yatırımcı ilişkileri internet sayfası vasıtasıyla kamuoyuna duyurulmuştur.

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

Politika, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanname, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve yasal mevzuatı, Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanmış Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri temel alınarak etik ilkelere uyumlu, çeşitlilik içeren, farklılıklara saygılı ve katılım esasına uygun bir yapıda düzenlenmiştir.

Türk Telekom, İnsan Hakları Politikası ile insan haklarına saygılı bir çalışma ortamı oluşturmayı ve yürüttüğü faaliyetlerde insan haklarına uygun davranmayı hedefler. Türk Telekom ayrıca tedarikçilerinden ve iş ortaklarından da bu politikaya uymalarını, çalışanlarını bu konuda teşvik etmelerini beklemektedir.

Türk Telekom farklılıklara değer verir, bunu bir zenginlik olarak görür ve çalışanlarının kendilerini Şirket'in bir parçası olarak hissetmeleri için gayret gösterir. Türk Telekom'da hiç kimse, yaş, dil, ırk, etnik köken, tabiiyet, sağlık, engellilik durumu, cinsiyet, medeni durum, din ve mezhep, siyasal düşünce, felsefi anlayış ve inanç gibi nedenlerle ayrımcılığa tabi tutulmaz.

Türk Telekom, çalışanlarının örgütlenme ve ifade özgürlüğü ile sendikalaşma ve toplu pazarlık haklarına saygı duymakta ve bunları desteklemektedir. Şirket; angarya, çocuk işçiliği, yasadışı göçmenler ve çalışma izni olmayan yabancı uyruklu personel çalıştırma ile borç ödeme amaçlı işçilik ve her çeşit insan ticareti de dahil olmak üzere zorla çalıştırma uygulamalarının tümünü reddeder. 18 yaşın altındaki çocuklar işe alınmaz ve çocuk hakları konusunda, Türkiye tarafından onaylanan uluslararası sözleşmeler ile ulusal mevzuata uyulur. Bu tutum, kamu yetkililerinin denetimine açıktır.

Türk Telekom'da kadınların çalışma hayatına katılımının teşvik edilmesi ve kadın istihdamının artırılması hedeflenir. İstihdam edilen kadın çalışanlar doğum öncesi ve sonrasında sekizer hafta olmak üzere toplam 16 hafta ücretli doğum izni alma imkanına sahiptir. Bunun yanı sıra talep halinde, altı aya kadar ücretsiz doğum izni ve çocuk 1 yaşına gelene kadar günde 1,5 saat süt izni verilmektedir. Gebe veya emziren çalışanlar günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmamaktadır. Bunların dışında yasalarn gereklilikleri kapsamında çalışan haklarına azami özen gösterilmektedir.

İnsan hakları ihlallerine ilişkin iddia ve bildirimler, etik ihlali kapsamında değerlendirilir ve Türk Telekom İş Etiği Kodu'nda yer alan usul ve esaslara göre gizlilik içerisinde incelenerek sonuçlandırılır. Bir konuyu dürüstçe dile getirerek bildirimde bulunan çalışanın bu davranışı, kendisiyle ilgili olumsuz bir kanaatin oluşması yönünde değerlendirilemez. Bildirim sürecinde gizlilik kuralları esastır ve ihlal bildirimini yapan kişilerin hakları korunur.

İnsan hakları ihlalleri, disiplin cezaları ve yasal yaptırımların uygulanması ile sonuçlanabilir.

Ayrıca, çalışanlardan her yıl İnsan Hakları Politikası'na uyduklarına dair beyan alınır; politikanın benimsenmesi ve içselleştirilmesi için çalışanlara her yıl eğitim verilir.

2020 yılı içinde ayrımcılık konusunda çalışanlardan gelen bir şikayet olmamıştır.

"İnsan Hakları Politikası E-Eğitimi" hazırlanarak tüm şirket çalışanlarına atanmıştır. Kısa zaman içerisinde %55 tamamlama oranına ulaşmış ve 2021 yılında da devam edecektir.

Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi

Türk Telekom pay sahipleri ve yatırımcıları, kamuyu aydınlatma ilkeleri doğrultusunda bilgilendirilmektedir.

Türk Telekom müşterilerinin hizmet ve ürünler hakkındaki bilgi talepleri, dilek veya şikayetleri, müşteri sorunlarının çözümü, Pazarlama ve Müşteri Hizmetleri Genel Müdür Yardımcılığı tarafından en etkin şekilde yerine getirilmektedir.

Şirket içi bilgilendirmeler, İç İletişim ve İşveren Markası Grup Müdürlüğü tarafından yapılmaktadır.

Şirket'in web sitesinde Türkçe ve İngilizce olarak yayımlanan kamuya açık politikalar sayesinde tedarikçileri, bayileri, yatırımcıları, çalışanları ve diğer menfaat sahipleri Şirket'in menfaat sahiplerine yönelik uygulamaları hakkında bilgilendirilmektedir.

Sosyal Diyalog ve Çalışma Barışı

Türk Telekom, sendikali örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi düzeni kapsamında, işçi sendikası ile sosyal diyalogu ve iş yerlerinde çalışma barışını sağlayıp geliştirmeyi ilke edinir. Toplu İş Sözleşmesi, her iki yılda bir Türkiye Haber-İş Sendikası ile birlikte imzalanır. Sendika üyesi çalışanların talep ve beklentileri bu anlaşma kapsamında değerlendirilir ve yönetilir.

Türkiye Haber-İş Sendikası ile Türk Telekom arasında düzenli olarak toplantılar düzenlenerek çalışanların beklentileri ve sorunları tartışılıp etkin sosyal diyalog ve iş birliği sayesinde çalışma barışının devamı sağlanmaktadır. Bu görüşmeler neticesinde gerekli önlemler ve aksiyonlar Türk Telekom tarafından alınmakta, çalışanları etkileyecek kararlar sendika temsilcilerine ve sendikaya bildirilmektedir.

Türk Telekom, çalışma saatleri/fazla mesai ve toplu iş sözleşmesi hakkındaki yerel yasalara uygun olarak tüm Merkez ve Bölge Birimlerine, fazla çalışma saatleri ile ilgili kuralları düzenli olarak bildirmekte ve hatırlatmaktadır. Türk Telekom'da her ay Türk Telekom İlkeleri, toplu iş sözleşmesi ve ilgili kanunlara uyulup uyulmadığını değerlendirmek için fazla mesai denetlemesi yapılır. Türk Telekom'da asgari ücret, toplu iş sözleşmesiyle ve yasal sınırın üzerinde belirlenir.

İşe Alım Süreçleri

Türk Telekom işe alım çalışmalarında, Şirket'in ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün, istenilen yetkinlik ve deneyimde, en doğru adaylarla karşılaşması hedeflenmektedir. İşe alım süreci, Talep Yönetimi, Seçme ve Yerleştirme olarak üç aşamada değerlendirilmektedir.

Talep Yönetimi sürecinde; organizasyon, norm kadro, yeni kadro ihtiyaçları gözetilerek yıllık işgücü planları oluşturulmaktadır. Seçme sürecinde ise zengin bir aday havuzu oluşturularak, bu havuzdan objektif kriterlerle uygun adaylar belirlenmektedir. Bu kapsamda Şirket'in kariyer sitesinden, önde gelen iş arama sayfalarından, yerli ve yabancı İK danışmanlık firmalarından faydalanılmaktadır. Potansiyel adaylara ulaşmak için üniversiteler, meslek odaları, İŞKUR gibi resmi kurumlarla iletişime geçilmekte, ayrıca dijital ve sosyal medya araçları da kullanılmaktadır.

Seçme sürecinde objektiviteyi sağlamak ve yetkinliği doğru tespit etmek için, farklı ölçme ve değerlendirme araçlarından yararlanılmaktadır. Süreci olumsuz sonuçlanan tüm adaylara geri dönüş yapılmaktadır.

Çalışma Kültürü

Türk Telekom; benimsediği değerleri, saygı ve paylaşıma dayalı oluşturduğu ve yaşattığı Şirket kültürü ile çalışanları, yöneticileri ve paydaşlarıyla saygı, güven ve etik değerlere dayalı süregelen bir ilişki kurmayı hedeflemektedir.

Türk Telekom'da performans odaklı, iş birliği ve takım ruhuyla, birlikte kazanmayı esas alan, yenilikçi ve çevik bir çalışma kültürü vardır. Küresel rekabetin ve sektördeki değişim hızının gereği olarak çevik görev gücü gibi yeni çalışma modelleri uygulanmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çevre

Şirket, çalışanları için daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmayı, faaliyetleri ile çevreye verilebilecek zararın etkilerini en aza indirmeyi ve çevre dostu teknolojilerin uygulanmasını öncelikli hedef olarak benimsemiştir.

Bu hedef doğrultusunda çalışanlardan,

- iş yerlerinde yasal mevzuata, uygulamalara ve kabul görmüş standartlara uygun hareket etmeleri,
- önleyici yaklaşım doğrultusunda, tüm risk ve etki değerlendirmeleri sonucunda alınmış tedbirlere uymaları,
- meydana gelebilecek herhangi bir olay, kaza veya acil durumda kayıpları en aza indirecek sistemleri uygulamaları,
- güvenlik kültürü, risk algılaması ve çevre bilincini geliştirmek için düzenlenen eğitimlere katılmaları,
- iş sağlığı ve güvenliği ile çevreye ilişkin denetimlerde objektif ve şeffaf tutum sergilemeleri,
- iş güvenliğini tehlikeye atabilecek herhangi bir davranışı, durumu ve oluşan kazaları haber verip rapor etmeleri,
- sorumlu İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanı ile uyumlu hareket etmeleri

beklenmektedir.

Proaktif ve üretken bir İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çevre Yönetimi benimseyen Türk Telekom, yönetim sistemlerini geliştirerek, iş kazalarının önlenmesi, çevre bilincinin oluşturulması ve çalışanlar arasında iş sağlığı ve güvenliği ile çevre kültürünün yaygınlaştırılması için çalışmaktadır.

Türk Telekom; faaliyet, ürün ve hizmetlerinden kaynaklanan potansiyel tehlikelerin ve bunlara ilişkin risklerin belirlenmesi, çevresel etki ve boyutlarının değerlendirilmesi, böylelikle potansiyel tehlikelerin kontrol altına alınmasına ilişkin yöntem ve esasları sistematik bir şekilde tanımlamaktadır. Şirket bu tanımlamalar doğrultusunda; iş kazaları, meslek hastalıkları ve çevre boyutlarının asgari seviyelere indirilmesi amacı ile risk ve çevresel etki değerlendirme tabloları hazırlamakta ve raporlamaktadır.

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

Gerçekleştirilen çalışma sayesinde iş kazası ve meslek hastalıkları meydana gelmeden, bunlara sebep olabilecek risklerin tespit edilmesi ve ilgili önlemlerin alınması hedeflenmiştir.

Çalışanların yaptıkları işe özgü tehlikelerden korunması için toplu korunmanın mümkün olmadığı yerlerde kişisel koruyucu donanım temin edilmektedir.

Şirket'in işyerlerinde "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları" oluşturulmuştur. Periyodik olarak toplanan kurullarda;

- iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanlara yol göstermek,
- iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,
- iş yerinde meydana gelen her iş kazası ve iş yerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen iş yeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,
- iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak,
- iş yerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,
- iş yerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ilgili ekiplerin çalışmalarını izlemek

gibi görevler yerine getirilmektedir.

Bu kurullara çalışan temsilcileri de üye olarak katılmakta olup, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine yönelik her türlü geri dönüş değerlendirilmektedir.

Performans Yönetimi ve Sürekli Gelişim

Performans Yönetimi Süreci ile bir yandan Şirket vizyonu ve ilgili yılın stratejik öncelikleri doğrultusunda belirlenen hedeflerin çalışanların katkılarıyla gerçekleşmesi sağlanırken, diğer yandan hedeflere ulaşırken çalışanların

katılımlarının objektif, sistemli ve ölçülebilir bir yöntemle değerlendirilmesi, motive edici bir çalışma ortamı oluşturulması ve kişisel gelişim amaçlanmaktadır.

Her yıl Şirket hedefleri bölüm ve bireyler bazında planlanarak bireysel hedeflerle çalışanların büyük resmin hangi parçasına katkı sağladıklarını anlamalarına hizmet edilmektedir. Üst Yönetim Hedef Kartları'nın oluşmasını takiben yıllık olarak gerçekleştirilen hedef yayılım toplantılarıyla; performans kültürünün Şirket çapında yaygınlaşması, hedeflerin SMART (Belirgin-Ölçülebilir-Ulaşılabilir-Uyumlu-Zamana Bağlı) kriterlerine uygun şekilde belirlenmesi ve uygun bir değerlendirme yapılabilmesi için yönetsel seviyenin aynı noktada olması amaçlanmaktadır. Bu toplantılarda yapılan bilgilendirme ve yönlendirmelerin yöneticiler tarafından ekiplerine iletilmesi önem taşımaktadır.

Performans Yönetimi Süreci'nin çıktıları, Ücret Yönetimi ve Ödüllendirme, Kariyer ve Yetenek Yönetimi, Eğitim ve Gelişim ile Performans Geliştirme Süreci faaliyetlerine veri sağlamaktadır.

Performans Yönetimi Süreci ve Sistemi'ne ilişkin kılavuz/rehber, duyuru, görsel, infografik, video vb. iletişim çalışmaları, performans yılı dönemlerinde ilgili hedef kitleyle paylaşılmaktadır.

Ücretlendirme

Türk Telekom hedeflerini gerçekleştirebilmek için nitelikli insan gücünün Şirket'e çekilmesini, çalışanların elde tutulmasını, motivasyonunu yüksek tutup hizmetin sürdürülebilir kılınmasını ve üstün performans gösterenlerin ödüllendirmesini amaçlamaktadır. Bu kapsamda ücretler, ilgili mevzuat, işin tanımı, sorumlulukları, gerektirdiği nitelikler ve piyasa değeri değerlendirilerek belirlenmektedir.

Çalışanların Yan Hakları

Türk Telekom, çalışma koşullarını ve yaşam standartlarını iyileştirmek amacıyla ücretsiz iletişim servisleri, ücretsiz hayat ve kaza sigortası, yemek kartı, servis aracı, şirket aracı ve bireysel emeklilik desteği gibi çeşitli haklar sağlamaktadır. Türk Telekom ayrıca çalışanlarının ve ailelerinin yaşam standartlarına çeşitli fonlar ve sağlık ve sosyal yardım kuruluşları aracılığıyla katkıda bulunmaktadır. Bunlara ek olarak Türk Telekom, çalışanlarının emeklilik sonrası yaşamlarına daha fazla destek olmak amacıyla bireysel emeklilik sistemi uygulamaktadır.

Bu haklar, çalışanların iş sözleşmeleri, statüleri, çalışma alanları, unvan, pozisyon ve iş kademeleri gibi çeşitli parametrelere göre değişiklik göstermektedir.

İş Etiği Kodu

Türk Telekom'un vizyon, misyon ve değerleri doğrultusunda tüm çalışanların gerek çalışma ortamında gerekse çalışma ortamı dışında nasıl davranması gerektiğini, aksi durumlarda ne tür yaptırımların uygulanabileceğini açıklama amacını taşıyan, İş Etiği Kodu, Yönetim Kurulu üyeleri dahil olmak üzere tüm çalışanları kapsamaktadır. İş Etiği Kodu, Yönetim Kurulu'nca onaylanarak Şirket'in yatırımcı ilişkileri internet sayfası vasıtasıyla Türkçe ve İngilizce olarak kamuya duyurulmuştur.

Şirket'te işe başlayan çalışanlara, İşe Alım ekibi tarafından "İş Etiği Kodu" ve "İş Etiği Bildirim Formu" e-posta ile gönderilerek, kendilerinden Bildirim Formu'nu imzalamaları istenmektedir. Ek olarak her yılın başında, tüm çalışanların "İş Etiği Kodu Uygunluk Formu" beyanları yenilenmektedir.

Ayrıca mevcut çalışanların İş Etiği Kodu hakkında bilgilendirilmesi, politika ve kuralların anlaşılabilirliğinin artırılması ve etik standartların korunmasının sağlanması amacıyla e-egitimler hazırlanmaktadır. Diğer taraftan İşe Uyum Eğitimleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri, Yöneticinin İK Penceresi Eğitimleri gibi bazı sınıf eğitimlerinde de bu konulara yer verilmektedir. Bu eğitimlerde; İş Etiği Kodu ve mobbing tanımına, kapsamına, çalışanların ve yöneticilerin bu konudaki rol ve sorumluluklarına, örnek vakalara, etik ihlallerinin nasıl ve kime bildirimlerinin yapılacağına dair bilgiler katılımcılarla paylaşılmaktadır.

Türk Telekom'da tüm çalışanlar, etik standartların korunmasından, yerleşmesinden ve yaşatılmasından sorumlu olup, her bir çalışan birer gönüllü denetçidir. Yöneticiler de etik koda uygun davranarak örnek oluşturmakta, bu kurallara uygun davranma kültürünü teşvik etmekte ve çalışanlarının İş Etiği Kodu'na ilişkin soru veya endişelerine yanıt vermektedirler.

İş Etiği Kodu'na aykırı durumların tespiti veya gözlenmesi durumunda, bu durum dürüstçe etik ihlal bildirim kanallarından birine rapor edilmektedir. İş Etiği Kodu'nun ihlaline ilişkin bildirimler hiçbir şekilde engellenemeyeceği

gibi, çalışanlar da yöneticilerini atlayarak bildirimde bulunabilmektedir. Bir konuyu dile getiren veya inceleme, araştırma sürecine dahil olan çalışanlar hakkında bu sebebe dayanarak ayrımcılık, kademe indirme, uzaklaştırma, hak kaybı, tehdit ya da taciz de dahil olmak üzere herhangi bir olumsuz yaptırım uygulanması, yine İş Etiği Kodu'nun ihlali anlamını taşımaktadır. Çalışanların yapmış oldukları ihlaller, İK uygulamalarında dikkate alınmaktadır.

Türk Telekom; çalışanlarına, müşterilerine, tedarikçilerine, iş ortaklarına ve resmi makamlara karşı yasalara uygun, etik ve dürüst davranmaya, iş ilişkisi içinde olduğu herkeste güven duygusu uyandırmaya önem verir. Rüşvet ve yolsuzluğun önlenmesine yönelik İş Etiği Kodu'nda; çalışanların, sahip olduğu pozisyondan dolayı kişisel menfaatler elde etmeleri, yakınlarına veya üçüncü kişilere menfaat sağlamaları yasaklanmıştır. Çalışanların; pozisyonlarını, Şirket malını ve Şirket'e ait bilgileri kişisel çıkarları için kullanmamaları, kişisel çıkarlarını Şirket çıkarlarının üstünde tutmamaları ve Şirket yararını korumaya özen göstermeleri gerekmektedir. Ayrıca çalışanların Şirket aleyhine sonuç doğurabilecek baskılara boyun eğmeleri, müşterilerden/tedarikçi firmalardan/ iş ortaklarından özel menfaat sağlamaları ve aralarında aracılık ilişkisi kurarak menfaat aktarımı yapmaları yasaklanmıştır.

Şirket adına hediye alma, davet ve bağış yapma veya bunların kabulü ile ilgili dikkatli davranılması, iyi bir muhakeme yapılması ve çıkar çatışması doğurabilecek durumlardan kaçınılması beklenmektedir.

Bu kapsamda, maddi değerine bakılmaksızın;

- tarafsızlık ve bağımsızlığı etkileyebilecek bir ilişkiyi ima eden hediyein verilemeyeceği veya kabul edilemeyeceği,
- çalışanı veya Şirket'i yükümlülük altına sokacak ve itibarını zedeleyebilecek hediyein verilemeyeceği ya da kabul edilemeyeceği,
- çalışandan çıkar elde etmek, çalışanın görevini yerine getirme şeklini etkilemek, İş Etiği Kodu'nda yer alan davranış kalıplarına aykırı davranmayı özendirmek amaçlı verilen, para veya paraya çevrilebilir nitelikteki, değeri, izin verilen limiti aşan hiçbir hediyein kabul edilmeyeceği belirtilmiştir.

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

Satın Alma ve Tedarikçi Yönetimi

Türk Telekom ve Grup Şirketlerinin satın alma faaliyetleri, standartların oluşturulması ve kontrolü, Destek Hizmetleri ve Satın Alma Yönetimi Genel Müdür Yardımcılığı tarafından merkezi olarak gerçekleştirilmektedir. Destek Hizmetleri ve Satın Alma Yönetimi Genel Müdür Yardımcısı Satın Alma Politikası'nın uygulanmasından ve gerektiğinde güncellenmesinden sorumludur.

Türk Telekom Satın Alma ve Tedarikçi Yönetimi Misyonu:

- Türk Telekom hedeflerine katkı sağlayacak satın alma stratejilerini belirlemek ve uygulamaya koymak,
- Tüm satın alma karar ve süreçlerini ayrıştırmak ve Şirket politikalarına uygun olarak sürdürmek,
- İş birimlerinin iş hedeflerini gerçekleştirmelerine destek olmak,
- Satın alma sürecini en uygun kalite, fiyat ve teknik performans ile yürütmek ve
- Türk Telekom Grup ekosistemini geliştirerek, tedarikçi ilişkilerini sürdürülebilir ve etkin bir şekilde yürütmektir.

Türk Telekom Satın Alma ve Tedarikçi Yönetimi Vizyonu:

Global ve sektörel düzeyde en iyi uygulamaların kullanıldığı, yetkinlik seviyesi yüksek satın alma ve tedarikçi yönetimi ekiplerinden biri olmak ve Türk Telekom Grup stratejilerine katkı sağlamaktır.

Şirket'in temel satın alma stratejisi olan "gerekli rekabet ortamının oluşturularak, taleplerin en uygun fiyat, süre, kalite ve şartlarla temin edilmesi" ilkesini sağlamak amacıyla yönelik kural ve süreçlere ait görev ve yetkiler, Türk Telekom Yönetim Kurulu tarafından onaylanan Satın Alma Politika ve Prosedürü ile belirlenmektedir.

Satın Alma Politika ve Prosedürü, Türk Telekom Grubu bünyesinde görev yapan ve talep/satın alma süreçlerinde rolü bulunan tüm çalışanları kapsamaktadır. Satın Alma Politika ve Prosedürü, Şirket iç iletişim kanallarında yayımlanmaktadır. Değişiklikler konusunda ise e-posta yoluyla tüm çalışanlar bilgilendirilmektedir. İhtiyaç durumlarında, Şirket çalışanları için konuyla ilgili eğitim çalışmaları yapılmaktadır.

Türk Telekom web sitesinde yayımlanan Satın Alma Politikası, tüm dünyadaki tedarikçilerin erişimine Türkçe ve İngilizce olarak açıktır. Tedarikçiler iş süreçlerinde Türk Telekom Satın Alma Politikası ile ilgili bilgilendirilmektedir.

İsteyen tedarikçilere Politika'nın bir kopyası sağlanmaktadır.

Türk Telekom'da:

Alımların en uygun şekilde gerçekleştirilebilmesi ve katma değer yaratılabilmesi amacıyla, süreçlerin uçtan uca yönetilmesini esas alan bütünsel bir satın alma stratejisi benimsenmiştir.

2020 yılında dünya genelinde yaşanan pandemi dolayısıyla Şirket bünyesinde evden çalışma uygulamasına geçilmiştir. Şirket'in yüksek teknoloji sistem desteği sayesinde çalışma koşulları en efektif şekilde düzenlenmiş ve performans kaybı yaşanmamıştır. Satın alma süreçlerinin etkinliği ve tedarikçi çeşitliliğine verilen önem sayesinde pandemi döneminde dünyada ve ülkemizde pek çok sektörün ve şirketin karşı karşıya kaldığı tedarik zincirindeki aksamalar bertaraf edilmiştir. İhalelerin online satın alma sistemi üzerinden yapılabilmesi sayesinde, ihale süreçleri başarı ile tamamlanmıştır.

Tedarikçi yönetiminin etkinleştirilmesi ve uygulamanın standartlaşması amacı ile süreçlerin açık ve net olarak tanımlanması sağlanmıştır.

Tedarikçi Performans Değerlendirme süreçleri sistem üzerinden işletilmektedir. 2020 yılı içerisinde Tedarikçi Performans Yönetim Sistemi üzerinde iyileştirmeler yapılmış ve canlıya alınmıştır. Yapılan geliştirmeler ile tedarikçi performans ve aksiyonunun sistem üzerinden etkin takibinin yapılabilmesi ve raporlanabilmesi hedeflenmiştir. Süreçte manuel müdahale gerekmeden tedarikçi performansı değerlendirilebilmekte ve değerlendirme sonuçları operasyonel satın alma belgeleri ile entegre çalışmaktadır.

Tedarikçi performans değerlendirmeleri 6 aylık periyotlar halinde, devamlı olarak yapılmakta ve segmente edilen tedarikçiler, belirlenen ana başlıklara göre detaylı değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Tedarikçiler iş sağlığı ve güvenliği, çevre, kalite, organizasyon alanlarında da değerlendirilmekte ve sonuçları hakkında geri bildirim verilmektedir.

2020 yılının ilk yarısında, Şirket'in toplam satın alma hacminin yaklaşık %60'ını karşılayan tedarikçiler proje bazlı SLA kriterleri, ticari ve dönemsel çerçevede değerlendirilmiş ve sonuçları hakkında kendilerine geri bildirimlerde bulunulmuştur.

Türk Telekom satın alma süreci yaklaşımı

Talep ve satın alma birimlerinin sorumlulukları verimlilik artışı anlayışıyla yeniden düzenlenerek, toplam sahip olma maliyeti, tedarik zinciri riskleri ve sürdürülebilirlik gibi temel unsurlar dikkate alınarak etkin ve yalın bir satın alma yapısı tasarlanmıştır.

Şirket organizasyonu dikkate alınarak, yetki limitlerinde yönetsel kontrolün dahil edildiği bir onay mekanizması oluşturulmuştur.

Türk Telekom Grup Şirketleri'nin satın alma faaliyetleri, ilgili mevzuat ve Türk Telekom Grup Satın Alma Politika ve Prosedürü hükümlerine göre ve ihale/teklif isteme usulü ile yapılmaktadır.

Satın alma ekipleri iç toplantılar ve iç eğitimlerle satın alma ve tedarik zinciri adım ve standartları konusunda bilgilendirilmektedir.

Görevlerin ayrılığı ilkesi göz önünde bulundurularak, satın alma birimleri ve diğer birimler sorumlulukları dahilinde olan satın almaya ilişkin görevlerini, belirtilen bu politikaya uygun olarak yerine getirmektedir.

Alımların en doğru kalite, süre ve maliyet ile yapılabilmesi için ilgili tüm birimler, birbirlerini zamanında bilgilendirme ve görevlerini eksiksiz yerine getirme bilinciyle çalışmaktadır.

Alımların Türk Telekom Grup menfaatleri doğrultusunda yapılması için kısa, orta ve uzun vadeli iş planları dahilinde hareket edilerek, tüm boyutlarıyla şeffaf ve rekabetçi bir ortam oluşturulması sağlanmaktadır.

Alımlarda hacim avantajından ve Türk Telekom Grubu'nun toplam alım gücünden yararlanmak amacıyla iktisadi ve teknik bakımdan bütünlük gösteren ihtiyaçlar mümkün olduğunca birleştirilerek talep oluşturulmaktadır.

TCO (Toplam Sahip Olma Maliyeti), tedarik zinciri riskleri, sürdürülebilirlik gibi temel unsurlar dikkate alınarak etkin bir satın alma yapılmaktadır.

Tedarikçi güveninin sarsılmaması için ticari zorunluluklar dışında tedarikçilere ilave iş yükü yüklemenin önüne geçilmektedir.

Türk Telekom Grup Şirketleri'nin ihtiyaçları, iş niteliği göz önünde bulundurularak, mümkün olduğu ölçüde ilk elden (imalatçı, ithalatçı veya genel distribütör tarafından) karşılanmaktadır.

Tedarikçi yönetimi ilkeleri

Tedarikçi yönetimi sürecinde Türk Telekom'un benimsediği temel ilkeler:

- Şeffaflık,
- Adil ve eşit mesafe,
- Saygı ve dürüstlük çerçevesinde iletişim,
- Fikri mülkiyet ve gizli bilgilerin saklanmasıdır.

Sürdürülebilir satın alma yaklaşımı

Sürdürülebilir satın alma yaklaşımının amacı, satın alma faaliyetleri ile Türk Telekom Grup faaliyetlerinde, genel olarak sürdürülebilirliği sağlamaktır.

Satın alma süreçlerinde temel değerleri, şeffaflık, doğruluk ve dürüstlük oluşturmaktadır. Türk Telekom Grup çalışanlarının paydaşlar ve tedarikçilerle olan ilişkileri, başta aşağıda yer alanlar olmak üzere, ayrıntıları Türk Telekom İş Etiği Kodu belgesinde belirtilen temel değerler üzerine kurulmuştur.

Türk Telekom'da;

- Tedarikçilere karşı sözleşmeler çerçevesindeki yükümlülüklerin zamanında yerine getirilmesi için azami özen gösterilir.
- Satın alma süreçlerinin yasalara ve Şirket politikalarına göre yürütülmesine yönelik tüm önlemler alınır ve titizlikle izlenir.
- Satın alma birimi tarafından tedarikçi ilişkileri yönetimi sorumlulukları gereği yıl içerisinde tedarikçilere Şirket'in Satın Alma Politika ve Prosedürlerine ilişkin destekleyici bilgilendirmeler yapılır.
- Tedarikçilerin, Türk Telekom'un insan hakları, insan kaynakları, insan sağlığı ve çevre politikalarına uygun hareket etmeleri konusunda gerekli yönlendirmeler yapılır.
- Satın alma faaliyetleri kapsamında rakiplerle yasal ve etik kurallar çerçevesinde rekabet edilir.
- Tedarikçilerin Türk Telekom Grubu'nun marka değerine zarar verecek tutum ve davranışlarda bulunmaması sağlanır.
- Yasal mevzuat ve ticari teamüller dışında tedarikçilere külfet yüklenmez.

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

- Tedarikçilere, rekabet ve piyasa koşulları doğrultusunda adil ve eşit mesafede yaklaşılır.
- Tedarikçi seçiminde adil ve objektif kriterlere göre değerlendirme yapılır.
- Tedarikçilerle ilişkiler, çıkar çatışmasından kaçınılarak, bireysel çıkar ilişkisine girmeden, şeffaf ve adil bir zeminde yürütülür.
- Satın alma süreci, çevre ve insan sağlığının korunması, doğal kaynak tüketiminin azaltılması ve atıkların en aza indirilmesi konuları önceliklendirilerek yönetilir.

Türk Telekom Grubu, sürdürülebilirlik prensiplerine uymaya, şartlara en yakın özellikte veya alternatif yerel ürünleri tercih etmeye özen göstermektedir.

Tedarikçilerin politika ve sözleşmeler kapsamında yükümlülükleri

Genel yükümlülükler ek olarak Türk Telekom'un satın alma süreçlerinde taraf olduğu tüm sözleşmelerde yer alan hükümler gereği tedarikçiler;

- Personeline ilişkin yükümlülüklerini başta İş Kanunu, Sosyal Güvenlik Kanunu, Borçlar Kanunu ve ilgili diğer mevzuat olmak üzere yürürlükteki yasalara uygun şekilde yerine getirmekle ve personeli ile alt yüklenicilerinin de bunlara uygun davranmasını sağlamakla,

- Bölge Çalışma Müdürlüğü, SGK, Sağlık Bakanlığı Teşkilatı ve sair yetkili kuruluşlarla olan ilişkilerinden ve mevzuattan kaynaklanan hukuki, cezai ve mali yükümlülükleri yerine getirmekle,
- Sözleşme çerçevesindeki yükümlülüklerin ifası ve iş ve işçi sağlığı ve çevre güvenliği konularına ilişkin olarak, yürürlükte bulunan ilgili kanun, yönetmelik, nizamname ve sair mevzuata uymakla

yükümlüdür.

Ayrıca, Türk Telekom tedarik zincirinde, Türk Telekom İnsan Hakları Politikası ile uyumlu olarak ayrımcılık yapılmamakta ve çocuk işçi çalıştırma ve zorla çalıştırma tolere edilmemektedir.

Güvenli çalışma şartlarını destekleyen tedarikçilerle çalışmaya özen gösterilmekte ve tedarikçilerin çalışanlarının örgütlenme özgürlüğüne ve toplu sözleşme hakkına tam destek vermeleri beklenmektedir.

Politika ve prosedürlere uygun olmama durumu

Tedarikçilerin yasal mevzuat ve etik kurallara riayet etmelerine azami özen gösterilmektedir. Tedarikçiler iş ilişkisi süresince, Türk Telekom talep ve satın alma birimlerince gözlenmektedir. İhlal durumlarında veya Şirket politikalarına uygun bulunmayan durumlarda gerekli bildirim ve uyanlarda bulunulmakta, düzeltme talep edilmekte ve/veya tedarikçilerle iş ilişkileri gözden geçirilmektedir.

Türk Telekom Grubu'nun kurallara uymayan tedarikçilerle ilişkilerini sonlandırma hakkı bulunmakta, olumsuz durumu devam ettiren tedarikçilerle iş ilişkileri sonlandırılmaktadır.

Bilgi Güvenliği

Bilgi Güvenliği; İş Etiği dokümanında yer alan yedi koddan biridir. İş Etiği Kodu'nda tanımlı "Bilgi Güvenliği Politikası"nda açıklandığı üzere "bilgi; "iş süreçlerinde üretilen, kullanılan, iletilen, arşivlenen veya yasal olarak Şirket'e aktarılan fiziksel veya sayısal ortamdaki veri, metin, resim, ses ve benzeri içeriklerin tümüdür." şeklinde tanımlanmıştır.

Şirket'e ait stratejik bilgiler, organizasyonel bilgiler, ticari/teknik/mali veriler, müşteri/bayi bilgileri, politika/prosedür/yönetmelikler, ürün, hizmet bilgileri, çalışan kişisel bilgileri ve bunlarla kısıtlı olmamak kaydıyla diğer tüm bilgilerin bu kapsamda değerlendirileceği belirtilmiştir. Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi, Türk Telekom ve Grup Şirketlerinin iç ve dış kaynaklı tüm çalışanlarını, altyapısını, sistem ve uygulamalarını, ürün ve hizmetlerini kapsamaktadır.

Bilgi güvenliğine yönelik olarak çalışanlara imza karşılığında Türk Telekom İnsan Kaynakları Çalışma Esasları ile;

- Gizli ve/veya ticari sır niteliğindeki bilgilerin gizliliğine önem vermeleri, sadakat ve sır saklama ilkelerine bağlı kalmaları,
- Çalışanın, müşterilerin, tedarikçilerin, iş ortaklarının ve birlikte çalışılan diğer kişi ve kuruluşların gizli ve özel bilgilerini koruyarak, bu bilgileri iş amacı dışında kullanmamaları,
- İş gereği öğrendikleri bilgileri ve sahip oldukları belgeleri, Şirket içinde veya dışında yetkisiz kişi ve mercilerle paylaşmamaları, hiçbir şekilde şahsi amaçları için kullanmamaları,
- Şirket'ten ayrıldıktan sonra da sahip oldukları bilgi ve belgeleri Şirket aleyhine veya rakipler lehine kullanmamaları gerektiği bildirilmektedir.

Ayrıca çalışanlara Türk Telekom İnsan Kaynakları Çalışma Esasları, Bilgi Teknolojileri Kullanımı Taahhütnamesi ve her yıl imzalatılan İş Etiği Kodu ile;

- Patent, ticari sır, telif hakları, isim ve marka vb. fikri mülkiyetlerin korunmasına önem vermeleri,
- Her türlü gizli bilgi ve/veya belgenin "İçeriden Öğrenenlerin Ticareti" kapsamında sızdınlarak, borsa veya herhangi bir yolla kazanç elde edilmesinin yasak olduğu,

- Bazı bilgilerin iş gerekliliklerinden dolayı üçüncü şahıslar ile paylaşılması gerektiğinde, bilgi güvenliği/ilgili birime bilgi verilerek, üst yöneticiden onay alınmak suretiyle, bu bilgilerin Şirket'i zarara sokmayacak bir şekilde (gizlilik sözleşmesi gibi) paylaşılması gerektiği,
- Şirket tarafından verilen e-posta hesabının Şirket işleri için tahsis edildiği ve denetlenebileceği bildirilmektedir.

ilave olarak;

- Düzenleyici Kuruluşlar ve Bağımsız Denetçiler tarafından talep edilen bilgi ve belgelerin paylaşımının Şirket uygulamaları gereğince, doğru, anlaşılır ve zamanında yapılması ve yerinde incelemelerde ilgili kurumun tüm taleplerinin eksiksiz yerine getirilmesi,
- Herhangi bir nedenle yetki dışında/sehven gizli bilgiye erişilmesi, maruz kalınması veya paylaşılması durumunda bilgi güvenliği birimine ve İş Etiği Kodunda "Etik ihlallerin Bildirimi" başlığı altında yer alan bildirim kanallarından herhangi birine başvurulması gerektiği Türk Telekom İnsan Kaynakları Çalışma Esasları, Bilgi Teknolojileri Kullanımı Taahhütnamesi'nde belirtilmiştir.

Bu davranışların ihlalinde etik ve disiplin süreçleri işletilerek çalışanlar, ihlal davranışlarına göre Disiplin Esasları'nda yer alan cezalardan herhangi biri ile cezalandırılmaktadır.

Bilgi Güvenliği ile ilgili olarak alınması gereken tedbirler de Şirket'in teknoloji birimlerince hazırlanan "Bilgi Güvenliği Politikası" dokümanında detaylı olarak belirtilmiş ve iç iletişim portalı Türk Telekom Port üzerinden çalışanlarla paylaşılmıştır.

Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ve Denetim

Şirket'in yetkilendirilmiş olduğu hizmetlerin müşterilere sunulabilmesi için gerekli olan kişisel verilere erişime, yalnızca görevi gereği ihtiyaç duyan kişiler yetkilidir. Şüpheli veya amacı dışında kullanımları tespit edebilmek amacıyla bu verilere erişim sürekli kayıt altına alınmakta ve denetlenmektedir.

Şirket'te sistemler arası erişimler, sistemlere uzaktan erişimler, veri tabanlarına erişimler, kullanıcı tanımlama süreçleri, raporlama talepleri süreçleri, talep yönetim sistemleri üzerinden tasarlanan güvenli ve kontrollü süreçler ile işletilmektedir. Sistemler üzerinde belirli

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

periyotlarda ve projelerin canlıya alımlarından önce güvenlik testleri yapılarak, tespit edilen güvenlik bulgularının ilgili ekiplerce giderilmesi sağlanmaktadır.

Network katmanında planlanan katmanlı yapı ile uygulama katmanı, veri tabanı katmanı, web katmanları ayrıştırılarak güvenlik riskleri minimize edilmektedir. Network seviyesindeki güvenlik cihazları ile erişimlerin belirlenen kurallara göre kontrollü erişim sağlanması garanti altına alınmaktadır. Şebeke ve Bilgi Güvenliği Yönetmeliği'nin "Görevlerin ve ortamların ayrılması" maddesi uyarınca kritik sistemlerde yapılacak işlemlerin başlatılması ve onaylanması süreçleri ayrıştırılmıştır. Tüm sistemlerin erişim kontrolü kapsamında Türk Telekom Grubu Bilgi Güvenliği Politika ve Prosedürleri uyarınca en az yılda bir kez gözden geçirilmesi yapılmaktadır.

Son kullanıcıların hareketlerini gözlemleyerek, kritik verilerin işlendiği ve geçtiği her türlü kanaldan kasten ya da yanlışlıkla dışarıya veri sızmasını önlemeye yönelik sistemler şebekelerde kullanılmaktadır. KVKK gereksinimlerini karşılamak ve gizli verilere yetkisiz erişimleri engellemek için veri tabanlarında kritik/kişisel/gizli verilerin anonimleştirilmesi, maskelenmesi ve kullanıcı yetkilendirmeleri yapılmaktadır.

Ağırlıklı olarak teknoloji süreçlerini kapsayan ve her yıl sonunda gerçekleştirilen risk değerlendirmelerine bağlı olarak oluşturulan bir yıllık denetim planı, Yönetim Kurulu bünyesinde faaliyet gösteren Denetim Komitesi tarafından onaylanmakta ve denetim planının gerçekleştirilmesi için Türk Telekom İç Denetim Başkanlığı yetkilendirilmektedir.

Bu çerçevede gerçekleştirilen risk değerlendirmelerinde ele alınan tüm konular içinde bilgi güvenliğinin son yıllarda en kritik alanlar arasında yer aldığı görülmektedir. Bu nedenle Türk Telekom İç Denetim Başkanlığı'nın denetim planları her yıl Bilgi Güvenliği Politikaları ve Sistemleri'ni kapsamaktadır. Öte yandan, genel kabul görmüş denetim ilkelerine göre, kullanılan metodolojiler çerçevesinde İç Denetim Başkanlığı Türk Telekom Grubu bünyesindeki bilgi güvenliği ile ilgili alanlara yönelik denetimlerde makul güvence sağlamaktadır.

Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi kapsamında her yıl farkındalık e-egitimleri tüm personele atanmaktadır.

Ayrıca, alt yüklenici personelleri gibi çalışanlar için yılda bir defa sınıf içi bilgi güvenliği farkındalık eğitimleri verilmektedir.

Bilgi Güvenliği Sertifikasyonları

Türk Telekom'un sabit ve mobil şebekelerini kapsayan ISO 27001 sertifikası bulunmaktadır. Bu kapsamda yıllık periyotlarda Bilgi Güvenliği İç Denetim çalışmaları yürütülmekte ve denetim sonuçlarına göre aksiyon ataması ve takibi yapılmaktadır. Ayrıca, ISO 27001 kapsamında standart gereği tüm çalışanlara periyodik olarak Bilgi Güvenliği Farkındalık Eğitimleri atanmaktadır.

Ek olarak Şirket'in mobil şebeke kapsamında PCI-DSS sertifikası bulunmaktadır. Sistemler üzerinde kredi kartı verisi taramaları periyodik olarak yapılmakta ve standardın belirlediği güvenlik önlemleri alınmaktadır. PCI-DSS kapsamında standardın gereksinimi olan farkındalık eğitimleri periyodik olarak ilgili çalışanlara verilmektedir.

Kişisel Verilerin Korunması Konusunda Bilgilendirme

Türk Telekom'un ("Türk Telekom, TTNET ve TT Mobil") 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ("KVKK") kapsamında aboneleri/müşterileri için hazırladığı Aydınlatma Metni, 2019 Temmuz ayında güncellenmiştir. Bu metin;

- a) Veri sorumlusunun kimliği,
- b) Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği,
- c) Kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçlar doğrultusunda aktarılacağı,
- d) Kişisel verileri toplama yöntemi ve hukuki sebebi ile ilgili kişinin KVKK'nın 11'inci maddesinde sayılan diğer hakları konularına ilişkin tüm detayları içermektedir.

Ayrıca çalışanlar, ziyaretçiler vb. ilgili kişi kategorileri ve farklı Türk Telekom siteleri için de aydınlatma metinleri tasarlanmakta ve yayımlanmaktadır.

KVKK'da yer alan ilgili kişinin hakları

MADDE 11- (1) Herkes, veri sorumlusuna başvurarak kendisiyle ilgili;

- a) Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme,
- b) Kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme,
- c) Kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme,
- ç) Yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme,
- d) Kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması halinde bunların düzeltilmesini talep etme,
- e) 7'nci maddede (işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması halinde kişisel verilerin silinmesi veya ilgili kişinin talebi üzerine veri sorumlusu tarafından silinir, yok edilir veya anonim hale getirilir) öngörülen şartlar çerçevesinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme,
- f) (d) ve (e) bentleri uyarınca yapılan işlemlerin, kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,

g) İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme,

h) Kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması halinde zararın giderilmesini talep etme haklarına sahiptir.

Türk Telekom adına veri işleyen taraflar

Türk Telekom üçüncü taraf olarak kendi adına müşteri verilerini işleyen yetkili bayilere sahiptir. Tüm bayi çalışanları duyurularla ve bilgilendirme rehberleri ile kişisel verilerin korunması mevzuatı konusunda bilgilendirilmiştir. Ayrıca tüm bayilerde görünür alanlarda güncellenmiş abone/müşteri aydınlatma metinleri yer almaktadır. Açık rıza gerektiren iş akışları için abone ve bayi çalışanlarına hitaben konuya ilişkin ayrıntılı bilgilendirme metinleri ile müşteri açık rıza metinleri hazırlanmış, bayilerin gerekli hallerde bu onayları almaları zorunlu kılınmıştır.

Türk Telekom'un taraf olduğu tüm sözleşmeler, KVKK ve ikincil düzenlemelerine uygun şekilde incelenmekte ve revize edilmektedir. Ayrıca kişisel verilerin güvenliğinin sağlanması idari tedbir yükümlülüğü kapsamında, özellikle iş ortakları ve bayiler için eğitimler, duyurular ve denetimler gerçekleştirilmekte, mevzuattaki değişikliklere göre gerekli güncellemeler yapılarak bu faaliyetlere devam edilmektedir.

Kişisel verilerin korunması konusunda Şirket yönetiminin sorumluluğu

KVKK uyarınca tüzel kişilik, bu kanun ve ilgili mevzuattan kaynaklı tüm yükümlülüklerden sorumludur. Türk Telekom açısından Türk Telekom Yönetim Kurulu/İcra Komitesi, veri sorumlusu şirketin yönetim organı olarak Kişisel Veri Gizliliği ve Güvenliğinden bizzat sorumludur.

Bu kapsamda Yönetim Kurulu Türk Telekom'un mevzuata uyum sürecinin takibi ve yönetimi için genel müdür yardımcılarında ve direktörlerden oluşacak üst ve alt komiteler kurulmasına karar vermiş, Yönetim Kurulu karar ile KVKK Üst ve Alt Komiteleri oluşturulmuştur.

Anılan karar ile Komiteler KVKK'dan doğan yükümlülüklerinin yerine getirilmesi kapsamında ve Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik'in ("Yönetmelik") 11'inci maddesi uyarınca Şirket adına görevlendirilmiştir.

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

Komitelerde görev alacak kişilerin ve komitelerin çalışma esaslarının ve görevlerinin belirlenmesi ve değiştirilmesi konularında Türk Telekom Genel Müdürü/CEO'su yetkili kılınmıştır.

Bahse konu komitelerin amacı; Şirket çapında kişisel verilerin korunmasına ilişkin yönetim konusunda yürütülen faaliyetlerin koordinasyonu, organizasyonu, gereksinimlerine tam uyumun sağlanması için aksiyonların takibi, raporlanması, yönetim yapısının desteklenmesi, stratejik kararların alınması ve takibi, kaynak ihtiyaçlarının tespit edilmesi, Yönetim Kurulu/İcra Komitesi seviyesinde gündem oluşturulmasıdır.

Üst ve Alt Komite Üyeleri

I. Üst Komite Üyeleri

1. Asıl Üyeler

- Hukuk ve Regülasyon Genel Müdür Yardımcısı
- Teknoloji Genel Müdür Yardımcısı
- Pazarlama ve Müşteri Hizmetleri Genel Müdür Yardımcısı (Temsilen Pazarlama ve Müşteri Hizmetleri Direktörü)
- Strateji Planlama ve Dijital Genel Müdür Yardımcısı

2. Danışman Üyeler

- Regülasyon Uyum Direktörü (daimi)
- Siber Güvenlik Direktörü (gerekli durumlarda)

II. Alt Komite Üyeleri

- Regülasyon Uyum Direktörü
- Siber Güvenlik Direktörü
- Hukuk İşleri (Kurumsal Hukuk ve Ticari) Direktörü
- Çalışan Deneyimi ve Ücret Yönetimi Direktörü
- Tesis Yönetimi Direktörü
- Teknoloji Denetimi Başkan Yardımcısı
- Pazarlama Zekası ve Müşteri Deneyimi Direktörü

- Ürün ve Servis Yönetimi Direktörü
- Satınalma Direktörü
- Bireysel Satış Operasyonları ve Kontrol Grup Müdürü
- Dijital Ürün ve Servis Geliştirme Direktörü
- BT Mimari ve Kalite Güvence Direktörü
- Teknoloji Yönetişim Grup Müdürü
- Toptan Müşteri Hizmetleri Direktörü

Kişisel veri güvenliği ve gizliliği ile ilgili çalışan eğitimleri

Kişisel veri güvenliği ve gizliliği eğitimleri Türk Telekom, TT Mobil ve TTNET bordrolu tüm çalışanlara online olarak atanmış; satış ekipleri, bölge çalışanları, bayi çalışanları vb. ekiplere bölgesel sınıf eğitimleri de verilmiştir.

Düzenli olarak gerçekleştirilen eğitimler aşağıdaki konularda bilgiler içermektedir:

- Kişisel verilerin korunmasına ilişkin Avrupa Birliği Veri Koruma Tüzüğü ve Türk Mevzuatına ilişkin tarihçe ve hukuksal zemin
- Şirket'in bu konudaki ana sorumlulukları
- Kişisel Veri İşleme Envanteri ve VERBİS (Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi)
- İlgili kişinin hakları
- Veri depolama süreleri ve silme/imha
- İlgili kanun ve düzenlemelerde yer alan cezalar
- Şirket iş süreçlerinde alınması gereken özel tedbirler,
- Özel nitelikli kişisel veriler özelinde alınması gereken aksiyonlar
- Bilgi güvenliği farkındalığı

Türk Telekom, BTK tarafından 4 Aralık 2020 tarihinde yayımlanmış olan ve 4 Haziran 2021'de yürürlüğe girecek olan "Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Gizliliğin Korunmasına İlişkin Yönetmelik" kapsamında da uyum çalışmalarına başlamıştır.

Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu

	Uyum Durumu						Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz		
1.1. PAY SAHİPLİĞİ HAKLARININ KULLANIMININ KOLAYLAŞTIRILMASI							
1.1.2 - Pay sahipliği haklarının kullanımını etkileyebilecek nitelikteki bilgi ve açıklamalar güncel olarak ortaklığın kurumsal internet sitesinde yatırımcıların kullanımına sunulmaktadır.	X						
1.2. BİLGİ ALMA VE İNCELEME HAKKI							
1.2.1- Şirket yönetimi özel denetim yapılmasını zorlaştıran işlem yapmaktan kaçınmıştır.	X						
1.3. GENEL KURUL							
1.3.2 - Şirket, Genel Kurul gündeminin açık şekilde ifade edilmesini ve her teklifin ayrı bir başlık altında verilmiş olmasını temin etmiştir.	X						
1.3.7 - İmtiyazlı bir şekilde ortaklık bilgilerine ulaşma imkanı olan kişiler, kendileri adına ortaklığın faaliyet konusu kapsamında yaptıkları işlemler hakkında genel kurulda bilgi verilmesini teminen gündeme eklemek üzere yönetim kurulunu bilgilendirmiştir.					X		Böyle bir durum meydana gelmemiştir.
1.3.8 - Gündemde özellik arz eden konularla ilgili yönetim kurulu üyeleri, ilgili diğer kişiler, finansal tabloların hazırlanmasında sorumluluğu bulunan yetkililer ve denetçiler, genel kurul toplantısında hazır bulunmuştur.	X						
1.3.10-Genel kurul gündeminde, tüm bağışların ve yardımların tutarları ve bunlardan yararlananlara ayrı bir maddede yer verilmiştir.		X					Bu konu Genel Kurul gündeminde ayrı bir madde olarak yer almakta ve çok sayıda bağış ve yararlanıcı bulunduğundan özet bilgi sunulmaktadır.
1.3.11 - Genel Kurul toplantısı söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dahil kamuya açık olarak yapılmıştır.					X		2020 yılı hesap döneminde medyadan genel kurula medyadan veya menfaat sahiplerinden katılım talebi gelmemiştir.
1.4. OY HAKKI							
1.4.1 - Pay sahiplerinin oy haklarını kullanmalarını zorlaştıran herhangi bir kısıtlama ve uygulama bulunmamaktadır.	X						
1.4.2-Şirketin imtiyazlı oy hakkına sahip payı bulunmamaktadır.		X					Oy hakkında imtiyaz yoktur. Şirket Esas Sözleşmesi'nin 8. maddesinde şirket hissedarlarından A, B ve C grubu hissedarlara Yönetim Kuruluna aday gösterme imtiyazı tanınmıştır.
1.4.3 - Şirket, beraberinde hakimiyet ilişkisini de getiren karşılıklı işbirlik ilişkisi içerisinde bulunduğu herhangi bir ortaklığın Genel Kurulu'nda oy haklarını kullanmamıştır.					X		Böyle bir durum meydana gelmemiştir.

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
1.5. AZLIK HAKLARI						
1.5.1- Şirket azlık haklarının kullanılmasına azami özen göstermiştir.	X					
1.5.2-Azlık hakları esas sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir orana sahip olanlara da tanınmış ve azlık haklarının kapsamı esas sözleşmede düzenlenerek genişletilmiştir.			X			Sermayenin yirmide birinden daha düşük bir orana sahip olan hissedarlara azlık hakkı tanınmasına yönelik Esas Sözleşme'de hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte TTK ve SPK düzenlemeleri kapsamında azlık haklarının kullanımına özen gösterilmektedir.
1.6. KAR PAYI HAKKI						
1.6.1 - Genel kurul tarafından onaylanan kar dağıtım politikası ortaklığın kurumsal internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.	X					
1.6.2 - Kar dağıtım politikası, pay sahiplerinin ortaklığın gelecek dönemlerde elde edeceği karın dağıtım usul ve esaslarını öngörebilmesine imkan verecek açıklıkta asgari bilgileri içermektedir.	X					
1.6.3 - Kar dağıtmama nedenleri ve dağıtılmayan karın kullanım şekli ilgili gündem maddesinde belirtilmiştir.	X					
1.6.4 - Yönetim Kurulu, kar dağıtım politikasında pay sahiplerinin menfaatleri ile ortaklık menfaati arasında denge sağlanıp sağlanmadığını gözden geçirmiştir.	X					
1.7. PAYLARIN DEVRİ						
1.7.1 - Payların devredilmesini zorlaştıran herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır.			X			"C Grubu İmtiyazlı Hisse" 406 sayılı Telgraf ve Telefon Kanunu uyarınca Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın elinde bulunan, 1 adet C Grubu hisseyi ifade eder. Şirket Esas Sözleşmesinin 6/A maddesi saklı kalmak kaydıyla Türk Telekom'un, C Grubu 1 adet imtiyazlı hisse dışındaki tüm hisseleri satılabilir. Şirket Esas Sözleşmesi'nin 6/A.2. maddesinde A Grubu Hisse Sahibi'nin paylarının devri C Grubu Hisse'nin veto hakkına tabi kılınmıştır. Şirket Esas Sözleşmesi'nin 6/A. maddesi uyarınca Yönetim kontrolünü etkileyecek oranlardaki nama yazılı hisselerin devri ve Nama yazılı hisselerin devrinin pay defterine işlenmesi C Grubu İmtiyazlı Hissenin olumlu oyu olmaksızın gerçekleştirilemez.
2.1. KURUMSAL İNTERNET SİTESİ						
2.1.1 - Şirketin kurumsal internet sitesi, 2.1.1 numaralı kurumsal yönetim ilkesinde yer alan tüm öğeleri içermektedir.	X					
2.1.2-Pay sahipliği yapısı (çıkarılmış sermayenin %5'inden fazlasına sahip gerçek kişi pay sahiplerinin adları, imtiyazları, pay adedi ve oranı) kurumsal internet sitesinde en az 6 ayda bir güncellenmektedir.	X					
2.1.4 - Şirketin kurumsal internet sitesindeki bilgiler Türkçe ile tamamen aynı içerikte olacak şekilde ihtiyaca göre seçilen yabancı dillerde de hazırlanmıştır.	X					

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
2.2. FAALİYET RAPORU						
2.2.1 - Yönetim kurulu, yıllık faaliyet raporunun şirket faaliyetlerini tam ve doğru şekilde yansıtmasını temin etmektedir.	X					
2.2.2 - Yıllık faaliyet raporu, 2.2.2 numaralı ilke de yer alan tüm unsurları içermektedir.	X					
3.1. MENFAAT SAHIPLERİNE İLİŞKİN ŞİRKET POLİTİKASI						
3.1.1- Menfaat sahiplerinin hakları ilgili düzenlemeler, sözleşmeler ve iyi niyet kuralları çerçevesinde korunmaktadır.	X					
3.1.3 - Menfaat sahiplerinin haklarıyla ilgili politika ve prosedürler şirketin kurumsal internet sitesinde yayımlanmaktadır.	X					
3.1.4 - Menfaat sahiplerinin, mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemleri bildirmesi için gerekli mekanizmalar oluşturulmuştur.	X					
3.1.5 - Şirket, menfaat sahipleri arasındaki çıkar çatışmalarını dengeli bir şekilde ele almaktadır.	X					
3.2. MENFAAT SAHIPLERİNİN ŞİRKET YÖNETİMİNE KATILIMININ DESTEKLENMESİ						
3.2.1 - Çalışanların yönetime katılımı, esas sözleşme veya şirket içi yönetmeliklerle düzenlenmiştir.		X				Bu konuda şirket içi düzenlemeler bulunmaktadır. 2020 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, Disiplin Kurulları, Uyuşmazlık Çözüm Kurulu, Mucit Fikir Sistemi gibi Şirket çalışanlarının yönetime katılma modelleri geliştirilmeye devam etmiştir.
3.2.2 - Menfaat sahipleri bakımından sonuç doğuran önemli kararlarda menfaat sahiplerinin görüşlerini almak üzere anket / konsültasyon gibi yöntemler uygulanmıştır.	X					
3.3. ŞİRKETİN İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI						
3.3.1 - Şirket fırsat eşitliği sağlayan bir istihdam politikası ve tüm kilit yönetici pozisyonları için bir halefiyet planlaması benimsemiştir.	X					
3.3.2 - Personel alımına ilişkin ölçütler yazılı olarak belirlenmiştir.	X					
3.3.3 - Şirketin bir İnsan Kaynakları Gelişim Politikası bulunmaktadır ve bu kapsamda çalışanlar için eğitimler düzenlenmektedir.	X					
3.3.4 - Şirketin finansal durumu, ücretlendirme, kariyer planlaması, eğitim ve sağlık gibi konularda çalışanların bilgilendirilmesine yönelik toplantılar düzenlenmiştir.	X					
3.3.5 - Çalışanları etkileyebilecek kararlar kendilerine ve çalışan temsilcilerine bildirilmiştir. Bu konularda ilgili sendikaların da görüşü alınmıştır.	X					
3.3.6 - Görev tanımları ve performans kriterleri tüm çalışanlar için ayrıntılı olarak hazırlanarak çalışanlara duyurulmuş ve ücretlendirme kararlarında kullanılmıştır.	X					

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
3.3.7 - Çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmasını önlemek ve çalışanları şirket içi fiziksel, ruhsal ve duygusal açıdan kötü muamelelere karşı korumaya yönelik prosedürler, eğitimler, farkındalığı artırma, hedefler, izleme, şikayet mekanizmaları gibi önlemler alınmıştır.	X					
3.3.8 - Şirket, dernek kurma özgürlüğünü ve toplu iş sözleşmesi hakkının etkin bir biçimde tanınmasını desteklemektedir.	X					
3.3.9 - Çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı sağlanmaktadır.	X					
3.4. MÜŞTERİLER VE TEDARİKÇİLERLE İLİŞKİLER						
3.4.1-Şirket, müşteri memnuniyetini ölçmüştür ve koşulsuz müşteri memnuniyeti anlayışıyla faaliyet göstermiştir.	X					
3.4.2 - Müşterinin satın aldığı mal ve hizmete ilişkin taleplerinin işleme konulmasında gecikme olduğunda bu durum müşterilere bildirilmektedir.	X					
3.4.3 - Şirket mal ve hizmetlerle ilgili kalite standartlarına bağlıdır.	X					
3.4.4 - Şirket, müşteri ve tedarikçilerin ticari sır kapsamındaki hassas bilgilerinin gizliliğini korumaya yönelik kontrollere sahiptir.	X					
3.5. ETİK KURALLAR VE SOSYAL SORUMLULUK						
3.5.1 - Yönetim kurulu Etik Davranış Kuralları'nı belirleyerek şirketin kurumsal internet sitesinde yayımlamıştır.	X					
3.5.2- Ortaklık, sosyal sorumluluk konusunda duyarlıdır. Yolsuzluk ve rüşvetin önlenmesine yönelik tedbirler almıştır.	X					
4.1. YÖNETİM KURULUNUN İŞLEVİ						
4.1.1-Yönetim kurulu, strateji ve risklerin şirketin uzun vadeli çıkarlarını tehdit etmemesini ve etkin bir risk yönetimi uygulanmasını sağlamaktadır.	X					
4.1.2-Toplantı gündem ve tutanakları, yönetim kurulunun şirketin stratejik hedeflerini tartışarak onayladığını, ihtiyaç duyulan kaynakları belirlediğini ve yönetimin performansının denetlendiğini ortaya koymaktadır.	X					
4.2. YÖNETİM KURULUNUN FAALİYET ESASLARI						
4.2.1-Yönetim kurulu faaliyetlerini belgelendirmiş ve pay sahiplerinin bilgisine sunmuştur.	X					
4.2.2-Yönetim kurulu üyelerinin görev ve yetkileri yıllık faaliyet raporunda açıklanmıştır.	X					
4.2.3 - Yönetim kurulu, şirketin ölçeğine ve faaliyetlerinin karmaşıklığına uygun bir iç kontrol sistemi oluşturmuştur.	X					
4.2.4-İç kontrol sisteminin işleyişi ve etkinliğine dair bilgiler yıllık faaliyet raporunda verilmiştir.	X					
4.2.5 - Yönetim kurulu başkanı ve icra başkanı (genel müdür) görevleri birbirinden ayrılmış ve tanımlanmıştır.	X					
4.2.7-Yönetim kurulu, yatırımcı ilişkileri bölümü ve kurumsal yönetim komitesinin etkili bir şekilde çalışmasını sağlamakta ve şirket ile pay sahipleri arasındaki anlaşmazlıkların giderilmesinde ve pay sahipleriyle iletişimde yatırımcı ilişkileri bölümü ve kurumsal yönetim komitesiyle yakın işbirliği içinde çalışmıştır.	X					

	Uyum Durumu					İlgisiz	Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf			
4.2.8 - Yönetim kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları ile şirkette sebep olacakları zarara ilişkin olarak Şirket, sermayenin %25'ini aşan bir bedelle yönetici sorumluluk sigortası yaptırmıştır.	X						
4.3. YÖNETİM KURULUNUN YAPISI							
4.3.9- Şirket yönetim kurulunda, kadın üye oranı için asgari %25'lik bir hedef belirleyerek bu amaca ulaşmak için politika oluşturmuştur. Yönetim kurulu yapısı yıllık olarak gözden geçirilmekte ve aday belirleme süreci bu politikaya uygun şekilde gerçekleştirilmektedir.		X					Yönetim Kurulu Kadın Üye Politikası bulunmaktadır. Şirketimiz, Yönetim Kurulu'na en az bir kadın üye atamasının yapılması ve Yönetim Kurulu'na kadın üye(ler) ataması suretiyle bu hedefe, politikanın yayınladığı tarihten itibaren gelecek 5 yıl içerisinde ulaşılması, hedeflenmektedir.
4.3.10 - Denetimden sorumlu komitenin üyelerinden en az birinin denetim/muhasebe ve finans konusunda 5 yıllık tecrübesi vardır.	X						
4.4. YÖNETİM KURULU TOPLANTILARININ ŞEKLİ							
4.4.1 - Bütün yönetim kurulu üyeleri, yönetim kurulu toplantılarının çoğuna fiziksel katılım sağlamıştır.	X						
4.4.2 - Yönetim kurulu, gündemde yer alan konularla ilgili bilgi ve belgelerin toplantıdan önce tüm üyelere gönderilmesi için asgari bir süre tanımlamıştır.	X						
4.4.3 - Toplantıya katılmayan ancak görüşlerini yazılı olarak yönetim kuruluna bildiren üyenin görüşleri diğer üyelerin bilgisine sunulmuştur.	X						
4.4.4 - Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı vardır.	X						
4.4.5 - Yönetim kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağı şirket içi düzenlemeler ile yazılı hale getirilmiştir.	X						
4.4.6 -Yönetim kurulu toplantı zaptı gündemdeki tüm maddelerin görüşüldüğünü ortaya koymakta ve karar zaptı muhalif görüşleri de içerecek şekilde hazırlanmaktadır.	X						
4.4.7 - Yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında başka görevler alması sınırlandırılmıştır. Yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında aldığı görevler genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgisine sunulmuştur.		X					Yönetim Kurulu üyelerinin şirket dışında başka görevler alması ile ilgili bir kısıt bulunmamaktadır. Yönetim Kurulu üyelerinin şirket dışında aldığı görevler faaliyet raporunda ve internet sitesinde yayımlanan özgeçmişlerinde yer verilmiştir.

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
4.5. YÖNETİM KURULU BÜNYESİNDE OLUŞTURULAN KOMİTELER						
4.5.5 - Her bir yönetim kurulu üyesi sadece bir komitede görev almaktadır.			X			Yönetim Kurulu'nda yer alan bağımsız üye sayısı, her bir Yönetim Kurulu üyesinin sadece bir komitede yer alabilmesine imkan vermemektedir. Bu nedenle bazı bağımsız yönetim kurulu üyeleri birden fazla komitede görev almaktadır.
4.5.6-Komiteler, görüşlerini almak için gerekli gördüğü kişileri toplantılara davet etmiştir ve görüşlerini almıştır.	X					
4.5.7 - Komitenin danışmanlık hizmeti aldığı kişi/kuruluşun bağımsızlığı hakkında bilgiye yıllık faaliyet raporunda yer verilmiştir.					X	2020 yılında hiçbir komite danışmanlık hizmeti almadığından bu konuya Faaliyet Raporunda da yer verilmemiştir.
4.5.8 - Komite toplantılarının sonuçları hakkında rapor düzenlenerek yönetim kurulu üyelerine sunulmuştur.	X					
4.6. YÖNETİM KURULU ÜYELERİNE VE İDARİ SORUMLULUĞU BULUNAN YÖNETİCİLERE SAĞLANAN MALİ HAKLAR						
4.6.1 - Yönetim kurulu, sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirip getirmediğini değerlendirmek üzere yönetim kurulu performans değerlendirmesi gerçekleştirmiştir.			X			Yönetim Kurulu performans değerlendirmesi yapılmamıştır.
4.6.4 - Şirket, yönetim kurulu üyelerinden herhangi birisine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine kredi kullandırmamış, borç vermemiş veya ödünç verilen borcun süresini uzatmamış, şartları iyileştirmemiş, üçüncü şahıslar aracılığıyla kişisel bir kredi başlığı altında kredi kullandırmamış veya bunlar lehine kefalet gibi teminatlar vermemiştir.	X					
4.6.5 - Yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler yıllık faaliyet raporunda kişi bazında açıklanmıştır.		X				Üst düzey yöneticilere verilen ücretler yıllık faaliyet raporunda toplam olarak paylaşılmış olup, kişi bazında açıklanmamıştır.

KURUMSAL YÖNETİM BİLGİ FORMU

1. PAY SAHIPLERİ

1.1. Pay Sahipliği Haklarının Kullanımının Kolaylaştırılması

Yıl boyunca şirketin düzenlediği yatırımcı konferans ve toplantılarının sayısı	2020 yılında, pandemi sebebiyle başta Amerika ve İngiltere’de gerçekleşen yatırımcı konferansları online ortama taşındı. Bu zorlu süreçte dahi yatırımcıları ile yakın ilişkisini koruyan Türk Telekom, 2020 yılını oldukça aktif geçirdi. 2020 yılı boyunca 2 tanesi fiziksel, 13 tanesi online olmak üzere konferanslara katıldı. Ayrıca, 5 tane sanal non-deal roadshow organize ederken, TL tahvil ihracına ilişkin 2 adet deal-roadshow düzenledi. Bunların haricinde gerçekleştirdiği birebir yatırımcı toplantıları da dahil edildiğinde, tüm yılda 370’den fazla hisse ve bono yatırımcısıyla görüşmeler yaptı.
--------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.2. Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı

Özel denetçi talebi sayısı	Dönem içerisinde özel denetçi atanmasına ilişkin bir talep olmamıştır.
Genel kurul toplantısında kabul edilen özel denetçi talebi sayısı	Yoktur

1.3. Genel Kurul

İlke 1.3.1 (a-d) kapsamında talep edilen bilgilerin duyurulduğu KAP duyurusunun bağlantısı	https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/824027 https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/824031 https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/824668 https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/833283 https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/854285 https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/861910 https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/866160
Genel kurul toplantısıyla ilgili belgelerin Türkçe ile eş anlamlı olarak İngilizce olarak da sunulup sunulmadığı	Eş anlamlı olarak Kamuyu Aydınlatma Platformunda (KAP) ve şirketin yatırımcı ilişkileri web sitesinde İngilizce olarak da belgeler paylaşılmaktadır.
İlke 1.3.9 kapsamında, bağımsız üyelerin çoğunluğunun onayı veya katılanların oybirliği bulunmayan işlemlerle ilgili KAP duyurularının bağlantıları	Yıl içerisinde böyle bir işlem gerçekleşmemiştir
Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) madde 9 kapsamında gerçekleştirilen ilişkili taraf işlemleriyle ilgili KAP duyurularının bağlantıları	Yıl içerisinde böyle bir işlem gerçekleşmemiştir.
Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) madde 10 kapsamında gerçekleştirilen yaygın ve süreklilik arz eden işlemlerle ilgili KAP duyurularının bağlantıları	https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/874802
Şirketin kurumsal internet sitesinde, bağış ve yardımlara ilişkin politikanın yer aldığı bölümün adı	http://www.ttyatirimciliskileri.com.tr/tr-tr/kurumsal-yonetim/sayfalar/politikalar.aspx http://www.ttyatirimciliskileri.com.tr/Documents/tr/kurumsal-yonetim/bagis-politikasi.pdf
Bağış ve yardımlara ilişkin politikanın kabul edildiği genel kurul tutanağının yer aldığı KAP duyurusunun bağlantısı	https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/362681
Esas sözleşmede menfaat sahiplerinin genel kurula katılımını düzenleyen madde numarası	Esas Sözleşmede ilgili düzenleme bulunmamaktadır.
Genel kurula katılan menfaat sahipleri hakkında bilgi	2020 yılında yapılan Genel Kurul toplantılarına pay sahipleri dışında katılım olmamıştır.

KURUMSAL YÖNETİM BİLGİ FORMU

1.4. Oy Hakları									
Oy hakkında imtiyaz bulunup bulunmadığı	Hayır								
Oyda imtiyaz bulunuyorsa, imtiyazlı pay sahipleri ve oy oranları	Oy hakkında imtiyaz yoktur. Şirket Esas Sözleşmesi'nin 8. maddesinde şirket hissedarlarından A, B ve C grubu hissedarlara Yönetim Kuruluna aday gösterme imtiyazı tanınmıştır.								
En büyük pay sahibinin ortaklık oranı	%55								
1.5. Azlık Hakları									
Azlık haklarının, şirketin esas sözleşmesinde (içerik veya oran bakımından) genişletilip genişletilmediği	Hayır								
Azlık hakları içerik ve oran bakımından genişletildi ise ilgili esas sözleşme maddesinin numarasını belirtiniz.	Sermayenin yirmide birinden daha düşük bir orana sahip olan hissedarlara azlık hakkı tanınmasına yönelik Esas Sözleşme'de hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte TTK ve SPK düzenlemeleri kapsamında azlık haklarının kullanımına özen gösterilerek uyum sağlanmaktadır.								
1.6. Kar Payı Hakkı									
Kurumsal internet sitesinde kar dağıtım politikasının yer aldığı bölümün adı	http://www.ttyatirimciliskileri.com.tr/tr-tr/kurumsal-yonetim/sayfalar/politikalar.aspx http://www.ttyatirimciliskileri.com.tr/Documents/tr/kurumsal-yonetim/kar-dagitim-politikasi.pdf								
Yönetim kurulunun genel kurula karın dağıtılmamasını teklif etmesi halinde bunun nedenleri ve dağıtılmayan karın kullanım şeklini belirten genel kurul gündem maddesine ilişkin tutanak metni	-								
Yönetim kurulunun genel kurula karın dağıtılmamasını teklif etmesi halinde ilgili genel kurul tutanağının yer aldığı KAP duyurusunun bağlantısı	-								
Genel Kurul Toplantıları									
Genel Kurul Tarihi	Genel kurul gündemiyle ilgili olarak şirkete iletilen ek açıklama talebi sayısı	Pay sahiplerinin genel kurula katılım oranı	Doğrudan temsil edilen payların oranı	Vekaleten temsil edilen payların oranı	Şirket'in kurumsal internet sitesinde her gündem maddesiyle ilgili olumlu ve olumsuz oyları da gösterir şekilde genel kurul toplantı tutanaklarının yer aldığı bölümün adı	Kurumsal internet sitesinde genel kurul toplantısında yöneltilen tüm soru ve bunlara sağlanan yanıtların yer aldığı bölümün adı	Genel kurul toplantı tutanağının ilişkili taraflarla ilgili madde veya paragraf numarası	Yönetim kuruluna bildirimde bulunan imtiyazlı bir şekilde ortaklık bilgilerine ulaşma imkanı bulunan kişi sayısı (İçeriden öğrenenler listesi)	KAP'ta yayımlanan genel kurul bildiriminin bağlantısı
25.07.2020		%92,91	%0	%92,91	Kurumsal Yönetim / Genel Kurul Toplantı Bilgileri	Kurumsal Yönetim / Genel Kurul Toplantı Bilgileri			https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/861910

2. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK

2.1. Kurumsal İnternet Sitesi

Kurumsal internet sitesinde 2.1.1. numaralı kurumsal yönetim ilkesinde talep edilen bilgilerin yer aldığı bölümlerin adları	http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr Türk Telekom Grubu Ortaklık Yapısı, Açıklamalar ve Haberler Kurumsal Yönetim – Yönetim Kurulu, Komiteler, Üst Yönetim, İdari Sorumluluğu Bulunanlar Listesi, Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu, Kurumsal Yönetim Derecelendirme, Genel Kurul Toplantı Bilgileri, Esas Sözleşme ve Ticari Sicil Bilgileri, İç Denetim ve Risk Yönetimi, İlişkili Taraf İşlemleri, Etik Kurallar, Politikalar, Bağımsız Denetçi
Kurumsal internet sitesinde doğrudan veya dolaylı bir şekilde payların %5'inden fazlasına sahip olan gerçek kişi pay sahiplerinin listesinin yer aldığı bölüm	http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/tr-tr/turk-telekom-grubu/turk-telekoma-yatirim/sayfalar/ortaklik-yapisi.aspx http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/Documents/tr/detayli-ortaklik-yapisi.pdf
Kurumsal internet sitesinin hazırlandığı diller	Türkçe, İngilizce

2.2. Faaliyet Raporu

2.2.2. numaralı kurumsal yönetim ilkesinde belirtilen bilgilerin faaliyet raporunda yer aldığı sayfa numaraları veya bölüm adları

a) Yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilerin şirket dışında yürüttükleri görevler ve üyelerin bağımsızlık beyanlarının yer aldığı sayfa numarası veya bölüm adı	Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu Başlıklı Bölüm
b) Yönetim Kurulu bünyesinde oluşturulan komitelere ilişkin bilginin sayfa numarası veya bölüm adı	Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu Başlıklı Bölüm
c) Yönetim kurulunun yıl içerisindeki toplantı sayısı ve üyelerin toplantılara katılım durumu bilgisinin sayfa numarası veya bölüm adı	Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu Başlıklı Bölüm
ç) Şirket faaliyetlerini önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişiklikleri hakkında bilginin sayfa numarası veya bölüm adı	2020 yılında Şirket faaliyetlerini önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişiklikleri bulunmamaktadır.
d) Şirket aleyhine açılan önemli davalar ve olası sonuçları hakkında bilginin sayfa numarası veya bölüm adı	Konsolide Bağımsız Denetim Raporu / Taahhütler ve Yükümlülükler
e) Şirketin yatırım danışmanlığı ve derecelendirme gibi hizmet aldığı kurumlara arasındaki çıkar çatışmaları ve bunları önlemek için alınan tedbirlere ilişkin bilginin sayfa numarası veya bölüm adı	Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu Başlıklı Bölüm / Mevzuat Gereği Diğer Bilgilendirmeler
f) Sermayeye doğrudan katılım oranının %5'i aştığı karşılıklı iştiraklere ilişkin bilginin sayfa numarası veya bölüm adı	Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu Başlıklı Bölüm
g) Çalışanların sosyal hakları, mesleki eğitimi ile diğer toplumsal ve çevresel sonuç doğuran şirket faaliyetlerine ilişkin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkında bilginin sayfa numarası veya bölüm adı	Sürdürülebilirlik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu Başlıklı Bölümler

KURUMSAL YÖNETİM BİLGİ FORMU

3. MENFAAT SAHİPLERİ

3.1. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası

Kurumsal internet sitesinde tazminat politikasının yer aldığı bölümün adı	http://www.ttyatirimciliskileri.com.tr/tr-tr/kurumsal-yonetim/sayfalar/politikalar.aspx http://www.ttyatirimciliskileri.com.tr/Documents/tr/kurumsal-yonetim/tazminat-politikasi.pdf
Çalışan haklarının ihlali nedeniyle şirket aleyhine kesinleşen yargı kararlarının sayısı	-
İhbar mekanizmasıyla ilgili yetkilinin unvanı	İş Etiği Kurulu
Şirketin ihbar mekanizmasına erişim bilgileri	etik@turktelekom.com.tr - http://www.ttyatirimciliskileri.com.tr/tr-tr/kurumsal-yonetim/sayfalar/kurumsal-yonetim-komitesi-iletisim-formu.aspx

3.2. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi

Kurumsal internet sitesinde, çalışanların yönetim organlarına katılımına ilişkin olan iç düzenlemelerin yer aldığı bölümün adı	Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu Başlıklı Bölüm
Çalışanların temsil edildiği yönetim organları	Türkiye Haber-İş Sendikası

3.3. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası

Kilit yönetici pozisyonları için halefiyet planı geliştirilmesinde yönetim kurulunun rolü	İnsan Kaynakları Politikası Yönetici görev değişikliklerinin Şirket yönetiminde aksaklığa sebep olabileceği öngörülen durumlarda, yeni görevlendirilecek yöneticilerin belirlenmesi hususunda yedekleme planlaması hazırlanır.
Kurumsal internet sitesinde fırsat eşitliği ve personel alımı ölçütlerini içeren insan kaynakları politikasının yer aldığı bölümün adı veya politikanın ilgili maddelerinin özeti	http://www.ttyatirimciliskileri.com.tr/tr-tr/sosyal-sorumlu-yatirim/sayfalar/politikalar.aspx http://www.ttyatirimciliskileri.com.tr/Documents/tr/kurumsal-yonetim/insan-kaynaklari-politikasi.pdf İstihdam Politikası Türk Telekom, teknolojik gelişmeler, mali ve ekonomik durumlar, faaliyet alanındaki sektörel değişiklikler dahilinde; hızlı, kaliteli ve ekonomik hizmetler sunmak adına, prensip olarak çalışanlarını uzun süreli istihdam etmeyi hedefler. Türk Telekom'un sürekli başarısı, çalışanlarının sektörün değişen tüm şartlarına hızlı ve verimli uyum sağlayabilme yeteneğine ve bu konudaki esnekliğine bağlıdır. Çalışanlarımız üstün beceri, yetkinlik ve deneyimleriyle, Türk Telekom'un dünyanın önde gelen şirketleri arasına girmesine yardımcı olur. Ayrıca düzenleyici ve denetleyici kamu otoriteleriyle ve üniversitelerle yürüttüğü programlarla iş başı eğitimini destekler ve bu programlar çerçevesinde istihdam şansı sunar. Türk Telekomlu olmanın çalışanlarına yaşattığı gururu, üniversiteli genç yetenekler ve şirket dışındaki profesyonellerle paylaşarak, en çok çalışılmak istenen şirket olmak iddiasını sürdürür. İşe alıma ilişkin ölçütler yazılı olarak belirlenir ve bu ölçütlere uyulur. İşe alım ve kariyer planlamalarında adaylara fırsat eşitliği tanınır. http://www.ttyatirimciliskileri.com.tr/Documents/tr/kurumsal-yonetim/insan-haklari-politikasi-20191129.pdf Farklılıkları Kabul Etme Türk Telekom farklılıklara değer verir, bunu bir zenginlik olarak görür ve çalışanlarının kendilerini Şirketin bir parçası olarak hissetmeleri için gayret gösterir. Bu doğrultuda; Fırsat eşitliğini taahhüt eder, işe alım, yerleştirme, geliştirme, eğitim, ücretlendirme, terfi ve şirketten ayrılma uygulamalarını; çalışanın niteliğini, performansını, becerisini ve deneyimini dikkate alarak gerçekleştirir. İş gücünde çeşitlilik ve farklılıkların Şirket hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkıda bulunduğu bilinciyle, farklı geçmiş ve deneyimlere sahip adayları işe almaya, geliştirmeye ve uzun süreli istihdam etmeye çalışır. Engelli ve dezavantajlı kişilerin istihdamı konusunda yasal yükümlülüklerle uyar.
Pay edindirme planı bulunup bulunmadığı	Pay edindirme planı bulunmuyor.

Kurumsal internet sitesinde ayrımcılık ve kötü muameleyi önlemeye yönelik önlemleri içeren insan kaynakları politikasının yer aldığı bölümün adı veya politikanın ilgili maddelerinin özeti	http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/Documents/tr/kurumsal-yonetim/insan-haklari-politikasi-20191129.pdf Ayrımcılık ve Taciz Türk Telekom'da; Hiç kimse, yaş, dil, ırk, etnik köken, tabiiyet, sağlık, engellilik durumu, cinsiyet, medeni durum, din ve mezhep, siyasi düşünce, felsefi anlayış ve inanç gibi nedenlerle ayrımcılığa tabi tutulmaz. Ayrımcılık içeren ve adil olmayan davranışlara hoşgörü gösterilmez. Çalışanlara, her türlü kötü muamele, yıldırma ve tacizden uzak bir çalışma ortamı sağlanır.
İş kazalarıyla ilgili sorumluluk sebebiyle şirket aleyhine kesinleşen yargı karar sayısı	1
3.5. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk	
Kurumsal internet sitesinde etik kurallar politikasının yer aldığı bölümün adı	http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/tr-tr/kurumsal-yonetim/sayfalar/kurumsal-yonetim-politikalari.aspx http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/Documents/tr/kurumsal-yonetim/etik-kurallar.pdf
Kurumsal internet sitesinde kurumsal sosyal sorumluluk raporunun yer aldığı bölümün adı. Kurumsal sosyal sorumluluk raporu yoksa, çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim konularında alınan önlemler	http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/tr-tr/sosyal-sorumlu-yatirim/sayfalar/surdurulebilirlik.aspx http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/tr-tr/sosyal-sorumlu-yatirim/sayfalar/kurumsal-sosyal-sorumluluk.aspx
İrtikap ve rüşvet de dahil olmak üzere her türlü yolsuzlukla mücadele için alınan önlemler	http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/tr-tr/sosyal-sorumlu-yatirim/sayfalar/politikalar.aspx http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/Documents/tr/turk-telekom-rusvet-ve-yolsuzlukla-mucadele-politikasi.pdf
4. YÖNETİM KURULU-I	
4.2. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları	
En son yönetim kurulu performans değerlendirmesinin tarihi	-
Yönetim kurulu performans değerlendirmesinde bağımsız uzmanlardan yararlanılıp yararlanılmadığı	Hayır
Bütün yönetim kurulu üyelerinin ibra edilip edilmediği	Evet

KURUMSAL YÖNETİM BİLGİ FORMU

Görev dağılımı ile kendisine yetki devredilen yönetim kurulu üyelerinin adları ve söz konusu yetkilerin içeriği	Biri A Grubu Hissedar tarafından aday gösterilen Yönetim Kurulu üyelerinden Eyüp Engin, Biri B Grubu Hissedar tarafından aday gösterilen Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinden herhangi biri ve biri C Grubu İmtiyazlı Hisseyi temsil eden Yönetim Kurulu Üyesi olmak üzere üç kişi Şirketimizi her türlü konuda en geniş şekilde müştereken temsil ve ilzam eder.
İç kontrol birimi tarafından denetim kuruluna veya diğer ilgili komitelere sunulan rapor sayısı	Komite ve Yönetim Kuruluna sunulan toplam rapor sayısı 7'dir.
Faaliyet raporunda iç kontrol sisteminin etkinliğine ilişkin değerlendirmenin yer aldığı bölümün adı veya sayfa numarası	Yönetim Organı Değerlendirmeleri başlıklı bölüm
Yönetim kurulu başkanının adı	Dr. Ömer Fatih Sayan
İcra başkanı / genel müdürün adı	Ümit Önal
Yönetim kurulu başkanı ve icra başkanı/genel müdürün aynı kişi olmasına ilişkin gerekçenin belirtildiği KAP duyurusunun bağlantısı	Aynı kişi değildir.
Yönetim kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları ile şirkette sebep olacakları zararın, şirket sermayesinin %25'ini aşan bir bedelle sigorta edildiğine ilişkin KAP duyurusunun bağlantısı	https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/876576
Kurumsal internet sitesinde kadın yönetim kurulu üyelerinin oranını artırmaya yönelik çeşitlilik politikası hakkında bilgi verilen bölümün adı	http://www.tyatiirimciliskileri.com.tr/tr-tr/kurumsal-yonetim/sayfalar/kurumsal-yonetim-politikalari.aspx http://www.tyatiirimciliskileri.com.tr/Documents/tr/kurumsal-yonetim/yonetim-kurulu-kadin-uye-politikasi.pdf
Kadın üyelerin sayısı ve oranı	0

Yönetim Kurulunun Yapısı

Yönetim Kurulu Üyesinin Adı/ Soyadı	İcrada Görevli Olup Olmadığı	Bağımsız Üye Olup Olmadığı	Yönetim Kuruluna İlk Seçilme Tarihi	Bağımsızlık Beyanının Yer Aldığı KAP Duyurusunun Bağlantısı	Bağımsız Üyenin Aday Gösterme Komitesi Tarafından Değerlendirilip Değerlendirilmediği	Bağımsızlığını Kaybeden Üye Olup Olmadığı	Denetim, Muhasebe ve/veya Finans Alanında En Az 5 Yıllık Deneyime Sahip Olup Olmadığı
Dr. Ömer Fatih Sayan	İcrada Görevli Değil	Bağımsız üye değil	04.09.2018	-	Değerlendirilmedi	Hayır	Hayır
Eyüp Engin	İcrada Görevli Değil	Bağımsız üye değil	22.12.2018	-	Değerlendirilmedi	Hayır	Evet
Yiğit Bulut	İcrada Görevli Değil	Bağımsız üye	06.05.2014	https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/358251	Değerlendirildi	Hayır	Evet
Can Yücel	İcrada Görevli Değil	Bağımsız üye değil	01.06.2020	-	Değerlendirilmedi	Hayır	Evet
Selim Dursun	İcrada Görevli Değil	Bağımsız üye	04.09.2018	https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/708083	Değerlendirildi	Hayır	Hayır
Dr. Nureddin Nebati	İcrada Görevli Değil	Bağımsız üye	02.11.2018	https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/728732	Değerlendirildi	Hayır	Hayır
Dr. Muammer Cüneyt Sezgin	İcrada Görevli Değil	Bağımsız üye değil	22.12.2018	-	Değerlendirilmedi	Hayır	Evet
Aclan Acar	İcrada Görevli Değil	Bağımsız üye değil	07.03.2019	-	Değerlendirilmedi	Hayır	Evet
Ertuğrul Altın	İcrada Görevli Değil	Bağımsız üye değil	12.03.2019	-	Değerlendirilmedi	Hayır	Hayır

4. YÖNETİM KURULU-II

4.4. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli

Raporlama döneminde fiziki olarak toplanmak suretiyle yapılan yönetim kurulu toplantılarının sayısı	12
Yönetim kurulu toplantılarına ortalama katılım oranı	%96,3
Yönetim kurulunun çalışmalarını kolaylaştırmak için elektronik bir portal kullanılıp kullanılmadığı	Hayır
Yönetim kurulu çalışma esasları uyarınca, bilgi ve belgelerin toplantıdan kaç gün önce üyelere sunulduğu	10 gün
Kurumsal internet sitesinde yönetim kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağına belirlendiği şirket içi düzenlemeler hakkında bilginin yer aldığı bölümün adı	Şirket Esas Sözleşmesinin 12. Maddesinde yer almaktadır. http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/ "Kurumsal Yönetim" / Esas Sözleşme ve Ticari Sicil Bilgileri" http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/Documents/tr/kurumsal-yonetim/tt-esas-sozlesme.pdf
Üyelerin şirket dışında başka görevler almasını sınırlandıran politikada belirlenen üst sınır	-

4.5. Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler-II

Faaliyet raporunda yönetim kurulu komitelerine ilişkin bilgilerin yer aldığı sayfa numarası veya ilgili bölümün adı	Yönetim Kurulu Komiteleri başlıklı bölüm ve Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu Bölümü
Komite çalışma esaslarının duyurulduğu KAP duyurusunun bağlantısı	Denetim Komitesi : https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/659174 Aday Gösterme Komitesi : https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/803744 Ücret Komitesi : https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/803744 Risklerin Erken Saptanması ve Yönetimi Komitesi : https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/304033 Kurumsal Yönetim Komitesi : https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/741628

KURUMSAL YÖNETİM BİLGİ FORMU

Yönetim Kurulu Komiteleri-I				
Yönetim Kurulu Komitelerinin Adları	Birinci Sütunda "Diğer" Olarak Belirtilen Komitenin Adı	Komite Üyelerinin Adı-Soyadı	Komite Başkanı Olup Olmadığı	Yönetim Kurulu Üyesi Olup Olmadığı
Kurumsal Yönetim Komitesi		Dr. Nureddin Nebati	Evet	Yönetim kurulu üyesi
Kurumsal Yönetim Komitesi		Selim Dursun	Hayır	Yönetim kurulu üyesi
Kurumsal Yönetim Komitesi		Dr. Muammer Cüneyt Sezgin	Hayır	Yönetim kurulu üyesi
Kurumsal Yönetim Komitesi		Gülşen Ayaz	Hayır	Yönetim kurulu üyesi değil
Denetim Komitesi		Yiğit Bulut	Evet	Yönetim kurulu üyesi
Denetim Komitesi		Selim Dursun	Hayır	Yönetim kurulu üyesi
Riskin Erken Saptanması Komitesi		Yiğit Bulut	Evet	Yönetim kurulu üyesi
Riskin Erken Saptanması Komitesi		Eyüp Engin	Hayır	Yönetim kurulu üyesi
Aday Gösterme Komitesi		Dr. Nureddin Nebati	Evet	Yönetim kurulu üyesi
Aday Gösterme Komitesi		Dr. Ömer Fatih Sayan	Hayır	Yönetim kurulu üyesi
Aday Gösterme Komitesi		Aclan Acar	Hayır	Yönetim kurulu üyesi
Ücret Komitesi		Yiğit Bulut	Evet	Yönetim kurulu üyesi
Ücret Komitesi		Eyüp Engin	Hayır	Yönetim kurulu üyesi
Ücret Komitesi		Dr. Muammer Cüneyt Sezgin	Hayır	Yönetim kurulu üyesi

4. YÖNETİM KURULU-III

4.5. Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler-II

Faaliyet raporu veya kurumsal internet sitesinin, denetim komitesinin, faaliyetleri hakkında bilgi verilen bölümünü belirtiniz (sayfa numarası veya bölümün adı)	Faaliyet Raporu / Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu başlıklı bölüm http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/tr-tr/kurumsal-yonetim/sayfalar/denetim-komitesi.aspx
Faaliyet raporu veya kurumsal internet sitesinin, kurumsal yönetim komitesinin faaliyetleri hakkında bilgi verilen bölümünü belirtiniz (sayfa numarası veya bölümün adı)	Faaliyet Raporunda Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu başlıklı bölüm http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/tr-tr/kurumsal-yonetim/sayfalar/kurumsal-yonetim-komitesi.aspx
Faaliyet raporu veya kurumsal internet sitesinin, aday gösterme komitesinin faaliyetleri hakkında bilgi verilen bölümünü belirtiniz (sayfa numarası veya bölümün adı)	Faaliyet Raporunda Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu başlıklı bölüm http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/tr-tr/kurumsal-yonetim/sayfalar/aday-gosterme-komitesi.aspx
Faaliyet raporu veya kurumsal internet sitesinin, riskin erken saptanması komitesinin faaliyetleri hakkında bilgi verilen bölümünü belirtiniz (sayfa numarası veya bölümün adı)	Faaliyet Raporunda Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu başlıklı bölüm http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/tr-tr/kurumsal-yonetim/sayfalar/risklerin-erken-saptanmasi-ve-yonetimi-komitesi.aspx
Faaliyet raporu veya kurumsal internet sitesinin, ücret komitesinin faaliyetleri hakkında bilgi verilen bölümünü belirtiniz (sayfa numarası veya bölümün adı)	Faaliyet Raporunda Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu başlıklı bölüm http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/tr-tr/kurumsal-yonetim/sayfalar/ucret-komitesi.aspx
4.6. Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar	
Faaliyet raporunun, operasyonel ve finansal performans hedeflerine ve bunlara ulaşıp ulaşılmadığına ilişkin bilginin verildiği sayfa numarası veya bölüm adı	Faaliyet Raporu / Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu başlıklı bölüm
Kurumsal internet sitesinin, icrada görevli ve icrada görevli olmayan üyelere ilişkin ücretlendirme politikasının yer aldığı bölümünün adı	Şirket'in http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr adresindeki internet sitesinde "Kurumsal Yönetim" başlığı altındaki "Politikalar" bölümü http://www.ttyatirimciiliskileri.com.tr/Documents/tr/kurumsal-yonetim/ucretlendirme-politikasi.pdf
Faaliyet raporunun, yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatlerin belirtildiği sayfa numarası veya bölüm adı	Faaliyet Raporunda Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu başlıklı bölümün altındaki "Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar"

KURUMSAL YÖNETİM BİLGİ FORMU

Yönetim Kurulu Komiteleri-II					
Yönetim Kurulu Komitelerinin Adları	Birinci Sütunda "Diğer" Olarak Belirtilen Komitenin Adı	İcrada Görevli Olmayan Yöneticilerin Oranı	Komitede Bağımsız Üyelerin Oranı	Komitenin Gerçekleştiği Fiziki Toplantı Sayısı	Komitenin Faaliyetleri Hakkında Yönetim Kuruluna Sunduğu Rapor Sayısı
Denetim Komitesi		%100	%100	5	6
Kurumsal Yönetim Komitesi		%100	%50	2	-
Riskin Erken Saptanması Komitesi		%100	%50	2	-
Aday Gösterme Komitesi		%100	%33	1	-
Ücret Komitesi		%100	%33	-	-

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLKELERİ UYUM RAPORU

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kismen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
A. GENEL İLKELER						
A1. Strateji, Politika ve Hedefler						
Yönetim Kurulu; Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetim (ÇSY) öncelikli konularını, risklerini ve fırsatlarını belirlemiştir.			X			Kurumsal risk yönetimi kapsamında Çevresel, Sosyal, Kurumsal Yönetim (ÇSY) risk başlıkları Şirketteki ilgili bölümler tarafından hali hazırda takip edilmektedir. ÇSY politikaları sürdürülebilirlik yönetim sisteminin uygulamaya geçmesi ile belirlenecek ve raporlanacaktır.
Yönetim Kurulu tarafından ÇSY politikası oluşturulmuştur.	X					Şirket'in Yatırımcı İlişkileri web sitesi içerisinde yayımlanmış olan Yönetim Kurulu onaylı ÇSY kapsamında politikaları bulunmaktadır. Ayrıca bir sürdürülebilirlik politikası bulunmamaktadır. İnsan Hakları Politikası, İnsan Kaynakları Politikası, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası, Bilgi Güvenliği Politikası, Satın Alma Politikası, Entegre Yönetim Sistemi Politikası, Bilgilendirme Politikası, Kar Dağıtım Politikası, Ücretlendirme Politikası, Yönetim Kurulu Kadın Üye Politikası, Bağış Politikası, Tazminat Politikası, Etik Kurallar
ÇSY politikalarının etkin bir biçimde uygulanması bakımından ortaklık içi yönerge, iş prosedürleri vb. dokümanlar hazırlanmıştır.	X					Yatırımcı İlişkileri web sitesi içerisinde yayımlanmış olan Yönetim Kurulu onaylı ÇSY kapsamında politikaları bulunmaktadır. Politikalar içerisinde uygulama şekli belirtilmektedir.
ÇSY politikaları için Yönetim Kurulu kararı almış ve kamuya açıklanmıştır.	X					Tüm politikalar Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış ve kamuya açıklanmıştır.
ÇSY politika, risk ve fırsatlara uygun olarak Ortaklık Stratejisi belirlenmiştir.			X			Şirket'in 2021 yılında Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi'nin uygulamaya geçmesi ile birlikte bu konuda stratejisinin belirlenmesi ve kamuya açıklanması planlanmaktadır.
Ortaklık stratejisi ve ÇSY politikalarına uygun olarak kısa ve uzun vadeli hedefler belirlenmiş ve kamuya açıklanmıştır.			X			Şirket'in 2021 yılında Sürdürülebilirlik Yönetim Sisteminin uygulamaya geçmesi ile birlikte bu konuda uzun vadeli hedeflerinin belirlenmesi ve kamuya açıklanması planlanmaktadır.
A2. Uygulama/İzleme						
ÇSY politikalarının yürütülmesinden sorumlu komiteler ve/veya birimler belirlenmiş ve kamuya açıklanmıştır.		X				Yayımlanan politikaların bir kısmı için sorumlu komiteler / birimler belirlenmiş ve politika metinlerinin içerisinde kamuya duyurulmuştur. Henüz belirlenmeyen birimler ile ilgili çalışmalar devam etmektedir.
Belirlenen komite ve/veya birimler, ÇSY politikaları kapsamında gerçekleştirdikleri faaliyetlerini yılda en az bir kez ve her halükarda Yönetim Kurulu'nun ilgili düzenlemelerinde yıllık faaliyet raporlarının kamuya açıklanması için belirlenen azami süreler içerisinde kalacak şekilde Yönetim Kurulu'na raporlamıştır.			X			Politikalardan sorumlu birimler kısmen belirlenmiş olup ilgili süreç yönetimi hazırlık aşamasındadır.
Belirlenen kısa ve uzun vadeli hedefler doğrultusunda uygulama ve eylem planları oluşturularak kamuya açıklanmıştır.			X			2021 yılında Sürdürülebilirlik Yönetim Sisteminin uygulamaya geçmesi ile birlikte uygulama ve eylem planlarının oluşturulması planlanmaktadır.
ÇSY Kilit Performans Göstergeleri (KPG) belirlenmiş ve göstergeler yıllar bazında karşılaştırmalı olarak açıklanmıştır.			X			2021 yılında Sürdürülebilirlik Yönetim Sisteminin uygulamaya geçmesi ile birlikte ÇSY Kilit Performans Göstergeleri (KPG) belirlenmesi planlanmaktadır.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLKELERİ UYUM RAPORU

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
KPG'ler yerel ve uluslararası sektör karşılaştırmaları ile birlikte sunulmuştur (teyit edilebilir nitelikli verilerin olması durumunda).			X			2021 yılında Sürdürülebilirlik Yönetim Sisteminin uygulamaya geçmesi planlanmaktadır. Uluslararası sektör karşılaştırmaları önümüzdeki yıllarda yapılmak üzere değerlendirilecektir.
İş süreçlerine veya ürün ve hizmetlere yönelik gerçekleştirilen, sürdürülebilirlik performansını iyileştirici inovasyon faaliyetleri açıklanmıştır.			X			2021 yılında Sürdürülebilirlik Yönetim Sisteminin uygulamaya geçmesi ile birlikte raporlanmaya başlaması planlanmaktadır.
A3. Raporlama						
Sürdürülebilirlik performansı, hedefleri ve eylemleri yılda en az bir defa olmak üzere raporlanmış ve kamu ile paylaşılmıştır. Sürdürülebilirlik faaliyetlerine ilişkin bilgiler faaliyet raporu kapsamında açıklanmıştır.		X				2021 yılında yayımlanması planlanan sürdürülebilirlik raporuyla birlikte hedeflerin kamuya açıklanması planlanmaktadır. Türk Telekom, elektrik ve yakıt tüketimini azaltmaya yönelik yıllık hedefler belirlemektedir. Bu hedefler üst yönetim ve ilgili çalışanların hedef kartlarında yer almaktadır fakat hedefler kamuya açıklanmamıştır. Sürdürülebilirlik faaliyetlerine ilişkin bilgiler faaliyet raporunun Sürdürülebilirlik başlığı altında açıklanmıştır.
Paydaşlar için ortaklığın konumu, performansı ve gelişiminin anlaşılabilmesi için önemli nitelikteki bilgileri doğrudan ve özlü bir anlatımla (Ayrıntılı bilgi ve verileri kurumsal internet sitesinde ayrıca açıklayabilir, farklı paydaşların ihtiyaçlarını doğrudan karşılayan ayrı raporlar hazırlayabilir.) paylaşmıştır.		X				Sürdürülebilirlik başlığı altında çevresel sürdürülebilirlik, verimlilik, su ve atık yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği ve kurumsal sosyal sorumluluk konularıyla ilgili önemli gelişmelere yer verilmektedir. 2021 yılında Sürdürülebilirlik Yönetim Sisteminin uygulamaya geçmesi ile birlikte raporlanmaya başlaması planlanmaktadır.
Açıklama ve raporlamalarda şeffaf ve güvenilirlik bakımından azami özen gösterilmiştir. Dengeli yaklaşım kapsamında açıklama ve raporlamalarda öncelikli konular hakkında her türlü gelişme objektif bir biçimde açıklanmıştır.	X					Şirket, yatırımcıların yatırım kararlarını etkileyebilecek konuların açıklanmasında, finansal ve operasyonel verilerin paylaşılmasında ve tüm açıklamalarında şeffaflık ve mevzuatın gerekliliklerini yerine getirme ilkesini benimsemiştir.
Faaliyetlerin Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'ndan hangileri ile ilişkili olduğu hakkında bilgi verilmiştir.			X			Türk Telekom UNGC'nin katılımcı üyesidir. 2021 yılında yayımlanması planlanan sürdürülebilirlik raporuyla birlikte kalkınma amaçlarına dair ilişkilendirmelerin açıklanması planlanmaktadır.
ÇSY konularında aleyhte açılan ve/veya sonuçlanan davalara ilişkin açıklamalar yapılmıştır.			X			2021 yılında Sürdürülebilirlik Yönetim Sisteminin uygulamaya geçmesi ile birlikte raporlanması değerlendirilecektir.
A4. Doğrulama						
Bağımsız üçüncü taraflara (bağımsız sürdürülebilirlik güvence sağlayıcılarına) doğruladığı takdirde, sürdürülebilirlik performans ölçümleri kamuya açıklanmıştır.		X				Türk Telekom'un 2020 yılında gerçekleştirdiği CDP raporlaması kapsamında, Şirket faaliyetleri sonucunda oluşan emisyon hesapları, yetkilendirilmiş bağımsız kuruluş tarafından doğrulanmıştır. Diğer taraftan henüz Sürdürülebilirlik Raporlaması olmadığından doğrulama yapılmamıştır.
B. ÇEVRESEL İLKELER						
Çevre yönetimi kapsamında oluşturulan politika ve uygulamalar, eylem planları, çevresel yönetim sistemleri (ISO 14001) ve programlar açıklanmıştır.		X				Türk Telekom ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi kapsamında faaliyet göstermektedir. Programın detayları yayımlanmamıştır.
Çevre ve ilgili kanun ve ilgili diğer düzenlemelere uyum sağlanmıştır ve yapılan çalışmalar açıklanmıştır.		X				Türk Telekom Çevre Kanununca gerekli olan yasal gereklilikleri tam anlamıyla yerine getirmektedir. Yasal süreçlere ilave olarak Türk Telekom ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi kapsamında faaliyet göstermektedir.

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
Sürdürülebilirlik İlkeleri kapsamında hazırlanan rapor içerisinde, yer verilen çevresel raporun sınırı, raporlama dönemi, raporlama tarihi, veri toplama süreci ve raporlama koşulları ile ilgili kısıtlara yer verilmiştir.			X			2021 yılında sürdürülebilirlik raporuyla birlikte açıklanması planlanmaktadır.
Çevre ve iklim değişikliği konusuyla ilgili en üst düzey sorumlu, ilgili komiteler ve görevler açıklanmıştır.			X			Şirket'in 2021 yılında Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi'nin uygulamaya geçmesi ile birlikte bu alanda yetkili komite oluşturulacak, en üst düzey sorumlu belirlenecektir.
Hedeflerin gerçekleştirilmesi de dahil olmak üzere, çevresel konuların yönetimi kapsamında çalışanlara sunulan teşvikler açıklanmıştır.			X			Şirket'in 2021 yılında Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi'nin uygulamaya geçmesi ile birlikte bu alanda çalışmalar yapılacaktır.
Çevresel sorunların iş hedeflerine ve stratejilerine nasıl entegre edildiği açıklanmıştır.			X			Şirket'in 2021 yılında Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi'nin uygulamaya geçmesi ile birlikte bu alanda çalışmalar yapılacaktır.
İş süreçlerine veya ürün ve hizmetlerine yönelik sürdürülebilirlik performansları ile bu performansları iyileştirici faaliyetler açıklanmıştır.			X			2021 yılında Sürdürülebilirlik Yönetim Sisteminin uygulamaya geçmesi ile birlikte uygulama ve eylem planlarının oluşturulması planlanmaktadır.
Sadece doğrudan operasyonlar bakımından değil, ortaklık değer zinciri boyunca çevresel konuların nasıl yönetildiği ve stratejilere tedarikçi ve müşterilerin nasıl entegre edildiği açıklanmıştır.			X			Şirket'in 2021 yılında Sürdürülebilirlik Yönetim Sisteminin uygulamaya geçmesi ile birlikte bu alanda çalışmalar yapılacaktır.
Çevresel konularda (sektörel, bölgesel, ulusal ve uluslararası) politika oluşturma süreçlerine dahil olunup olunmadığı; çevre konusunda üyesi olunan dernekler, ilgili kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşları ile yapılan iş birlikleri ve varsa alınan görevler ve desteklenen faaliyetler açıklanmıştır.		X				Türk Telekom UNGC katılımcı üyesidir.
Çevresel göstergeler (Sera gazı emisyonları (Kapsam-1 (Doğrudan), Kapsam-2 (Enerji dolaylı), Kapsam-3 (Diğer dolaylı)), hava kalitesi, enerji yönetimi, su ve atıksu yönetimi, atık yönetimi, biyoçeşitlilik etkileri) ışığında çevresel etkiler ile ilgili bilgiler dönemsel olarak karşılaştırılabilir bir şekilde raporlanmıştır.	X					CDP raporlaması yapılmaktadır. CDP Raporu Yatırımcı İlişkileri web sitesinde yer almaktadır.
Verileri toplamak ve hesaplamak için kullanılan standart, protokol, metodoloji ve baz yıl ayrıntıları açıklanmıştır.			X			CDP raporlaması yapılmaktadır. CDP Raporu Yatırımcı İlişkileri web sitesinde yer almaktadır.
Önceki yıllarla karşılaştırmalı olarak rapor yılı için çevresel göstergelerin durumu (artış veya azalma) açıklanmıştır.		X				CDP raporlaması yapılmaktadır. Yıllar itibarıyla CDP raporu Yatırımcı İlişkileri web sitesinde bulunduğundan karşılaştırma yapılabilir.
Çevresel etkileri azaltmak için kısa ve uzun vadeli hedefler belirlenmiş ve bu hedefler (Hedeflerin, Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Taraflar Konferansı'nın önerdiği şekilde bilimsel metotlara bağlı olarak belirlenmesi tavsiye edilmektedir.) açıklanmıştır. Daha önce belirlenen hedeflere göre rapor yılında gerçekleşen ilerlemeler mevcutsa, konu hakkında bilgi verilmiştir.			X			2021 yılında sürdürülebilirlik raporuyla birlikte hedeflerin açıklanması planlanmaktadır. Gelecek yıllarda ilerlemelerin açıklanması planlanmaktadır.
İklim krizi ile mücadele stratejisi ve eylemleri açıklanmıştır.			X			2021 yılında sürdürülebilirlik raporuyla birlikte açıklanması planlanmaktadır.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLKELERİ UYUM RAPORU

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
Sunulan ürünler ve/veya hizmetlerin potansiyel olumsuz etkisini önleme veya etkileri minimize etmek için oluşturulan program ya da prosedürler açıklanmıştır; üçüncü tarafların sera gazı emisyon miktarlarında azaltım sağlamaya yönelik aksiyonlarını açıklanmıştır.			X			İlerleyen yıllarda yayımlanacak olan sürdürülebilirlik raporu iş planlarında bulunmaktadır.
Çevresel etkileri azaltmaya yönelik alınan aksiyonlar, yürütülen projeler ve girişimlerin toplam sayısı ve bunların sağladığı çevresel fayda/kazanç ve maliyet tasarrufları açıklanmıştır.	X					Çevresel etkileri azaltmaya yönelik alınan aksiyonlara ve yürütülen projelere Faaliyet Raporu'nun Sürdürülebilirlik bölümünde yer verilmiştir.
Toplam enerji tüketim verileri (hammadde hariç) raporlanarak enerji tüketimleri Kapsam-1 ve Kapsam-2 olarak raporda verilmiştir.	X					CDP raporunda kapsam 1, kapsam 2, kapsam 3 faaliyetleri sonucu oluşan emisyonların hesaplaması yapılmaktadır.
Raporlama yılında üretilen ve tüketilen elektrik, ısı, buhar ve soğutma verileri hakkında bilgi verilmiştir.		X				CDP raporunda tüketilen elektrik ve yakıt hakkında bilgi verilmiştir.
Yenilenebilir enerji kullanımının artırılması, sıfır veya düşük karbonlu elektriğe geçiş konusunda çalışmalar yapılmış ve bu çalışmalar açıklanmıştır.		X				Türk Telekom yenilenebilir enerji kullanımının artırılması ve karbon salınımının azaltılması için azami özen göstermektedir. Faaliyet Raporunun Sürdürülebilirlik bölümünde ve CDP Raporunda bu kapsamda bilgilere yer verilmiştir.
Yenilenebilir enerji üretim ve kullanım verileri açıklanmıştır.		X				CDP raporunda yenilenebilir enerji üretimi ile bazı veriler açıklanmıştır. 2021 yılında sürdürülebilirlik sistemiyle birlikte detaylı açıklanması planlanmaktadır.
Enerji verimliliği projeleri yürütülmüş ve bu çalışmalar sayesinde elde edilen enerji tüketim ve emisyon azaltım miktarı açıklanmıştır.	X					Enerji verimliliği ile ilgili Sıfır Atık ve Atık Yönetimi Projelerinin detayları faaliyet raporunun Sürdürülebilirlik başlığı altında ve CDP raporunda yer almaktadır. 2021 sürdürülebilirlik raporu içerisinde daha detaylı bilgi verilmesi planlanmaktadır.
Yer altından veya yer üstünden çekilen, kullanılan, geri dönüştürülen ve deşarj edilen su miktarlarını, kaynaklarını ve prosedürlerini (Kaynak bazında toplam su çekimi, su çekiminden etkilenen su kaynakları; geri dönüştürülen ve yeniden kullanılan suyun yüzdesi ve toplam hacmi vb.) raporlamıştır.		X				Şirketin kullanılan suyun geri dönüştürülmesi ile ilgili yaptığı çalışmalar bulunmakta olup henüz raporlama yapılmamıştır.
Operasyonlar veya faaliyetlerin herhangi bir karbon fiyatlandırma sistemine (Emisyon Ticaret Sistemi, Cap & Trade veya Karbon Vergisi) dahil olup olmadığı açıklanmıştır.					X	Şirket bulunduğu sektör itibarıyla karbon fiyatlandırma sistemine dahil değildir.
Raporlama döneminde biriken veya satın alınan karbon kredilerine ait bilgi ve detaylar açıklanmıştır.					X	Şirket bulunduğu sektör itibarıyla karbon fiyatlandırma sistemine dahil değildir.
Ortaklık içerisinde karbon fiyatlandırması uygulanıyor ise bu uygulamaya ait ayrıntıların açıklanmıştır.					X	Şirket bulunduğu sektör itibarıyla karbon fiyatlandırma sistemine dahil değildir.
Çevresel bilgilerin açıkladığı tüm zorunlu ve gönüllü platformlar açıklanmıştır.			X			Şirket'in 2021 yılında Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi'nin uygulamaya geçmesi ile birlikte değerlendirilecektir.

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kismen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
C. SOSYAL İLKELELER						
C1. İnsan Hakları ve Çalışan Hakları						
İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine, Türkiye'nin onayladığı ILO Sözleşmelerine ve Türkiye'de insan hakları ve çalışma hayatını düzenleyen hukuksal çerçeve ve mevzuata tam uyumun taahhüt edildiği Kurumsal İnsan Hakları ve Çalışan Hakları Politikası oluşturulmuştur. Söz konusu politika ve politikanın uygulanması ile ilgili roller ve sorumluluklar kamuya açıklanmıştır.	X					İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine, Türkiye'nin onayladığı ILO Sözleşmelerine ve Türkiye'de insan hakları ve çalışma hayatını düzenleyen hukuksal çerçeve ve mevzuata tam uyumun taahhüt edildiği Türk Telekom İnsan Hakları politikası 2019 yılında yayımlanmış, tüm çalışanlara duyurulmuştur. İnsan Haklarına ilişkin politika ve politikanın uygulanmasına ilişkin süreçler kamuya duyurulmuştur.
İşe alım süreçlerinde fırsat eşitliği sağlanmaktadır.	X					Şirketin İnsan Hakları Politikasında yer verilmektedir.
Tedarik ve değer zinciri etkilerini de gözeterek adil iş gücü, çalışma standartlarının iyileştirilmesi, kadın istihdamı ve kapsayıcılık konularına (kadın, erkek, dini inanç, dil, ırk, etnik köken, yaş, engelli, mülteci vb. ayrımı yapılmaması gibi) politikalarda yer verilmiştir.	X					Şirketin İnsan Hakları Politikasında yer verilmektedir.
Belirli ekonomik, çevresel, toplumsal faktörlere duyarlı kesimlerin (düşük gelirli kesimler, kadınlar vb.) veya azınlık haklarının/fırsat eşitliğinin gözetilmesi konusunda değer zinciri boyunca alınan önlemler açıklanmıştır.		X				İnsan Haklarını Politikasının FARKLILIKLARI KABUL ETME başlığı altında; "Türk Telekom farklılıklara değer verir, bunu bir zenginlik olarak görür ve çalışanlarının kendilerini Şirketin bir parçası olarak hissetmeleri için gayret gösterir." Bu doğrultuda; · Engelli ve dezavantajlı kişilerin istihdamı konusunda yasal yükümlülüklerle uyur." şeklinde açıklanmıştır. Ayrıca Faaliyet raporu içerisinde kurumsal sosyal sorumluluk konularıyla ilgili önemli gelişmelere yer verilmektedir.
Ayrımcılığı, eşitsizliği, insan hakları ihlallerini, zorla çalıştırmayı önleyici ve düzeltici uygulamalara ilişkin gelişmeler raporlanmıştır.	X					Şirketin İnsan Hakları Politikasında yer verilmektedir.
Çocuk işçi çalıştırılmamasına yönelik düzenlemeler açıklanmıştır.	X					Şirketin İnsan Hakları Politikasında yer verilmektedir.
Çalışanlara yapılan yatırım (eğitim, gelişim politikaları), tazminat, tanınan yan haklar, sendikalaşma hakkı, iş/hayat dengesi çözümleri ve yetenek yönetimine ilişkin politikalar açıklanmıştır.	X					Şirketin İnsan Hakları Politikasında yer verilmektedir. Aynı zamanda Faaliyet Raporunun Menfaat Sahipleri ve İnsan Kaynakları bölümlerinde de bu konular hakkında bilgi verilmektedir.
Çalışan şikayetleri ve anlaşmazlıkların çözümüne ilişkin mekanizmalar oluşturulmuş ve uyuşmazlık çözüm süreçleri belirlenmiştir.	X					Şirketin Etik Kodu içerisinde süreçler detaylı olarak açıklanmıştır. Aynı zamanda Faaliyet Raporunun Menfaat Sahipleri bölümünde de bu konular hakkında bilgi verilmektedir.
Çalışan memnuniyetinin sağlanmasına yönelik olarak yapılan faaliyetler düzenli olarak açıklanmaktadır.	X					Faaliyet Raporunun İnsan Kaynakları bölümünde bu konu hakkında bilgiye yer verilmektedir.
İş sağlığı ve güvenliği politikaları oluşturularak kamu ile paylaşılmıştır.	X					Entegre Yönetim Sistemi Politikası bulunmaktadır. Şirketin Yatırımcı İlişkileri web sitesinde yayımlanmıştır.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLKELERİ UYUM RAPORU

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
İş kazalarında korunmak ve sağlığın korunması amacıyla alınan önlemler ve kaza istatistikleri açıklanmıştır.			X			2021 yılında sürdürülebilirlik raporuyla birlikte açıklanması planlanmaktadır.
Kişisel verilerin korunması ve veri güvenliği politikaları oluşturularak kamu ile paylaşılmıştır.	X					İnsan Hakları Politikasında ve Faaliyet Raporunun Menfaat Sahipleri bölümünde bu konu hakkında bilgiye yer verilmektedir.
Etik politikası (iş, çalışma etiği, uyum süreçleri, reklam ve pazarlama etiği, açık bilgilendirme vb. çalışmaları dahil) oluşturularak kamu ile paylaşılmıştır.	X					İş Etiği Kodu yatırımcı ilişkileri sayfasından kamu ile paylaşılmaktadır.
Toplumsal yatırım, sosyal sorumluluk, finansal kapsayıcılık ve finansmana erişim kapsamındaki çalışmalar açıklanmıştır.		X				Faaliyet raporunun Kurumsal Sosyal Sorumluluk bölümünde bilgi verilmiştir.
Çalışanlara ÇSY politikaları ve uygulamaları konusunda bilgilendirme toplantıları ve eğitim programları düzenlenmiştir.	X					Şirket, tüm çalışanlarına her yıl düzenli olarak ÇSY politikaları konusunda eğitim programları düzenlemektedir.
C2. Paydaşlar, Uluslararası Standartlar ve İnisiyatifler						
Sürdürülebilirlik alanındaki faaliyetler, tüm paydaşların (çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler ve hizmet sağlayıcılar, kamu kuruluşları, hissedarlar, toplum ve sivil toplum kuruluşları vb.) ihtiyaç ve öncelikleri dikkate alarak yürütülmektedir.	X					Sürdürülebilirlik alanındaki faaliyetler, tüm paydaşların ihtiyaç ve öncelikleri dikkate alarak yürütülmektedir.
Müşteri şikayetlerinin yönetimi ve çözümlüne ilişkin müşteri memnuniyeti politikası düzenlenerek kamuya açıklanmıştır.			X			Şirket'in 2021 yılında Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi'nin uygulamaya geçmesi ile birlikte değerlendirilecektir.
Paydaş iletişimi sürekli ve şeffaf bir şekilde yürütülmektedir.	X					Türk Telekom Yatırımcı İlişkileri tarafından paydaş iletişimi sürekli ve şeffaf bir şekilde yürütülmekte olup Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda (KAP) yapılan özel durum açıklamaları gibi güncel duyurular, bildirimleri almak isteyen analist ve yatırımcıları da içeren paydaşlardan oluşan dağıtım listesine eş zamanlı olarak gönderilmektedir. Ayrıca Kurumsal İletişim, Pazarlama İletişimi, Medya, Tedarik zinciri vb kanallarla tüm paydaşlarla iletişim eşit ve şeffaf bir şekilde yürütülmektedir.
Hangi paydaşlarla, hangi amaçla, ne konuda ve ne sıklıkla iletişime geçildiği ile sürdürülebilirlik faaliyetlerinde kaydedilen gelişmeler açıklanmıştır.			X			Şirket'in 2021 yılında Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi'nin uygulamaya geçmesi ile birlikte değerlendirilecektir.
Benimsenen uluslararası raporlama standartları (Karbon Saydamlık Projesi (CDP), Küresel Raporlama Girişimi (GRI), Uluslararası Entegre Raporlama Konseyi (IIRC), Sürdürülebilirlik Muhasebe Standartları Kurulu (SASB), İklimle İlişkili Finansal Açıklamalar Görev Gücü (TCFD) vb.) kamuya açıklanmıştır.		X				CDP raporlaması yapılmakta olup Yatırımcı İlişkileri web sitesinde raporlar bulunmaktadır.

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kismen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
İmzacısı veya üyesi olunan uluslararası kuruluş veya ilkeler (Ekvator Prensipleri, Birleşmiş Milletler Çevre Programı Finans Girişimi (UNEP-FI), Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler (UNGC), Birleşmiş Milletler Sorumlu Yatırım Prensipleri (UNPRI) vb.), benimsediği uluslararası prensipleri (Uluslararası Sermaye Piyasası Birliği (ICMA) Yeşil/Sürdürülebilir Tahvil Prensipleri vb.) kamuya açıklanmıştır.	X					Türk Telekom 2020 yılında UNGC'ye katılımcı üye olmuştur.
Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksi ve uluslararası sürdürülebilirlik endekslerinde (Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksi, FTSE4Good, MSCI ÇSY Endeksleri vb.) yer almak için somut çaba gösterilmektedir.	X					Türk Telekom Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksi ve FTSE4Good Endeksi'nde yer almaktadır.
D. KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ						
II-17.1 sayılı Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim Tebliği kapsamında zorunlu olarak uyulması gereken Kurumsal Yönetim ilkeleri yanında tüm Kurumsal Yönetim ilkelerine uyum sağlanması için azami çaba gösterilmektedir.	X					Türk Telekom, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer alan prensiplerin uygulanması konusunda azami özen göstermektedir. Bu kapsamda, bağımsız kurumsal yönetim uyum derecelendirmesi yıllık olarak yapıyor. Şirket'in Kurumsal Yönetim Derecelendirme notu 2020 yılında 94,03'e yükselmiştir.
Sürdürülebilirlik konusunu, faaliyetlerin çevresel etkilerini ve bu konudaki ilkeleri, kurumsal yönetim stratejisi belirlenirken göz önünde bulundurmaktadır.		X				Şirketin Kurumsal Risk konularında sürdürülebilirlik risk ve fırsatları takip edilmektedir. 2021'de oluşturulacak Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi kapsamında oluşturulacak olan stratejide göz önünde bulundurulacaktır.
Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde belirtildiği şekilde menfaat sahiplerine ilişkin ilkelere uyum sağlamak ve menfaat sahipleri ile iletişimi güçlendirmek için gerekli tedbirler alınmaktadır.	X					Türk Telekom, menfaat sahipleri ile olan iletişime azami özen göstermekte ve açıklamalarında şeffaflık ilkesini benimsemektedir.
Sürdürülebilirlik alanındaki tedbirler ve stratejilerin belirlenmesinde menfaat sahiplerinin görüşlerine başvurulmaktadır.			X			Şirket'in 2021 yılında Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi'nin uygulamaya geçmesi ile birlikte değerlendirilecektir.
Sosyal sorumluluk projeleri, farkındalık etkinlikleri ve eğitimler ile sürdürülebilirlik konusu ve sürdürülebilirliğin önemi hakkında farkındalığın artırılması konusunda çalışmalar yürütülmektedir.	X					Bu konularda şirketin yaptığı faaliyetlere ilişkin bilgilere Faaliyet Raporunun Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik bölümlerinde yer verilmektedir. Şirket, tüm çalışanlarına her yıl düzenli olarak ÇSY politikaları konusunda eğitim programları düzenlemektedir.
Sürdürülebilirlik konusunda uluslararası standartlara ve inisiyatlara üye olmak ve çalışmalara katkı sağlamak için çaba gösterilmektedir.	X					Türk Telekom 2020 yılında UNGC'ye katılımcı üye olmuştur.
Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ile vergisel açıdan dürüstlük ilkesine yönelik politika ve programlar açıklanmaktadır.	X					Yönetim Kurulu onaylı Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası Yatırımcı İlişkileri web sitesinde yayımlanmıştır.

YATIRIMCI İLİŞKİLERİ

Gayrettepe Mahallesi Yıldızposta Caddesi
No: 40 Beşiktaş İstanbul/Türkiye
T: (+90) 212 309 96 30 F: (+90) 212 352 96 10
www.turktelekom.com.tr | www.ttinvestorrelations.com
investorrelations@turktelekom.com.tr
twitter.com/ttkomir



Bu rapor geri dönüştürülmüş kağıttan üretilmiştir.

Produced by Tayburn
Tel: (90 212) 227 04 36
www.tayburnkurumsal.com

www.turktelekom.com.tr