AKSigorta
Bambaşka.



Değerli olanı korumak

2025 Sürdürülebilirlik Raporu

İçindekiler

Giriş 01

03 Rapor Hakkında

04 CEO Mesajı

06 Bir Bakışta Aksigorta
08 2025 Yılında Öne Çıkanlar
09 Kilometre Taşları
10 Ödüller
11 Kurumsal Yönetim

20 Sektörel Görünüm ve Trendler

Aksigorta'da Sürdürülebilirlik Anlayışı 02

26 Sürdürülebilirlik Yönetimi
28 Sürdürülebilirlik Hedefleri
31 Paydaş Etkileşimi
32 Sektörel İş Birlikleri, Üyelikler ve Çalışma Gruplarına Katılım
33 Önceliklendirme Analizi
34 Aksigorta'nın Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na Katkısı
36 Aksigorta Değer Yaratma Modeli

Aksigorta'da Ürün ve Hizmetler 03

39 SKA Bağlantılı Sürdürülebilir Ürün ve Hizmet Portföyü
43 Aksigorta'da Dijitalleşme ve İnovasyon
50 Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti

Aksigorta'da Çalışma Hayatı 04

54 Çalışan Bağlılığı
58 Eğitim ve Gelişim
62 Yetenek ve Performans Yönetimi
64 Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık
67 İş Sağlığı ve Güvenliği

Aksigorta'da Çevresel Etki Yönetimi 05

70 İklim Değişikliği ile Mücadele ve Uyum
73 Enerji ve Emisyon Yönetimi
77 Atık Yönetimi
78 Su Yönetimi
79 Biyoçeşitlilik ve Doğa Temelli Yaklaşım

Aksigorta'da Toplumsal Yatırımlar 06

82 Toplumsal Yatırım Programları

Ekler 07

85 Kurumsal Üyelikler ve Sertifikasyonlar
86 Çevresel Performans Göstergeleri
87 Sosyal Performans Göstergeleri
97 Ekonomik Performans Göstergeleri
98 GRI İçerik İndeksi
104 Raporlama Kılavuzu
117 Sınırlı Güvence Raporu



Rapor Hakkında

Aksigorta A.Ş. olarak bu yıl beşincisini yayımladığımız sürdürülebilirlik raporumuzda, 1 Ocak 2025 - 31 Aralık 2025 dönemine ilişkin çevresel, sosyal, ekonomik ve kurumsal yönetim performansımızı ve ilgili dönemde hayata geçirdiğimiz sürdürülebilirlik odaklı çalışmalarımızı paylaşıyoruz.

Bu rapor, Küresel Raporlama Girişimi (GRI) Standartları'na uyumlu olarak hazırlanmıştır. Raporun hazırlanmasında ayrıca Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) ve Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) kriterleri dikkate alınmıştır. Sürdürülebilirlik önceliklerimiz doğrultusunda, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na (SKA) sunduğumuz katkılar da rapor kapsamında paylaşılmaktadır. Raporlama çerçevelerine ilişkin endeks ve açıklama tablolarına raporun "Ekler" bölümünden ulaşabilirsiniz.

↖ 2025 yılı itibarıyla, önceki yıllarda olduğu gibi seçili çevresel, sosyal ve ekonomik performans göstergelerimize yönelik bağımsız güvence hizmeti alınmıştır. Bağımsız güvence kapsamındaki göstergelere ilişkin Sınırlı Güvence Raporu'na raporun **Ekler** bölümünden ulaşabilirsiniz. Bağımsız güvence kapsamında yer alan göstergeler, Performans Göstergeleri bölümünde " ✓ " ile belirtilmiştir.

Rapor ve sürdürülebilirlik çalışmalarımıza ilişkin soru, görüş ve önerilerinizi sustainability@aksigorta.com.tr adresi üzerinden bizlerle paylaşabilirsiniz.





> 2025 yılında sunduğumuz **54** farklı SKA bağlantılı ürün ve hizmet ile **9,4 milyar TL** prim üretimi gerçekleştirdik.

CEO Mesajı

Yeni Nesil Sigortacılık vizyonumuzla çevresel etkimizi azaltmaya ve tüm paydaşlarımız için uzun vadeli değer yaratmaya odaklandık.

Değerli Paydaşlarımız,

Sigortacılık sektörü, iklim değişikliği, teknolojik dönüşüm, ekonomik belirsizlikler ve değişen toplumsal ihtiyaçların etkisiyle giderek daha karmaşık hale gelen bir risk ortamında faaliyet gösteriyor. Aksigorta olarak bu dönüşümü, daha güvenli, dayanıklı ve sürdürülebilir bir gelecek için değer yaratma sorumluluğumuzun ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz.

2025 yılında sürdürülebilirliği iş modelimizin, risk yönetimi yaklaşımımızın ve müşteri odaklı hizmet anlayışımızın merkezinde konumlandırmayı sürdürdük. "Yeni Nesil Sigortacılık" vizyonumuz doğrultusunda çevresel etkimizi azaltmaya, toplumsal fayda yaratmaya, çalışanlarımızın gelişimini desteklemeye ve tüm paydaşlarımız için uzun vadeli değer üretmeye odaklandık.

İklim değişikliğiyle mücadele ve çevresel etki yönetimi öncelikli çalışma alanlarımız arasında yer almaya devam etti. 2050 Net Sıfır hedefimiz doğrultusunda, Bilim Temelli Hedefler İnisiyatifi'ne verdiğimiz taahhüt kapsamında emisyon azaltım yol haritamızı kararlılıkla uyguladık. Elektrik tüketimimizden kaynaklanan Kapsam 2 emisyonlarımızı I-REC sertifikaları aracılığıyla piyasa bazlı olarak sıfırlarken, TSRS uyum süreci kapsamında iklimle bağlantılı risk ve fırsatlarımızı daha sistematik şekilde değerlendirerek değişen risk ortamına uyum sağlayan dayanıklı sigortacılık yaklaşımımızı güçlendirdik.

Müşterilerimizin değişen beklentilerine yanıt veren sürdürülebilir ürün ve hizmet portföyümüzü geliştirmeyi sürdürdük. 2025 yılında sunduğumuz 54 farklı SKA bağlantılı ürün ve hizmet ile 9,4 milyar TL prim üretimi gerçekleştirdik. Konuşan Poliçe uygulamamız, elektrikli araçlara yönelik çözümlerimiz ve erişilebilir sigorta deneyimini destekleyen yenilikçi hizmetlerimizle sürdürülebilirlik odağımızı ürün ve hizmetlerimize de yansıttık.

CEO Mesajı

2025 yılında sürdürülebilirlik yönetişimimizi güçlendirerek iklim, toplumsal etki ve kapsayıcılık alanlarında değer yaratmaya devam ettik.

Dijitalleşme, veri analitiği ve yapay zekâyı; müşteri deneyimini iyileştiren, operasyonel verimliliği artıran ve sürdürülebilir büyümeyi destekleyen stratejik kaldıraçlar olarak değerlendiriyoruz. 2025 yılında inovasyon yatırımlarımızın önemli bir bölümünü sürdürülebilir inovasyon çalışmalarına yönlendirerek daha hızlı, yalın ve erişilebilir bir hizmet modeli geliştirmeye devam ettik.

İnsan odağımız, sürdürülebilirlik yaklaşımımızın temel unsurlarından biri olmayı sürdürdü. Çalışanlarımızın gelişimini destekleyen eğitim programları, yetenek yönetimi uygulamaları ve çalışan deneyimini güçlendiren çalışmalarla kurum kültürümüzü daha da ileri taşıdık. Kadın çalışan oranımızın %58'e, kadın yönetici oranımızın ise %44'e ulaşması, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık alanındaki kararlı ilerlememizin önemli göstergeleri arasında yer aldı.

Toplumsal yatırımlarımızda risk farkındalığını artıran, eğitimde fırsat eşitliğini destekleyen, afetlere hazırlıklı toplum anlayışını güçlendiren ve sosyal dayanıklılığı artıran projelere öncelik verdik. Hatay Kırıkhan'da hayata geçirdiğimiz Aksigorta-AgeSA Özel Eğitim Meslek Okulu ile deprem bölgesinin uzun vadeli iyileşmesine katkı sunmayı hedefledik. Sabancı Gençlik Seferberliği kapsamında desteklediğimiz Teknoloji ve Etki Merkezi ile Aksigorta Acenteleri Hatıra Ormanı gibi projelerle toplumsal ve çevresel etkimizi güçlendirmeyi sürdürdük.

Yatırım ve müşteri ilişkilerimizde çevresel, sosyal ve yönetişim (ÇSY) kriterlerini esas alan sorumlu bir yaklaşım benimsiyoruz. Yatırım portföyümüzde yer alan şirketlerin ÇSY risklerini değerlendirirken insan hakları, etik yönetim, çalışma standartları ve çevresel performans gibi başlıkları karar alma süreçlerimize entegre ediyoruz.

2025 yılı, sürdürülebilirlik yönetişimimizi ve raporlama altyapımızı daha da güçlendirdiğimiz bir dönem oldu. İlk TSRS uyumlu Sürdürülebilirlik Raporumuzu yayımlayarak iklimle bağlantılı risk ve fırsatlarımızı uluslararası raporlama standartları doğrultusunda daha kapsamlı şekilde ortaya koyduk. Sürdürülebilirlik hedeflerimizin üst yönetim performans hedeflerine dahil edilmesi ve Yönetim Kurulu ile Sürdürülebilirlik Komitesi tarafından düzenli olarak izlenmesi, bu alandaki hesap verebilirlik ve yönetişim anlayışımızı daha da güçlendirdi.

Önümüzdeki dönemde de değişen riskleri öngören, teknolojiyi sorumlu biçimde kullanan, müşterilerine yalın ve erişilebilir çözümler sunan, toplum ve çevre için kalıcı değer yaratan bir sigorta şirketi olma hedefiyle çalışmalarımızı sürdüreceğiz. Aksigorta olarak paydaşlarımızla birlikte daha dayanıklı, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir geleceğin inşasına katkı sağlamaya devam edeceğiz.

Saygılarımızla,

Mustafa Fırat Kuruca
Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Müdür

Bir Bakışta Aksigorta

2025 yılında 35,1 milyar TL prim üretimi ve 2,5 milyar TL net kâr elde ederek güçlü finansal performansımızı sürdürdük.



"Yeni Nesil Sigortacılık" yaklaşımımız doğrultusunda yalnızca hasar anında değil, müşterilerimizin yaşamlarının her anında yanlarında olmayı hedefliyoruz.

Aksigorta olarak faaliyete geçtiğimiz günden bu yana müşteri odaklı ve yenilikçi vizyonumuzu kararlılıkla ileriye taşımaya devam ediyoruz. 1960 yılında ilk poliçemizi düzenleyerek çıktığımız bu yolculukta, bugün Türk sigortacılık sektörünün öncü ve köklü şirketlerinden biri olarak faaliyet gösteriyoruz.

10 bölge müdürlüğü, 882 çalışan, 3.500'den fazla acente, 700'e yakın Akbank şubesi, 150'den fazla broker ve yaklaşık 6 bin anlaşmalı kurumdan oluşan yaygın hizmet ağımızla hem bireysel hem de kurumsal müşterilerimize hizmet sunuyoruz.

Müşteri memnuniyetini odağımıza alan hizmet anlayışımız doğrultusunda, faaliyetlerimizi ulusal ve uluslararası düzenlemelerle tam uyum içinde sürdürüyoruz. "Yeni Nesil Sigortacılık" yaklaşımımız kapsamında yalnızca hasar anında değil, müşterilerimizin tüm yaşam yolculuklarında yanında olmayı amaçlıyor; kolay, yalın ve erişilebilir ürün ve hizmetler geliştiriyoruz.

Aksigorta A.Ş.'nin sermaye yapısında 2025 yılında değişiklik olmamıştır. Şirketimiz, %36 oranında Hacı Ömer Sabancı Holding A.Ş. ve %36 oranında Ageas Insurance International N.V. ortaklığıyla yönetilmekte olup, %28 oranındaki hisseler halka açıktır. Hisselerimiz AKGRT kodu ile Borsa İstanbul'da işlem görmektedir.

	31 Aralık 2024		31 Aralık 2025	
Pay Sahipleri	**Pay Oranı (%)**	**Pay (TL)**	**Pay Oranı (%)**	**Pay (TL)**
Hacı Ömer Sabancı Holding A.Ş.	36	580.320.000	36	580.320.000
Ageas Insurance International N.V.	36	580.320.000	36	580.320.000
Halka Açık Hisseler	28	451.360.000	28	451.360.000
Toplam	**100**	**1.612.000.000**	**100**	**1.612.000.000**

2025 yılı itibarıyla aktif büyüklüğümüz 34,5 milyar TL'ye, özkaynaklarımız ise 7,6 milyar TL'ye ulaştı. Net kârımız 2,5 milyar TL olarak gerçekleşirken, prim üretimimiz 35,1 milyar TL seviyesine yükseldi. 2025 yıl sonu itibarıyla pazar payımız %3,4 olarak gerçekleşti.

Bir Bakışta Aksigorta

AMACIMIZ

Sürdürülebilir bir yaşam için; yeni nesil çözümlerle, değerli olanı birlikte koruyoruz.



STRATEJİK TERCİHLERİMİZ

- Müşteri değerine dayalı bir strateji ve hizmet modeli oluşturma
- Daralan reasürans piyasasında kurumsal UW stratejisini yeniden gözden geçirme
- Dağıtım kanalı potansiyelini artırma
- Sermaye yeterlilik oranına katkı sağlayan seçilmiş ürünlerde "kârlı büyümeyi" hızlandırma
- Yeni büyüme mekanizmaları geliştirme

DEĞERLERİMİZ

Sonuç Odaklılık

İyi bir planlama ile zor şartlar altında dahi yılmadan çözümü bulur ve sonuca ulaşırız. Yapabileceklerimizin sınırlarını zorlar, sorumluluk alanımızın dışına çıkmaktan çekinmeyiz. Başarılarımızla birbirimize ve sektöre ilham kaynağı oluruz.

İş Birliği

Ortak bir amaç için takım halinde çalışırız. Birlikte çalışmanın mesafeleri kısaltan gücüne inanırız. Mükemmel iş birliği ortamı için iyi ilişkiler kurar, anlamak için soru sorar ve can kulağıyla dinleriz.

Sürekli Gelişim

Daha iyiyi bulmak için merak eder, daha iyiyi elde etmek için kendimizi geliştiririz. Gerektiğinde tamamen değişmeye cesaretimiz vardır. Geri bildirim talep eder, tüm gelişim kanallarını aktif bir şekilde kullanarak yaşam boyu öğrenmeye inanırız.

2025 Yılında Öne Çıkanlar

1. İlk TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik raporumuzu yayımladık.
2. Kapsam 1 692 ton, Kapsam 2 0 ton(Pazar bazlı) ve Kapsam 3 23.506 ton olmak üzere sera gazı emisyonları toplam 24.198 ton CO_2e olarak gerçekleşti.
3. Elektrik tüketiminden kaynaklanan Kapsam 2 emisyonlarımızı I-REC sertifikası ile piyasa bazlı olarak sıfırladık.
4. Toplam enerji tüketimimiz 3.654 MWh olarak gerçekleşti.
5. Hasar dosyalarına ilişkin dijitalleşme kaynaklı yaklaşık 763 bin adet kâğıt tasarrufu ve yaklaşık 14 ton emisyon azaltımı sağladık.
6. Toplam şebeke suyu kullanımımız bir önceki yıla göre %23 azalarak 610 m^3 oldu.
7. Müşterilerimize sunduğumuz 54 farklı SKA bağlantılı sürdürülebilir ürün ve hizmet ile 9,4 milyar TL prim üretimi gerçekleştirerek toplam GWP içinde %27 paya ulaştık.
8. Toplam inovasyon harcamalarımız yaklaşık 83,5 milyon TL'ye ulaşırken, sürdürülebilir inovasyon yatırımlarımız yaklaşık 69,2 milyon TL ile toplam inovasyon harcamalarımızın %83'ünü oluşturdu.
9. Kadın çalışan oranımız %58'e, kadın yönetici oranımız ise %44'e yükseldi.
10. STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) rollerindeki kadın oranı %39'a, STEM rollerindeki kadın yönetici oranı ise %30'a ulaştı.
11. Gelir getiren rollerde kadın oranı %54'e, kadın yönetici oranı ise %28'e yükseldi.
12. Bir önceki seneye göre artış göstererek çalışan bağlılığı skorumuz %68, çalışan memnuniyeti skorumuz ise %73 olarak gerçekleşti.
13. Toplam 274 eğitim gerçekleştirdik; eğitim programlarına 6.808 çalışan katılım sağladı ve toplam eğitim süresi 43.321 saate ulaştı.
14. 6 farklı spor kulübümüzle 15 turnuvaya katıldık; 160 çalışma arkadaşımız aktif olarak yer aldı.

Kilometre Taşları

1960'lar

Aksigorta, 1961 yılında ilk poliçesini düzenleyerek sigortacılık faaliyetlerine başladı. İlk acentesi ise 1960'lı yıllarda Adana'da açıldı.

1980'ler

1983 yılında banka sigortacılığı alanında Türkiye'de ilk online poliçe düzenlendi.

1990'lar

1994'te halka arz edilen Aksigorta, 1996'da Yangın ve Deprem Eğitim Merkezi'ni açtı ve Türkiye'nin ilk online poliçesini sundu. Aynı dönemde ISO 9001 kalite belgesi alındı. Aynı yılda halka açılarak hisseleri Borsa İstanbul'da (BİST) işlem görmeye başladı.

2000'ler

2002 yılında Aksigorta sağlık branşına girerek poliçe düzenlemeye başlamıştır. 2007 yılında Aksigorta iştiraklerinden AK Emeklilik A.Ş., Aviva Hayat ve Emeklilik A.Ş. ile birleşerek, 1 Kasım tarihinden itibaren AvivaSA Emeklilik ve Hayat A.Ş. adı altında faaliyet göstermeye başlamıştır.

2010'lar

2010'da "Hayata Devam Türkiye" projesi başlatıldı. 2011'de Sabancı Holding, Aksigorta hisselerinin %31'ini Belçikalı Ageas'a devretti. 2017'de yeni bölge yapılanması tamamlandı. 2018'de yapay zekâ destekli dijital asistan ADA tanıtıldı. 2019'da WhatsApp Business ile sektörde bir ilke imza atıldı.

2020'ler

2020'de WWF Türkiye'den "Yeşil Ofis" belgesi alındı ve Dijital Güvenlik Platformu kuruldu.

2021'de BM Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri imzalandı, "Bambaşka Sigortacılık Akademisi" ile binlerce kişiye eğitim verildi. TEMA'ya fidan bağışlarıyla biyoçeşitliliğe katkı sağlandı.

2022'de BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'ne dahil olundu ve "İş'te Eşit Kadın" sertifikası alındı. Aynı yıl ilk Sürdürülebilirlik Raporu yayımlandı.

2023'te müşteri memnuniyeti ödülü kazanıldı, elektrikli araçlara özel kasko ürünü sunuldu ve "Hayata Devam Türkiye" projesiyle depremzedelere destek sağlandı. Manisa ve İzmit'te iki hatıra ormanı oluşturuldu.

2024

2050 yılına kadar Net Sıfır olma hedefimizi Bilimsel Temelli Hedefler İnisiyatifi (Science Based Targets initiative – SBTi) taahhüdü ile destekledik.

İklim krizine karşı mücadele etmek ve birlikte sürdürülebilir bir geleceğe katkı sunmak için çalışma arkadaşlarımız adına ecodroneler ile tohum topunu toprakla buluşturduk.

Yeni dönemin ihtiyaçları, stratejik hedeflerimiz ve Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi doğrultusunda farklılıklara duyarlılığı artırmak ve kurumsal sürdürülebilirliğe uzun vadede katkı sağlamak amacıyla oluşturduğumuz Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Baş Sorumlumuz (CDIO - Chief Diversity & Inclusion Officer) Burak Yüzgül oldu.

2025

2025 yılında ilk TSRS uyumlu Sürdürülebilirlik Raporumuzu yayımlayarak doğa temelli hedeflerimizi belirledik ve çevresel etkilerimizi daha etkin yönetme yönünde önemli bir adım attık. Aynı yıl, Hatay Kırıkhan'da Aksigorta-AgeSA Özel Eğitim Meslek Okulu'nu açarak toplumsal iyileşmeye katkı sağladık. Sabancı Gençlik Seferberliği kapsamında Bursa Uludağ Üniversitesi'nde Teknoloji ve Etki Merkezi'ni kurarken, Aksigorta Acenteleri Hatıra Ormanı ile 12.631 fidanı toprakla buluşturarak çevresel etkimizi güçlendirdik.

Ödüller

2025 yılında alınan ödüllere ilişkin detaylı bilgiye 2025 yılı faaliyet raporundan ulaşabilirsiniz.



Şubat

- A.C.E Awards 2025 - Elementer Sigorta A Kategorisi'nde "Mükemmel Müşteri Deneyimi" Ödülü



Mart

- Aksigorta CIO'su Kaan Konak'a Future of CIO Summit & Awards "Yılın CIO'su" Ödülü



Nisan

- Burak Yüzgül En Yenilikçi 50 İK Lideri Listesi'nde



Haziran

- IDC CIO Summit 2025 – EMEA Bölgesi'nde Birincilik Ödülü (Smart Scoring with AI" Projesi)
- Qorus Innovation in Insurance Awards 2025 – Operasyonel Verimlilik Kategorisi'nde "Gümüş" Ödül (Dava Tahminleme Projesi)



Ağustos

- Brandon Hall Excellence Awards 2025 - Yetenek Yönetimi Kategorisinde "Bronz" Ödül



Kasım

- Aksigorta CIO'su Kaan Konak'a IDC'den "Yılın Teknoloji Lideri" Ödülü

Kurumsal Yönetim

Etik ve uyum kültürümüzle sürdürülebilir değer yaratımını destekliyoruz.

Aksigorta'da kurumsal yönetim; etik değerlere dayalı, şeffaf, hesap verebilir, sorumlu ve risk bilinci yüksek bir yönetim anlayışı çerçevesinde yürütülmektedir. Şirketimiz, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Kurumsal Yönetim İlkeleri başta olmak üzere tabi olduğu tüm ulusal düzenlemelere uyum sağlayarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

Aksigorta Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu; kurumsal yönetim, strateji, risk yönetimi, sürdürülebilirlik ve çevresel, sosyal ve yönetişim (ÇSY) konularında Şirket'e liderlik etmekte ve uzun vadeli değer yaratımını destekleyen karar alma süreçlerini yönlendirmektedir. Değişen ekonomik, teknolojik ve toplumsal dinamikler doğrultusunda; sürdürülebilir büyüme, teknik mükemmeliyet, müşteri odaklılık ve dijital dönüşüm öncelikleri Yönetim Kurulu seviyesinde yakından takip edilmektedir.

2025 yılı itibarıyla Aksigorta Yönetim Kurulu[1], 3'ü kadın olmak üzere toplam 10 üyeden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu'nda, SPK tarafından belirlenen bağımsızlık kriterlerini karşılayan bağımsız üyeler görev almakta; Yönetim Kurulu Başkanlığı ve Genel Müdürlük görevleri farklı kişiler tarafından yürütülmektedir. Yönetim Kurulu toplantı ve karar nisapları Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi olup, Yönetim Kurulu 2025 yılı içerisinde dört kez toplanmıştır. Toplantılarda kararlar oy birliği ile alınmış, toplantılara mazereti bulunmayan üyelerin fiili katılımı sağlanmıştır.

Yönetim Kurulu Toplantıları: Yönetim Kurulu üyeleri her yıl kendi aralarından bir başkan ve başkanın yokluğunda görev yapmak üzere bir başkan vekili seçer. Yönetim Kurulu toplantıları İngilizce yapılır. Toplantılara ilişkin resmi tutanaklar ve kararlar Türkçe hazırlanır ve saklanır. Tutanak ve kararların İngilizce çevirileri ise Şirketin ayrı bir karar defterinde muhafaza edilir. Toplantı günleri ve gündemler başkan veya başkan vekili tarafından belirlenir. Yönetim Kurulu, yılda en az dört (4) kez ve Şirket işleri gerektirdiğinde başkan veya başkan vekilinin çağrısıyla toplanır. Yönetim Kurulu toplantıları, bu maddede belirtilen şartlar çerçevesinde, üyelerin katılımıyla Türkiye içinde veya dışında gerçekleştirilebilir. Yönetim Kurulu toplantıları tamamen elektronik ortamda yapılabileceği gibi, bazı üyelerin fiziken katıldığı toplantılara diğer üyeler elektronik ortamdan da katılabilir. Şirket Yönetim Kurulu toplantılarına katılma hakkına sahip kişiler, Türk Ticaret Kanunu'nun 1527'nci maddesi uyarınca bu toplantılara elektronik ortamda da katılabilir. Şirket, anonim şirket genel kurulları dışındaki ticaret şirketlerinde elektronik ortamda yapılacak kurul toplantılarına ilişkin Tebliğ hükümleri kapsamında, elektronik katılım ve oy kullanımına imkân sağlayan bir Elektronik Toplantı Sistemi kurabilir veya bu amaçla oluşturulmuş sistemlerden hizmet alabilir. Yapılacak toplantılarda, katılımcıların ilgili mevzuat kapsamındaki haklarını, esas sözleşmenin bu hükmü doğrultusunda kurulan veya hizmet alınan sistem üzerinden kullanabilmeleri sağlanır.

Yönetim Kurulu'nun görev ve sorumluluklarını etkin şekilde yerine getirebilmesi amacıyla Denetim Komitesi, Kurumsal Yönetim Komitesi ve Riskin Erken Saptanması Komitesi faaliyet göstermektedir. Kurumsal Yönetim Komitesi aynı zamanda Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi görevlerini de üstlenmektedir. Komiteler aracılığıyla; risklerin erken tespiti, iç kontrol ve denetim süreçlerinin gözetimi, kurumsal yönetim uygulamalarının geliştirilmesi ve sürdürülebilirlik yaklaşımının güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

[1] *Aksigorta Yönetim Kurulu'na ilişkin güncel bilgiye buradan ulaşabilirsiniz.*

Kurumsal yönetim yaklaşımımız kapsamında;

- risk, uyum ve etik kültürünün güçlendirilmesi,
- strateji ve hedef setlerinin oluşturulması ve uygulanmasının gözetimi,
- faaliyetlerimizi etkileyebilecek risklerin tanımlanması ve etkin şekilde yönetilmesi,
- sürdürülebilirlik odaklı dönüşüm alanlarının desteklenmesi,
- paydaş beklentilerinin gözetilmesi ve uzun vadeli değer yaratımının sağlanması

öncelikli çalışma alanlarımız arasında yer almaktadır.

AKSigorta Bambaşka.

Kurumsal Yönetim

Güçlü kurumsal altyapımız ile dayanıklı ve sorumlu bir iş modeli oluşturuyoruz.

YÖNETİM KURULUNDAKİ KADIN ÜYE ORANI

%30

Sabancı Holding ve Ageas ortaklık yapısının sağladığı güçlü kurumsal altyapı doğrultusunda, sürdürülebilirlik yaklaşımımızı küresel iyi uygulamalarla uyumlu şekilde geliştirmeye devam ediyoruz. Bu kapsamda, Sabancı Topluluğu'nun sürdürülebilirlik vizyonu ve Ageas'ın uluslararası bilgi birikimi doğrultusunda; çevresel etkilerin azaltılması, operasyonel verimliliğin artırılması, iklim risklerinin yönetimi ve sorumlu sigortacılık uygulamalarının yaygınlaştırılması odağında çalışmalar yürütüyoruz.

Aksigorta olarak sürdürülebilirliği yalnızca çevresel ve sosyal etkilerin yönetimi kapsamında değil, iş modelimizin ve uzun vadeli büyüme stratejimizin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendiriyoruz. Bu doğrultuda; dijitalleşme, veri odaklı karar alma süreçleri, teknik yetkinliklerin güçlendirilmesi, müşteri deneyiminin geliştirilmesi ve risk yönetimi uygulamalarının etkinleştirilmesi yoluyla dayanıklı ve sürdürülebilir bir iş modeli oluşturmaya odaklanıyoruz.

Yönetim Kurulu'nda temsil edilen şirket ana ortakları Sabancı Holding ve Ageas'ın sürdürülebilirlik kapsamındaki hedef ve stratejileri Aksigorta'da dikkate alınmakta ve iş yapış süreçlerimize entegre edilmektedir.

2050 yılı itibarıyla net sıfır emisyonlu bir şirket olma hedefimiz doğrultusunda, Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 emisyonlarımız için 2024 yılında Bilim Temelli Hedefler Girişimi'ne (SBTi) taahhütte bulunduk. Bu kapsamda, daha önce 2019 baz yılına göre %53 olarak belirlediğimiz Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyon azaltım hedefimizi %65'e yükselttik.

Kapsam 3 emisyonlarımız için ise SBTi'nin finans sektörü için önerdiği Portföy Yaklaşımı metodolojisini benimsiyoruz. Bu doğrultuda, 2022-2029 döneminde portföyümüzde yer alan şirketlerin en az %40'ının bilim temelli hedeflere sahip olmasını; 2040 yılı itibarıyla ise portföyümüzün tamamının bu kriteri karşılamasını hedeliyoruz. Yol haritalarımız doğrultusunda önümüzdeki dönemde SBTi resmi onay sürecinin tamamlanmasını hedefliyoruz.

2025 Kurumsal Yönetim Performansından Satır Başları

Yönetim Kurulu üye sayısı	10
Bağımsız Yönetim Kurulu üye sayısı ve oranı	2, %20
Yönetim Kurulu kadın üye sayısı	2, %30*
Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdür	Ayrı kişilerdir.
Yönetim Kurulu toplantı sayısı	4
Yönetim Kurulu toplantılarına katılım oranı	%98
Yönetim Kurulu'na bağlı komite sayısı	3 (Kurumsal Yönetim Komitesi, Denetim Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi) Aday Gösterme Komitesi ile Ücret Komitesi'nin faaliyetleri Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından gerçekleştirilmektedir.
Yönetim Kurulu Komite Toplantılarına Ortalama Katılım Oranı	%90

**Raporun yayımlanma tarihi olan Temmuz 2026 itibarıyla*

Kurumsal Yönetim



YÖNETİM UYGULAMALARI VE ÜCRETLENDİRME YAKLAŞIMIMIZ

1. Üst Düzey Ücretlendirme Politikası

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

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

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

2. Yedekleme ve Liderlik Sürekliliği Planlaması

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

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

3. CEO Ücretlendirmesinin Toplam Hissedar Getirisi ile İlişkilendirilmesi

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

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

Yönetim Kurulu Üyelerine Performansa Dayalı Ücretlendirme: Yönetim Kurulu üyeleri, şirketin yıllık hedeflerine bağlı performansa dayalı bir ücretlendirmeden yararlanabilir. Bu hedefler; finansal, operasyonel, stratejik, insan kaynakları ve sürdürülebilirlikle ilgili performans göstergelerini kapsamaktadır. Performans sonuçları her yıl değerlendirilir. Teşvik ödemesinin tamamına hak kazanılması için öngörülen azami performans dönemi bir yıldır.



Kurumsal Yönetim

4. Ücretlendirme Gelişim Araçları ve Piyasa Kıyaslamaları

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

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

Şirket Yönetim Kurulu üyelerine sağlanan her türlü hak, menfaat ve ücretlendirmeye ilişkin esaslar ve koşullar Esas Sözleşme'de belirlenmiştir. Yönetim Kurulu üyelerine yapılacak ücret ve huzur hakkı ödemeleri Genel Kurul tarafından karara bağlanır. Üst düzey yöneticilere sağlanan menfaatlere ilişkin bilgiler ise finansal tablo dipnotlarımız aracılığıyla kamuya açıklanmaktadır.

5. Pay Sahibi Onaylı Uzun Vadeli Hisse Bazlı Teşvik Programları

Uzun vadeli hisse bazlı teşvik programlarımızı pay sahiplerinin onayıyla hayata geçiriyoruz. Performansa dayalı olarak tasarlanan bu programlarla üst yönetimin uzun vadeli değer yaratımına odaklanmasını destekliyoruz.

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

6. Üst Yönetim Ayrılık Destek Uygulamaları

Şirket kaynaklı üst yönetim ayrılıklarında, ilgili yöneticilerin belirli bir geçiş dönemi boyunca yaşam standartlarını desteklemeyi esas alan bir yaklaşım benimsiyoruz.

Bu kapsamda sağlanan destekler arasında:

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

7. Yönetim Kurulu Çıkar Çatışmaları

Yönetim Kurulu üyelerinin Şirket işlerine yeterli zamanı ayırmalarının sağlanması esastır. Bir Yönetim Kurulu üyesinin aynı zamanda yönetici olması, başka bir şirketin yönetim kurulunda görev alması veya başka bir yerde danışmanlık hizmeti vermesi; bir çıkar çatışmasına yol açmamalı veya Şirket'e karşı olan sorumluluklarının yerine getirilmesine engel teşkil etmemelidir. Ayrıca, bir üyenin şirket dışı görev veya sorumluluklar üstlenmesini düzenleyen ya da sınırlayan belirli kurallar bulunmalıdır: Yönetim Kurulu üyelerinin Şirket işlerine yeterli zamanı ayırmaları ve çıkar çatışmasına yol açabilecek şirket dışı işlemlere girişmekten kaçınmaları hususunda azami özen gösterilmektedir. Bununla birlikte, yönetim kurulu üyelerinin Şirket dışındaki rolleri yazılı bir belge ile düzenlenmemekte veya kısıtlanmamaktadır.

Kurumsal Yönetim

Sürdürülebilirlik ve iklim değişikliğiyle ilgili risk ve fırsatları kurumsal risk yönetimi sistemimizle entegre şekilde yönetiyoruz.



RİSK YÖNETİMİ

Risk Yönetim Çerçevesi

Aksigorta Risk Yönetim Çerçevesi; tüm risklerin tespit edilmesi, ölçülmesi, değerlendirilmesi, yönetilmesi, izlenmesi ve raporlanmasına ilişkin strateji, politika, model, süreç ve raporlama prosedürlerini kapsamaktadır. Risk Yönetim Çerçevesi kapsamında, risk yönetimi sistemine ve süreçlerine ilişkin temel ilke ve standartlar tanımlanmakta; belirlenen risk limitlerine uyumun sağlanması amacıyla Risk Yönetimi Çerçeve Politikası doğrultusunda uygulamalar yürütülmektedir.

Aksigorta'da sürdürülebilirlik ve iklim değişikliğiyle bağlantılı riskler, mevcut kurumsal risk yönetimi sistemine entegre edilmekte; stratejik, operasyonel, finansal ve itibari riskler kapsamında bütüncül bir yaklaşımla ele alınmaktadır. Bu kapsamda, çevresel, sosyal ve yönetişim (ÇSY) etkileri kısa, orta ve uzun vadeli perspektifle değerlendirilmekte; yasal uyum, müşteri etkisi, itibar ve finansal etkiler gibi boyutlar dikkate alınmaktadır.

Sürdürülebilirlik ve iklim değişikliğiyle ilgili risk ve fırsatların belirlenmesi, değerlendirilmesi, önceliklendirilmesi ve izlenmesi süreçleri; ilgili iş birimlerinin katkısıyla İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik Grup Müdürlüğü koordinasyonunda yürütülmektedir. Bu süreçte belirlenen riskler, Risk Yönetimi, İç Kontrol ve Uyum Direktörlüğü'ne iletilmekte ve mevcut Risk Yönetimi Çerçevesi kapsamında değerlendirilmektedir.

Risk Yönetimi, İç Kontrol ve Uyum Direktörlüğü; risklerin tespit edilmesi, değerlendirilmesi, yönetilmesi ve raporlanması süreçlerinde gerekli politika, prosedür ve araçların oluşturulmasından, uygulanmasından ve etkinliğinin izlenmesinden sorumludur. Ayrıca, risk verilerinin analiz edilerek üst yönetime ve ilgili komitelere düzenli olarak raporlanmasını sağlamakta; iç kontrol sistemlerinin etkin şekilde işlemesini gözetmektedir. Önemlilik seviyesini aşan riskler, Riskin Erken Saptanması Komitesi gündemine taşınmakta ve gerekli değerlendirmeler sonrasında Yönetim Kurulu'na raporlanmaktadır.

Sürdürülebilirlik ve iklimle ilgili risk ve fırsatların yönetimi kapsamında, Sürdürülebilirlik Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Denetim Komitesi arasında düzenli raporlama ve bilgi paylaşımı sağlanmaktadır. İlgili komiteler kendi sorumluluk alanları doğrultusunda değerlendirmelerde bulunmakta; elde edilen çıktılar düzenli olarak Yönetim Kurulu'na sunulmaktadır.

Aynı zamanda sürdürülebilirlik verilerinin toplanması, konsolidasyonu, doğrulanması ve raporlanmasına ilişkin süreçler İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik Grup Müdürlüğü koordinasyonunda yürütülmektedir. İlgili iş birimleri tarafından sağlanan veriler, belirlenen metodoloji ve kontrol mekanizmaları doğrultusunda değerlendirilmekte; raporlama öncesinde tutarlılık ve doğruluk kontrollerine tabi tutulmaktadır. TSRS kapsamında yürütülen çalışmalar doğrultusunda, iklimle ilgili veri setlerinin geliştirilmesi, senaryo analizlerinin oluşturulması ve raporlama süreçlerinin yapılandırılması aşamalarında gerektiğinde dış danışman desteği alınmaktadır.

ÇSY Risk ve Fırsatlarının Yönetimi

Aksigorta olarak sürdürülebilirlik ve iklim değişikliğiyle ilgili risk ve fırsatları kurumsal risk yönetimi sistemimizle entegre şekilde yönetiyoruz. Bu kapsamda, iklim değişikliğiyle ilgili risk ve fırsatların yönetimine yönelik süreçlerimizi 2025 raporlama dönemi itibarıyla Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) doğrultusunda güncelliyoruz. TSRS 2 standardı ile TSRS 2'nin sigortacılık sektörüne yönelik uygulama rehberini dikkate alarak, iklim değişikliğiyle ilgili risk ve fırsatları yeniden analiz ediyor; kısa, orta ve uzun vadede önem arz eden konuları önceliklendiriyoruz.

Kurumsal Yönetim

Kısa, orta ve uzun vadeli iklim risklerini portföy etkileriyle birlikte değerlendirerek dayanıklılığımızı güçlendiriyoruz.

İklim değişikliği kaynaklı risk ve fırsatların belirlenmesi, değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi sürecinde etki ve olasılık parametrelerine dayalı sistematik bir risk skorlama yaklaşımı uyguluyoruz. Risk ve fırsatların önem derecesi, etki ve olasılık parametrelerinin çarpımıyla elde edilen risk skorları esas alınarak belirlenmektedir. Risk çalıştaylarında ilgili departmanlarla birlikte yapılan değerlendirmeler sonucunda tanımlanan risk ve fırsatlar; Kurumsal Teknik, Reasürans, Kasko, Sağlık, Ferdi Kaza, Tarım, Konut ve İş Yeri departmanlarının şirket içindeki brüt portföy primine göre ağırlıklandırılarak analiz edilmektedir.

Aksigorta'nın tanımladığı kısa vadeli zaman dilimi 0-1 yıl, orta vadeli zaman dilimi 1-5 yıl, uzun vadeli zaman dilimi ise 5 yıl ve üzeri olarak ele alınmaktadır. Bu zaman dilimlerini; finansal planlama, operasyonel hedefler, emisyon azaltım hedefleri ve sürdürülebilirlik stratejilerimizle uyumlu şekilde değerlendiriyoruz.

İklim değişikliği ve sürdürülebilirlik odaklı risklerin sistematik biçimde belirlenmesi, değerlendirilmesi ve izlenmesi amacıyla kapsamlı bir Risk ve Fırsat Envanteri oluşturduk. TSRS uyum süreci kapsamında güncellenen envanterde iklim değişikliği riskleri ayrı bir başlık altında ele alınmış; fiziksel riskler ve geçiş riskleri olarak sınıflandırılmıştır. Bu kapsamda, iklim değişikliğiyle ilgili risk ve fırsatları bütüncül bir yaklaşımla değerlendiriyor; kurumsal risk yönetimi sistemimize, sigortalama süreçlerimize ve stratejik karar alma mekanizmalarımıza entegre ediyoruz.

Risk ve Fırsat Envanteri kapsamında, 2025 yılı itibarıyla sürdürülebilirlik ve iklim değişikliğiyle ilişkili toplam 15 risk önceliklendirme analizine tabi tutulmuştur. Akut fiziksel riskler arasında sel, orman yangınları ve sıcak hava dalgaları; kronik riskler arasında ise artan ortalama hava sıcaklıklarından kaynaklanan etkiler ön plana çıkmaktadır. TSRS raporunda dört öncelikli iklim riski olarak sel, orman yangınları, sıcak hava dalgaları ve ortalama hava sıcaklıklarındaki artış tanımlanmıştır. Bu riskler, uzun vadede Aksigorta üzerinde etkili olabilecek fiziksel riskler olarak değerlendirilmektedir.

İklim değişikliği yalnızca risk unsuru olarak değil, aynı zamanda yeni iş alanları ve sürdürülebilir sigortacılık ürünleri açısından fırsat alanı olarak da ele alınmaktadır. Bu kapsamda, iklim değişikliğiyle bağlantılı 2 temel fırsat belirlenmiştir. Bu fırsatlar, sigorta ürünlerine yönelik artan talep ile yeni pazarlara erişim olanaklarıdır. Aksigorta olarak sürdürülebilir ürün geliştirme, iklim risklerinin etkin yönetimi, emisyon azaltımı ve enerji verimliliği başlıklarını iklim değişikliğiyle mücadele stratejimizin temel unsurları arasında konumlandırıyoruz.

İklim değişikliğiyle ilgili risklerin finansal durum, performans ve nakit akışları üzerindeki etkilerini kısa, orta ve uzun vadeli perspektiflerle değerlendiriyoruz. Risklerin değerlendirilmesinde finansal kayıp, müşteri etkisi, yasal mevzuata uyumsuzluk ve itibar kaybı gibi kriterler dikkate alınmaktadır. İklim değişikliği kaynaklı risk ve fırsatların finansal etkileri; hasar frekansı ve şiddeti, reasürans maliyetleri, sigortalama politikaları ve yatırım portföyü üzerindeki etkiler kapsamında ele alınmaktadır. Bu etkiler, finansal planlama ve bütçeleme süreçlerimize entegre edilerek yönetilmektedir.

Bununla birlikte, öncelikli iklim risklerine ilişkin nicel finansal bilgi açıklanmamıştır. Söz konusu etkilerin hesaplanması çok sayıda varsayıma ve uzun vadeli projeksiyonlara dayandığından, belirsizlik düzeyi yüksek olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle, ilgili risklerin finansal etkileri bu raporlama döneminde nicel olarak sunulmamış; nitel değerlendirmeler üzerinden açıklanmıştır.

Yapılan değerlendirmeler sonucunda seller, orman yangınları, sıcak hava dalgaları ve ortalama hava sıcaklıklarındaki artış Aksigorta açısından öne çıkan iklim riskleri arasında tanımlanmıştır. Bu riskler düzenli olarak izlenmekte ve çeşitli aksiyonlarla yönetilmektedir.

Bu kapsamda:

- yıllık risk modellemeleri ile risklerin olası etkileri analiz edilmekte ve reasürans stratejileri oluşturulmaktadır,
- trete ve fakültatif reasürans anlaşmaları yoluyla risk transfer mekanizmaları kullanılmaktadır,
- risk mühendisleri ve dış eksperler tarafından hazırlanan riziko teftiş raporları doğrultusunda yüksek riskli varlıklara ilişkin teminat koşulları gözden geçirilmektedir,
- sigorta kapsamına alınan proje ve faaliyetlere ilişkin değerlendirme süreçlerinde çevresel ve sosyal riskler sistematik olarak ele alınmakta; bu riskler sigortalama ve risk kabul süreçlerine entegre edilmektedir.

Bu yaklaşım, Aksigorta'nın sürdürülebilirlik alanındaki stratejik kararlılığını ve iklim değişikliğiyle mücadelede şeffaf, sorumlu ve bilim temelli yaklaşımını ortaya koymaktadır.

↖ Aksigorta'nın iklim değişikliği kaynaklı risklerin tanımlanması, önceliklendirilmesi ve yönetilmesine yönelik yaklaşımı **2025 TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporu** kapsamında detaylı olarak ele alınmaktadır.

Çalışanlara Verilen Toplam Etik Eğitimi (saat)



Çalışanlara Verilen Etik Eğitimindeki Artış
%73

Aksigorta Etik Eğitimleri kapsamında ele aldığımız başlıca konular şunlardır:

- İş Etiği Kuralları
- İş Etiği Kurallarını Destekleyen Politikalar
- Uygulanacak Mevzuat
- Çalışanların Sorumlulukları
- Yöneticilerin Sorumlulukları
- Etik Kurul Danışmanlarının Sorumlulukları
- Diğer Sorumluluklar
- Etik Kurallara Uyumsuzlukların Bildirimi ve Çözümlenmesi

Kurumsal Yönetim

2025 yılında etik ilkeler konusunda çalışanlarımıza toplam 1.303 saat eğitim verdik.

Düzenli izleme ve kontrol mekanizmalarıyla, etik ve uyum politikalarımızın kurum genelinde etkin bir şekilde uygulanmasını destekliyoruz. Olası bir uyumsuzluk durumunda, bildirim ve soruşturma süreçlerini gizlilik, tarafsızlık ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda yürütürken, hızlı ve adil bir yaklaşımla gerekli aksiyonları alıyoruz.

İŞ ETİĞİ VE UYUM

İş etiği ve uyum, Aksigorta olarak temel önceliklerimiz arasında yer almaktadır. Tüm faaliyetlerimizi Türkiye'de sigortacılık hizmet süreçlerini düzenleyen yasa ve düzenlemelere tam uyum içerisinde yürütüyoruz. Uyum ve etik konularını; risk yönetimi ve iç kontrol süreçlerimizin ayrılmaz bir parçası olarak ele alıyor, olası uyumsuzluklara ilişkin raporlamaları şeffaflık ilkesi doğrultusunda gerçekleştiriyoruz.

İş Etiği

Tüm faaliyetlerimizi Sabancı Topluluğu İş Etiği Kuralları doğrultusunda yürütüyoruz. İş etiği ilkelerine ilişkin politika ve dokümanları şirket intraneti üzerinden çalışanlarımızın erişimine açık tutarken, aynı zamanda Sabancı Holding'in kurumsal internet sitesi üzerinden kamuoyuyla paylaşıyoruz.

Etik kuralların güncelliğini ve bilinirliğini sağlamak amacıyla çalışanlarımıza ve ilgili dış paydaşlarımıza düzenli bilgilendirmeler gerçekleştiriyoruz. Etik farkındalığını güçlendirmek amacıyla tüm çalışanlarımıza düzenli olarak online etik eğitimleri atıyoruz. 2025 yılında etik ilkeler konusunda kadın çalışanlarımıza toplam 727 saat, erkek çalışanlarımıza ise 576 saat eğitim verdik.

Uyum

Başta sigortacılık mevzuatı olmak üzere tabi olduğumuz tüm düzenlemelere uyumun sağlanmasından Uyum Birimimiz sorumludur. Uyum Birimimiz aynı zamanda suç gelirlerinin aklanmasının ve terörün finansmanının önlenmesine yönelik süreçleri de yürütmektedir.

"Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun" ile ilgili yönetmelik ve tebliğler kapsamında risk temelli bir yaklaşımla uyum programları oluşturuyor; MASAK Başkanlığı ile gerekli iletişim ve koordinasyonu sağlıyoruz. Gerekli durumlarda şüpheli işlem bildirimlerini gerçekleştiriyoruz.

Şirketimiz içerisinde ve tüm dağıtım kanallarımızda suç gelirlerinin aklanması ve terörün finansmanıyla mücadele konusunda farkındalığın artırılması, eğitimlerin verilmesi ve iç kontrol sistemlerinin etkin şekilde işletilmesi Uyum Birimimizin öncelikli sorumluluk alanları arasında yer almaktadır.

Kurumsal Yönetim

2025 yılında rüşvet ve yolsuzlukla mücadele konusunda çalışanlarımıza toplam 1.303 saat eğitim verdik.

Aksigorta'da Politikalar

Aksigorta olarak hizmet döngümüze olduğu kadar paydaş ilişkilerimize de kılavuzluk eden aşağıdaki politikalar kapsamında faaliyetlerimizi yürütüyoruz.

- Bağış ve Yardım Politikası
- Bilgilendirme Politikası
- Etik Değerler
- İlişkili Taraflarla İşlemler
- İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası
- Kâr Dağıtım Politikası
- Kişisel Veri Saklama İşleme ve İmha Politikası
- Kurumsal Yönetim İlkeleri
- Sürdürülebilirlik Politikası
- Ücretlendirme Politikası
- Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yönetmeliği
- Sorumlu Yatırım & Sorumlu Müşteri Bildirgesi

Çalışanlara Verilen Toplam Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Eğitimi (saat)



Kişisel Verilerin Korunması

Kişisel verileri ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda işliyor ve koruyoruz. Kişisel Verilerin Korunmasına ilişkin detaylı bilgilere internet sitemizde yer alan Aydınlatma Metni üzerinden ulaşılabilmektedir.

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

Müşterilerimizi, iş ortaklarımızı ve tedarikçilerimizi tanımayı; onlar hakkında doğru ve güncel bilgi sahibi olmayı risk yönetimi yaklaşımımızın temel unsurları arasında görüyoruz. Bu kapsamda, 2025 yılı boyunca herhangi bir rüşvet veya yolsuzluk vakasına rastlamadık.

Çalışanlarımızın etik farkındalığını artırmak amacıyla rüşvet ve yolsuzlukla mücadele konusunda düzenli eğitimler gerçekleştiriyoruz. 2025 yılında bu kapsamda kadın çalışanlarımıza toplam 727 saat, erkek çalışanlarımıza ise 576 saat eğitim verdik.

↖ Etik uyumsuzlukların bildirilmesi amacıyla kullanılan **etik@sabanci.com** e-posta adresi ile 0 (212) 385 85 85 numaralı etik hattı 2025 yılında da aktif olarak kullanılmış; raporlama döneminde etik ihbar kanalına herhangi bir bildirim yapılmamıştır.

Kurumsal Yönetim

Toplam tedarikçi sayımız 1.212, acente sayımız 3.644'e ulaştı.

TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ

Aksigorta'da paydaş kapitalizmi yaklaşımıyla birlikte dünya çapında değişen tedarikçi politikalarını yakından takip ediyoruz. Tedarikçilerimizi seçerken Aksigorta değerlerine ve çalışma prensiplerine uygun kurumlarla iş birlikleri gerçekleştiriyor; etik, çevresel ve sosyal sorumluluk ilkelerini temel alıyoruz. İnsan haklarına saygı, çevresel duyarlılık ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, tedarikçilerle kurduğumuz iş birliklerinin vazgeçilmez unsurları arasında yer alıyor.

Raporlama döneminde toplam tedarikçi sayımız 1.212 olarak gerçekleşti. Toplam tedarikçi portföyümüzün %95'ini oluşturan yerel tedarikçilerimizin sayısı 1.179 olurken, yabancı tedarikçi sayımız 33 olarak gerçekleşti. Tedarikçilerimize yapılan toplam ödeme tutarı yaklaşık 2,5 milyar TL oldu. Bu tutarın yaklaşık 2,4 milyar TL'si yerel tedarikçilere, yaklaşık 127 milyon TL'si ise yabancı tedarikçilere yapılan ödemelerden oluştu.

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

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

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

Sürdürülebilirlik odaklı iş modelimizi desteklemek amacıyla tedarik zinciri yönetimimizi yalnızca satın alma süreçleriyle sınırlı görmüyor; hasar, asistans, eksper, servis, avukatlık, dış kaynak ve operasyonel hizmet sağlayıcılarla kurduğumuz iş birliklerini değer zincirimizin önemli bir parçası olarak ele alıyoruz. Bu kapsamda, hizmet kalitesini, operasyonel sürekliliği ve maliyet etkinliğini destekleyen bir tedarikçi yönetimi yaklaşımı benimsiyoruz.

Tedarikçi yönetimi süreçlerimizde şeffaf, sorumlu ve performans odaklı bir iş birliği kültürü oluşturmayı hedefliyoruz. Tedarikçi sayısı, ödeme tutarları, yerel/yabancı tedarikçi dağılımı ve hizmet alanı bazlı kırılımları düzenli olarak takip ederek hem operasyonel etkinliği hem de kaynak kullanımında verimliliği artırmayı amaçlıyoruz. Raporlama döneminde toplam tedarikçi sayımızda yaşanan düşüş, tedarikçi portföyümüzün daha odaklı ve etkin bir yapıyla yönetilmesine katkı sağladı.

Acenteler Kanalı

Aksigorta olarak, Türkiye genelindeki yaygın acente ağımızla müşterilerimize hızlı, erişilebilir ve güvenilir hizmet sunuyoruz. Raporlama döneminde toplam acente sayımız 3.644 olarak gerçekleşti. Acentelerimiz, sigortacılık ürün ve hizmetlerimizin müşterilerle buluşmasında, müşteri ihtiyaçlarının doğru analiz edilmesinde ve satış sonrası hizmet süreçlerinin etkin yürütülmesinde değer zincirimizin stratejik bir parçasını oluşturuyor.

2024 yılında 3.532 olan toplam acente sayımız, 2025 yılında 3.644'e yükseldi. Geniş acente ağımız sayesinde farklı bölgelerdeki müşterilerimize daha etkin ulaşırken, dijitalleşen sigortacılık süreçleriyle acentelerimizin operasyonel verimliliğini ve hizmet kalitesini destekliyoruz.

Acentelerimizle kurduğumuz iş birliğini yalnızca satış kanalı perspektifiyle değil, müşteri deneyimini güçlendiren, yerel erişimi artıran ve Aksigorta'nın sürdürülebilir büyümesine katkı sağlayan stratejik bir paydaş ilişkisi olarak ele alıyoruz. Önümüzdeki dönemde de acente kanalımızın etkinliğini artırmayı, dijital araçlarla desteklenen kapsayıcı ve üretken bir iş modeliyle müşterilerimize sunduğumuz değeri büyütmeyi hedefliyoruz.

Sektörel Görünüm ve Trendler

Yapay zeka ve siber risklerdeki artış sigorta sektöründe güvenlik, uyum ve operasyonel dayanıklılığı daha kritik hale getiriyor.



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

Siber Güvenlik ve Yapay Zeka Kaynaklı Riskler

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

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

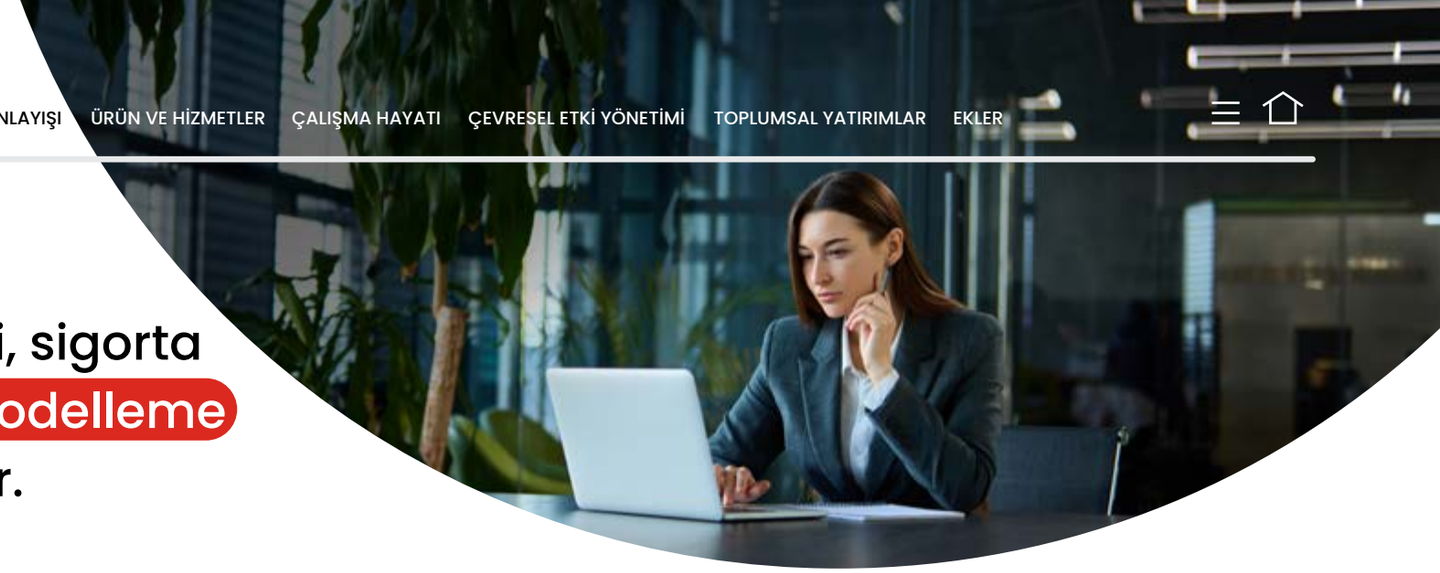
Sigorta sektörü açısından bu gelişme iki yönlü bir dönüşüme işaret ediyor. Bir yandan siber güvenlik yatırımları, veri sınıflandırması, erişim kontrolleri, olay müdahale planları ve üçüncü taraf risk yönetimi gibi alanlarda daha bütüncül bir yaklaşım gerektiriyor. Diğer yandan yapay zeka ve otomasyon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

Yapay Zeka Kullanımı ve Yeni Regülasyonlar

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

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

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



Sektörel Görünüm ve Trendler

Ekstrem hava olayları ve iklim riskleri, sigorta sektöründe ürün geliştirme ve risk modelleme yaklaşımlarını yeniden şekillendiriyor.

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

Ekstrem Hava Olayları ve İklim Risklerinin Sigortalanabilirliği

İklim değişikliği ve ekstrem hava olaylarının sıklığında artış, sigorta şirketleri için hem risk yönetimi hem de ürün geliştirme açısından belirleyici olmaya devam ediyor. Sel, yangın, fırtına, kuraklık ve sıcak hava dalgaları gibi ikincil tehlikeler, geleneksel olarak daha sınırlı görülen risklerin daha geniş coğrafyalarda ve daha yüksek maliyetlerle ortaya çıkmasına neden oluyor. Bu durum, sigorta sektöründe fiyatlama, reasürans, hasar yönetimi ve poliçe kapsamlarının yeniden değerlendirilmesini gerektiriyor.

Aon'un 2025 İklim ve Afet Raporu* 'na göre, 2024 yılında doğal afetlerden kaynaklanan küresel ekonomik kayıplar 368 milyar dolara ulaşırken, sigortalı kayıplar 145 milyar dolar seviyesinde gerçekleşti. Bu tablo, ekonomik zararların yaklaşık %60'ının sigorta kapsamında olmadığını ve koruma açığının hâlâ önemli bir sorun olduğunu gösteriyor. Swiss Re Institute** ise 2025 yılı için doğal afet kaynaklı sigortalı kayıpların 107 milyar dolar seviyesinde gerçekleştiğini, ikincil tehlikelerin küresel sigortalı kayıpların %92'sini oluşturduğunu belirtiyor. Bu veriler, iklim risklerinin sigorta sektörü üzerindeki etkisinin yalnızca büyük ölçekli afetlerle sınırlı olmadığını, daha sık tekrarlanan ve birikimli maliyet yaratan olaylarla da derinleştiğini ortaya koyuyor.

Bu gelişmeler ışığında parametrik sigorta çözümleri, iklim risklerine karşı daha hızlı ve öngörülebilir finansal koruma sağlayan modeller olarak öne çıkıyor. Ölçülebilir eşik değerler, örneğin yağış miktarı, sıcaklık, rüzgar hızı veya kuraklık göstergeleri aşıldığında ödeme yapılmasını sağlayan bu ürünler, özellikle afet sonrası nakit akışı ihtiyacının yüksek olduğu durumlarda önemli avantaj sunuyor. Sigorta şirketleri açısından iklim duyarlı underwriting, afet risk modellemesi, önleyici hizmetler ve adaptasyon çözümleri, müşterilerin kayıplarını azaltırken sigortanın uzun vadeli arz sürdürülebilirliğini destekleyen temel alanlar haline geliyor.

Sürdürülebilir Finans, Yeşil Taksonomi ve Ürün Sınıflandırması

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

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

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



Sektörel Görünüm ve Trendler

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

Yaşlanan Nüfus ve Finansal Dayanıklılık

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

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

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

Müşteri Beklentilerindeki Değişim ve Kişiselleştirilmiş Deneyim

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

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

* *EY, Global Insurance Outlook 2025.*
** *Capgemini, World Life Insurance Report 2025.*



02

Aksigorta'da Sürdürülebilirlik Anlayışı

26 Sürdürülebilirlik Yönetimi
28 Sürdürülebilirlik Hedefleri
31 Paydaş Etkileşimi
32 Sektörel İş Birlikleri, Üyelikler ve Çalışma Gruplarına Katılım
33 Önceliklendirme Analizi
34 Aksigorta'nın Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na Katkısı
36 Aksigorta Değer Yaratma Modeli

Aksigorta'da Sürdürülebilirlik Anlayışı

Sürdürülebilirlik yaklaşımımızı operasyonlarımızdan ürün ve hizmetlerimize uzanan bütüncül bir yapıda ele alıyoruz.



Aksigorta olarak tüm faaliyetlerimizi çevresel ve sosyal etki odaklı bir bakış açısıyla şekillendiriyor; yaptığımız yatırımlar, geliştirdiğimiz uygulamalar ve paydaşlarımızla kurduğumuz iş birlikleriyle sürdürülebilir bir geleceğe katkı sunuyoruz. Sürdürülebilirlik anlayışımızın temelinde; doğaya ve insana saygılı, uzun vadeli değer yaratan, yüksek katma değer ve sürdürülebilir büyüme sağlayan bir iş modeli yer alıyor.

Sürdürülebilirliği yalnızca bir hedef değil, iş yapış biçimimizin temel unsurlarından biri olarak görüyoruz. Bu doğrultuda operasyonel süreçlerimizin yanı sıra ürün ve hizmetlerimizin çevresel, sosyal ve ekonomik etkilerini iş stratejimizin ayrılmaz bir parçası olarak ele alıyoruz. Sürdürülebilirlik yaklaşımımızı çevresel ve sosyal risk yönetimi perspektifiyle hem sigortacılık faaliyetlerimize hem de yatırım süreçlerimize entegre ediyoruz.

Bu yaklaşım doğrultusunda öncelikli odağımızı, tabi olduğumuz tüm yasal yükümlülüklere tam uyum oluşturuyor. Mevzuatın ötesine geçtiğimiz alanlarda ise uluslararası kabul görmüş yönetim ilkeleri ve mesleki etik standartları doğrultusunda hareket ediyoruz. Sürdürülebilirlik çalışmalarımıza yönelik yönetim, ölçüm, değerlendirme ve raporlama sistemlerimizi uluslararası standartlarla uyumlu şekilde geliştirmeye devam ediyoruz.

Sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma alanındaki öncelikli konularda ulusal ve uluslararası inisiyatifleri destekliyor; sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, kamu kurumları ve sektör temsilcileriyle iletişim halinde olarak Türkiye'de ve dünyada yaşanan gelişmeleri yakından takip ediyoruz.

Aksigorta'da Sürdürülebilirlik Anlayışı

ÇSY risk analizlerimizle yatırım kararlarımızı çevresel, sosyal ve yönetişim etkilerini dikkate alan bir yapıda yönetiyoruz.

Sorumlu Yatırım

Aksigorta olarak değer zincirimiz boyunca çevresel ve toplumsal etkileri gözeten bir yaklaşım benimsiyoruz. Bu kapsamda, Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetişim (ÇSY) performansımızı ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na katkımızı güçlendirmek amacıyla Sabancı Holding Sorumlu Yatırım Politikası doğrultusunda yatırım portföyümüzde yer alan şirketlerin ÇSY risk analizlerini gerçekleştiriyor ve bu analizleri yatırım karar süreçlerimize entegre ediyoruz.

Ayrıca, sürdürülebilir yatırım yaklaşımımız doğrultusunda 2025 yılında CVF–Ak Portföy Sürdürülebilirlik Serbest (TL) Özel Fonu'na 767.884.965 TL tutarında yatırım gerçekleştirdik.



Halka açık verilerden yararlanarak yatırım portföyümüzde bulunan şirketlerin ÇSY risklerini; faaliyet gösterdikleri ülke, sektör ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 İlkesi çerçevesinde değerlendiriyoruz. Bu kapsamda yürüttüğümüz durum tespit süreçleri doğrultusunda yatırım portföyümüzdeki riskleri izliyor, önceliklendiriyor ve gerekli aksiyonları planlıyoruz.

Durum tespit süreci sonuçlarını dikkate alarak oluşturduğumuz aksiyon planı kapsamında:

- yasaklı sektör, şirket ve faaliyet listesinde yer alan şirketlerin yatırım portföyümüzdeki durumunu düzenli olarak gözden geçiriyoruz,
- 2030 yıl sonuna kadar yüksek risk kategorisinde değerlendirilen şirketlerle proaktif iş birliği yaklaşımı doğrultusunda ÇSY performanslarını geliştirmeye yönelik gelişim alanlarını paylaşmayı hedefliyoruz,
- orta ve düşük risk seviyesine sahip şirketlerin ÇSY performanslarını düzenli olarak izlemeye ve değerlendirmeye devam ediyoruz.

Sabancı Holding Sorumlu Yatırım Politikası doğrultusunda, fosil yakıt kaynaklı çevresel ve iklim etkilerini dikkate alıyor; kömürden elektrik üretim santralleri ve kömür madenleri gibi faaliyet alanlarında yer alan şirketlere yatırım portföyümüzde yer vermiyoruz.[1] 2025 yıl sonuna kadar yasaklı sektör, şirket ve faaliyet listesinde yer alan tüm şirketlerin yatırım portföyünden çıkarılması hedefi kapsamında gerekli değerlendirmeler gerçekleştirilmiştir. İlgili dönemde, Sabancı Holding Sorumlu Yatırım Politikası doğrultusunda tanımlanan yasaklı sektör, şirket ve faaliyetlerde yer alan şirketlere yönelik herhangi bir yeni yatırım yapılmamış; yatırım portföyümüzde bu kapsamda değerlendirilen şirketlere yer verilmemiştir. 2025 yılı yatırım portföyümüze ilişkin gerçekleştirdiğimiz analiz sonucunda, portföyümüzde yasaklı sektör, şirket ve faaliyet listesinde yer alan herhangi bir şirkete yatırım bulunmadığı teyit edilmiştir.

Yatırım portföyümüzde yer alan şirketlerin ÇSY risklerini değerlendirirken, biyoçeşitlilik üzerindeki potansiyel etkileri ve hassas ekosistemlerle ilişkili riskleri de dikkate alıyoruz. Bu kapsamda, özellikle korunan alanlar, Ramsar alanları, kritik biyoçeşitlilik bölgeleri ve doğa üzerinde olumsuz etki yaratabilecek faaliyetler, sorumlu yatırım yaklaşımımız çerçevesinde değerlendirilmektedir. Sabancı Holding Sorumlu Yatırım Politikası ve doğa temelli taahhütlerimiz doğrultusunda, biyoçeşitlilik açısından yüksek risk barındıran sektör ve faaliyetlere yönelik riskleri izliyor; gerekli durumlarda yatırım karar süreçlerimize yansıtıyoruz.

Bu kapsamda oluşturduğumuz yol haritası ile ÇSY risklerini daha etkin şekilde yönetmeyi ve yatırım portföyümüzde yer alan şirketlerin sürdürülebilirlik dönüşümünü desteklemeyi hedefliyoruz.

[1] Kömür madenleri özelinde 'yeni yatırım' tanımına 2022 yılından itibaren henüz lisansı alınmamış yeni kömür maden sahaları dahil edilmiştir.

Sürdürülebilirlik Yönetimi

Sürdürülebilirlik hedeflerimizi üst yönetim ve komite yapımızla düzenli olarak izliyor, aksiyonlarımızı ilgili birimlerle koordine ediyoruz.



Sürdürülebilirlik Yönetimi

Aksigorta olarak hem ürün ve hizmetlerimizde hem de operasyonlarımızda olumlu etki yaratmaya odaklanıyor; düşük karbonlu, paydaşı odağa alan bir ekonomik büyümeyi desteklemek için sürdürülebilir çözümler geliştiriyoruz. Operasyonlarımızın çevresel performansını iyileştirerek Net Sıfır yaklaşımını benimsiyor ve insanı merkeze alan bir organizasyon olarak bireylerin yaşamına değer katmayı hedefliyoruz. Faaliyet gösterdiğimiz toplumun kalkınması ve refahı için çeşitli programlar ve projeler tasarlıyor; işin doğru yapılmasını sağlayan nitelikli insan kaynağımızın gelişimi ve mutlu çalışan deneyimine odaklanıyoruz.

Aksigorta'da sürdürülebilirlik çerçevemizi Sürdürülebilirlik Politikamız belirliyor. Bu politika, sürdürülebilirlik vizyonumuzu ve yönetim yaklaşımımızı ortaya koyarken odak alanlarımızı ve stratejik ilkelerimizi de tanımlıyor. Sürdürülebilirlik hedefleri ve aksiyon planlarımız her yıl üst yönetime raporlanıyor ve yılda en az bir kez üst yönetimle değerlendirme toplantıları yapılıyor.

Yönetişim yapımız sürdürülebilirlik faaliyetlerimizin etkin ve bütüncül bir biçimde yürütülmesini sağlıyor:

- Yönetim Kurulu, sürdürülebilirlik stratejisinin değer zincirini kapsayacak şekilde tasarlanmasını sağlar ve uygulanmasını düzenli olarak takip eder. Üst yönetime verilen sürdürülebilirlik hedeflerini ve anahtar performans göstergelerini (KPI'ları) onaylar; bu hedeflerin gerçekleşme durumunu da düzenli olarak izler.

- Üst Yönetim, Yönetim Kurulu tarafından belirlenen sürdürülebilirlik hedef kartını gözden geçirir; hedeflere ulaşmak için gerekli aksiyonları planlar ve ilgili birimlerle koordinasyonu sağlar. İklim değişikliği ve sürdürülebilirlikle ilgili risklerin yönetsel düzeyde ele alınmasını gerektiren durumlarda ise Sürdürülebilirlik Komitesi ve Riskin Erken Saptanması Komitesi'nde ilgili aksiyonlar değerlendirilir.

- İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik Genel Müdür Yardımcısı liderliğinde yürütülen sürdürülebilirlik ekibi ve çalışma grupları, günlük iş döngüsünde sürdürülebilirlik çalışmalarını yürütür ve diğer birimlerle koordinasyonu sağlar.

Şirket performans karnemizde yer alan temel sürdürülebilirlik performans göstergelerinin yıl sonu sonuçlarını titizlikle izliyor, değerlendiriyor ve düzenli olarak raporluyoruz. Sabancı Holding tarafından belirlenen çevresel, sosyal ve yönetişim öncelikleriyle uyumlu olan bu göstergeler, kapsamlı analiz ve izleme sürecimizin temelini oluşturmaktadır. Gerçekleştirdiğimiz değerlendirmeler aracılığıyla sürdürülebilirlik hedeflerimize yönelik ilerlememizi objektif bir şekilde ortaya koyarken, gelişim alanlarımızı da yakından takip ediyoruz. Toplam performans hedeflerimiz içinde %2,5 ağırlığa sahip olan sürdürülebilirlik göstergeleri, Yönetim Kurulu ve İcra Komitesi düzeyinde ele alınmakta; elde edilen performans çıktıları ücretlendirme politikalarımıza doğrudan yansıtılmaktadır.

Sürdürülebilirlik Komitesi

Sürdürülebilirlik Komitesi, şirketin sürdürülebilirlik stratejisini oluşturur, uygular ve izler. Komite; Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları ve ilgili grup müdürlerinden oluşur ve strateji, finans, risk, insan kaynakları, operasyon ve ürün geliştirme gibi kilit alanlarda deneyime sahiptir. Üyelerin bilgi ve yetkinlikleri düzenli olarak değerlendirilir; ihtiyaç duyulduğunda eğitim, çalıştay ve danışmanlıklarla desteklenir.

Aksigorta'da sürdürülebilirlik hedefleri ve aksiyon planları, her yıl üst yönetime raporlanmakta ve yılda en az bir kere Sürdürülebilirlik Komitesi ile bir araya gelinmektedir. 2025 yılı içerisinde Komite 1 kez toplanmış ve gerekli bilgiler Genel Müdür aracılığıyla Yönetim Kurulu'na raporlanmıştır.

Bu toplantılarda Yönetim Kurulu tarafından belirlenen sürdürülebilirlik hedef kartı gözden geçirilmekte, gerekli aksiyonlar planlanmakta ve ilgili birimlerle koordinasyon sağlanmaktadır. Komite, aldığı kararları Genel Müdür aracılığıyla Yönetim Kurulu'na iletmekte ve Yönetim Kurulu'nun sürdürülebilirlik gündemine düzenli ve güncel bilgiyle erişmesini sağlamaktadır.

Üst yönetim hedef kartımıza dahil edilen sürdürülebilirlik hedeflerini düzenli olarak takip ediyor ve gerçekleşme düzeylerini izliyoruz. Aksigorta olarak 2021 yılından bu yana sürdürülebilirlikle ilgili belirlenen üst yönetim hedeflerini maksimum performans oranında tamamladık.

2025 yılı itibarıyla üst yönetim hedef kartımıza dahil edilen Doğa Temelli Hedef Belirlenmesi ve TSRS Yönetimi kapsamındaki öncelikli hedeflerimiz şunlardır:

- TSRS ile ilgili şirket içi eğitimlerin tamamlanması ve proje ekibinin oluşturulması,
- TSRS raporunun tamamlanması ve yayımlanması,
- Doğa Temelli Hedefler Çerçevesi'nin oluşturulması.



Sürdürülebilirlik Yönetimi

Sürdürülebilirlik hedeflerini üst yönetim performansının bir parçası olarak takip ediyoruz.

Ayrıca sürdürülebilirlik farkındalığını artırmak amacıyla çalışanlarımızın gönüllü katılımıyla çalışma grupları oluşturuyoruz. Bu grupların görev ve işleyişlerini sistematik şekilde tanımlıyor; faaliyetlerini Sürdürülebilirlik Komitesi çalışmalarını destekleyecek şekilde yürütüyoruz. Sürdürülebilirlik öncelikleri ve ihtiyaçlarına göre tematik çalışma grupları belirliyor, bu nedenle grup sayısını yıllık önceliklere göre şekillendiriyoruz.

2025 yılında sürdürülebilir ürün ve hizmet, yeşil dijital dönüşüm, TSRS, sürdürülebilir finans, çevre ve iklim değişikliği ile eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık alanlarında altı çalışma grubu oluşturduk. Çevik yöntemle çalışan bu gruplar gönüllüler ve takım liderlerinden oluşmaktadır.

2025 yılı içerisinde söz konusu çalışma grupları kapsamında gerçekleştirilen çalışmalar kapsamında:

- Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Grubu; 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde, önyargı ve ayrımcılıktan arınmış, farklılıkların değer gördüğü, eşitliği ve kapsayıcılığı benimseyen bir toplum olma hedefiyle ortağımız Ageas'ın #AccelerateAction (Hareketi Hızlandır) iletişim kampanyasına katıldık. GM'de Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı stantları açıldı, el emeği ürünler satışa sunuldu.
- Sürdürülebilir Ürün ve Hizmet Grubu; Ageas'ın sürdürülebilir ürün ve hizmetlere yönelik iyi uygulama örnekleri, tüm ürün ekipleriyle gerçekleştirilen toplantılarda detaylı şekilde değerlendirildi.
- Yeşil Dijital Dönüşüm Grubu; bilgi teknolojileri çalışanlarına yönelik sürdürülebilirlik yaklaşımlarını paylaşan bilgilendirme çalışmaları gerçekleştirdi. Bununla birlikte BT alımlarında yeşil etiketleme kriterleri değerlendirildi ve çevresel performansın iyileştirilmesine yönelik hedefler belirlendi.
- Çevre ve İklim Çalışma Grubu ise Yeni ofisimizin LEED Gold sertifikasyon kriterlerine uyumlu olacak şekilde tasarım ve hazırlık süreçlerini yürüttük. Entegre tasarım yaklaşımını benimseyerek sürdürülebilirlik hedeflerimizi proje başlangıcında belirledik ve tüm süreçlerimizi bu hedeflerle uyumlu şekilde ilerlettik. Konum seçimiyle ulaşım kaynaklı emisyonları azaltmayı hedefledik; su ve enerji verimliliğini artıran çözümleri hayata geçirdik. Aynı zamanda sorumlu malzeme kullanımı ve atık yönetimi uygulamalarını devreye aldık. İç mekân hava kalitesi ve kullanıcı konforunu önceleyen uygulamalarla sağlıklı ve sürdürülebilir bir ofis ortamı oluşturduk. Bu çalışmalarla çevresel etkilerimizi azaltan, kaynak verimliliğini artıran ve kullanıcı odaklı yüksek performanslı bir çalışma alanı hayata geçirdik.
- TSRS Çalışma Grubunda ise raporlama süreçlerimizin güçlendirilmesine yönelik kapsamlı çalışmalar yürüttük. Bu doğrultuda, TSRS uyum süreci kapsamında risk ve fırsat analizi gerçekleştirildik ve TSRS uyumlu Sürdürülebilirlik raporumuzu halka açık olarak yayımlandık. Organizasyon genelinde farkındalığın artırılması amacıyla eğitimler düzenledik; ayrıca mevcut durumumuzu değerlendirmek üzere boşluk analizi yaptık ve gelişim alanlarına yönelik çalıştaylar gerçekleştirdik.
- Sürdürülebilir Finans Grubu olarak sorumlu yatırım süreçlerimizi yürüttük. Yatırım kararlarımızda ÇSY kriterlerini dikkate aldık. Bu doğrultuda sürdürülebilir finans yaklaşımımızı güçlendirdik.

Sürdürülebilirlik Hedefleri

Öncelikli Konu	Hedef	Hedef Vadesi	Hedeflere Yönelik 2025 Çalışmaları	İlgili SKA'lar
Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	Kadın yönetici oranının sürekli olarak %50'nin üzerinde tutulması	Kısa - Orta	Kadın yönetici oranımız %44 oldu.	
	STEM rollerdeki kadın çalışan oranının %50'ye yükseltilmesi	Orta	STEM rollerindeki kadın çalışan oranımız %39 olarak gerçekleşti.	
	Gelir getirici rollerdeki kadın oranının %50'ye yükseltilmesi	Kısa	Gelir getirici rollerde kadın yönetici oranımız %28 oldu.	
İnsan Hakları	Değer zinciri boyunca uygunluk denetimi yapılması ve riskli alanların tespit edilmesi	Kısa	İnsan hakları etkilerini belirleme, önleme veya hafifletme hedefimiz doğrultusunda çalışmalarımız devam ediyor. Geçtiğimiz yıllarda yatırım süreçlerini riskli alanımız olarak belirlemiştik. Sorumlu Yatırım Yaklaşımımız doğrultusunda Çevresel, Sosyal, Etik, Yönetişim ve İnsan Hakları başlıklarındaki standartlara dayanan bir metodoloji geliştirerek 2025 yılında yatırım portföyümüzde yer alan tüm şirketler için kapsamlı bir durum tespiti süreci yürüttük. Durum tespit süreci sonucunda oluşturduğumuz üç aşamalı yol haritası ile yatırım portföyümüzdeki riskli şirketleri Çevresel, Sosyal, Etik, Yönetişim ve İnsan Hakları konularında destekleyeceğiz.	
Çevresel Performans	2050 yılına kadar karbon nötr şirket olunması	Uzun	Sabancı Holding çapında yürütülen Net Sıfır Karbon Ayak izi Projesi çerçevesinde 2050 yılında Net Sıfır emisyona ulaşmak için Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarımızın toplamı için verdiğimiz hedefi güncelleyerek 2030 yılına kadar 2019 yılındaki seviyeye göre %65 azaltmayı hedef olarak belirledik. Yatırım portföyümüz kaynaklı Kapsam 3 emisyonlarımızı Bilim Temelli Hedefler İnisiyatifi (Science Based Targets-SBTi) uyumlu hale getirmek için 2040 yılına kadar portföyümüzün tamamının, 2022 yılından 2029 yılına kadar ise portföyümüzün %40'nın SBTi'a uygun hedef belirleyen şirketlerden oluşması gerekiyor. 2024 yılında SBTi platformuna taahhüt verme sürecini tamamladık ve Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 emisyonlarımız için hedeflerimizi bildirdik.	
	2050 yılına kadar sıfır atık olunması	Uzun	Bir önceki yıla göre toplam atık miktarımız %6 artarak 6,93 ton olarak ölçüldü.	
Toplumsal Yatırım	Dezavantajlı gruplar/hassas kitlelere yönelik projeler geliştirilmesi	Kısa	Deprem sonrası yeniden yapılanma sürecine katkı sağlamak amacıyla, Aksigorta ve Sabancı Vakfı iş birliğiyle Hatay Kırıkhan'da altıncı okulumuz olan Aksigorta–AgeSA Özel Eğitim Meslek Okulu'nu hayata geçirdik. Bölgedeki engelli gençlerin mesleki beceriler kazanmalarını ve bağımsız yaşam becerilerini geliştirmelerini destekleyen bu yatırım ile uzun vadeli toplumsal iyileşmeye katkı sunmayı hedefliyoruz.	

Sürdürülebilirlik Hedefleri

Sürdürülebilirlik hedeflerimizi üst yönetim liderliğinde, şirketin kilit fonksiyonlarını kapsayan komite yapısıyla yönetiyoruz.



Sürdürülebilirlik Komitesinin Yapısı

Komite, Genel Müdür başkanlığında; strateji, finans, risk yönetimi, insan, kültür ve sürdürülebilirlik, operasyon, pazarlama, ürün geliştirme ve hukuk gibi kilit fonksiyonlardan sorumlu Genel Müdür Yardımcılarından ve İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik Grup Müdürü'nden oluşur. Gerektiğinde ilgili uzman ekip üyeleri toplantılara davet edilebilir.

Sürdürülebilirlik Komitesi üyeleri ve unvanları yandaki tabloda yer almaktadır:

Adı Soyadı	Unvanı
Fırat Kuruca	Genel Müdür
Zeliha Ersen Altınok	Genel Müdür Yardımcısı - Mali İşler
Volkan Saraç	Genel Müdür Yardımcısı – Acenteler
Metin Demirel	Genel Müdür Yardımcısı - Operasyonlar
Zeren Zeynep Eröktem Bal	Genel Müdür Yardımcısı – Müşteri Hasar Yönetimi İnsan Kaynakları ve İK Teknolojileri ve Hukuk
Burak Yüzgül	Genel Müdür Yardımcısı – İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik
Kaan Konak	Genel Müdür Yardımcısı - Teknoloji ve Operasyonel Mükemmellik
Deniz Ceylan	Genel Müdür Yardımcısı - Kurumsal Teknik ve Reasürans
Selim Avşar	Genel Müdür Yardımcısı - Banka Sigortacılığı Kanalı
Mustafa Erdoğan	Genel Müdür Yardımcısı - Kurumsal Satış
Ayli Sayınta	Genel Müdür Yardımcısı – Pazarlama, Dijital ve Transformasyon
Roşan Dilek	Genel Müdür Yardımcısı – Ürün Yönetimi, Marka ve Kurumsal İletişim
Ayşe Sibel Öztep Oymacı	Risk Yönetimi, İç Kontrol ve Uyum Direktörü
Seda Zerener	

Sürdürülebilirlik Hedefleri

Sürdürülebilirlik Komitesi, şirketin sürdürülebilirlik stratejilerinin oluşturulması, uygulanması ve takibinden sorumludur. Bu kapsamda görevleri şunlardır:

- Şirketin sürdürülebilirlik vizyonunu belirlemek ve stratejik önceliklerini netleştirmek.
- Küresel standartlar (GRI, IFRS, SBTi vb.) ve ulusal düzenlemelerle uyumlu hedefleri yakından takip etmek, sürdürülebilirlik stratejisini iş stratejisine entegre etmek.
- İklim değişikliğiyle bağlantılı risk ve fırsatları değerlendirmek, öncelikli alanlara odaklanmak.
- Sürdürülebilir ürün ve hizmetlerin geliştirilmesine öncülük etmek.
- Sabancı Holding Sürdürülebilirlik Direktörlüğü ile birlikte yıllık performans göstergelerini belirlemek ve düzenli olarak izlemek.
- Çalışanlarda sürdürülebilirlik bilincini artırmak için eğitim ve iletişim faaliyetlerini desteklemek, bu bilinci kurum kültürüne yerleştirmek.
- Sivil toplum kuruluşları, düzenleyici kurumlar, yatırımcılar ve diğer dış paydaşlarla sürdürülebilirlik alanında iş birlikleri geliştirmek; paydaş beklentilerini dikkate alarak strateji ve faaliyetleri güncellemek.

Sürdürülebilirlik Komitesi, yıllık performans göstergelerini Sabancı Holding Sürdürülebilirlik Direktörlüğü ile birlikte belirlemekte ve izlemektedir. Elde edilen sonuçlar Yönetim Kurulu seviyesinde dikkate alınmakta ve ücretlendirme politikalarına doğrudan yansıtılmaktadır. Böylece, Aksigorta'nın uzun vadeli değer yaratma hedefi ile yönetişim yapısı arasında güçlü bir bağ kurulmakta; sürdürülebilirlik ilkeleri kurumsal karar alma süreçlerine entegre edilmektedir.

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



2025 Yılında Sürdürülebilirlik Komitesi'nde Ele Alınan Konular ile Birlikte Alınan Kararlar

- Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) mevzuatı gündemi
- Doğa Temelli Hedeflerin oluşturulması

Paydaş Etkileşimi

Paydaşlarımızla yıl boyunca farklı kanallar üzerinden temas kurarak beklenti ve ihtiyaçları iş süreçlerimize yansıtıyoruz.

Aksigorta olarak paydaşlarımızla şeffaf, etik değerlere dayalı ve saygılı bir iletişim kurmayı esas alıyor; sürdürülebilirlik alanında çok yönlü iş birlikleri geliştiriyor ve ortak projeler yürütüyoruz. Paydaşlarımızla mümkün olan her platformda bir araya gelerek ortak fayda sağlayacak uygulamaları hayata geçiriyor, yenilikçi çözümler üreten bir ekosistem oluşturmayı hedefliyoruz.

Yeni nesil çözümlerle süreçlerimizi sadeleştirirken iş ortaklarımızın da katma değerli çalışmalara odaklanmalarına imkân tanıyoruz. Paydaşlarımızdan aldığımız geri bildirimleri; stratejik önceliklerin belirlenmesinden kurumsal politikaların geliştirilmesine, iş modelinin şekillendirilmesinden ürün ve hizmetlerin tasarlanmasına, sosyal sorumluluk yatırımlarının planlanmasına kadar pek çok alanda önemli bir girdi olarak kullanıyoruz.

Paydaşlarımızı, iş döngüsüne doğrudan katkısı bulunanlar ve proje bazlı ya da dönemsel olarak doğrudan veya dolaylı katkı sağlayanlar bakış açısı ile değerlendiriyoruz.

Paydaş Grubu	İletişim Yöntemi	İletişim Sıklığı
Çalışanlar	Günlük iş döngüsü, departman toplantıları, yönetici toplantıları, intranet, çalışanlarla paylaşım toplantıları, motivasyon etkinlikleri	Her hafta İnsan, Kültür ve Sürdürülebilirlik fonksiyonu tarafından mailing çalışmaları 22 adet B-Happy etkinliği 10 Adet İyilik Seninle Etkinliği 11 Özel Gün Aktivitesi 8 İkram Etkinliği Her çalışanla yılda en az bir kere geribildirim toplantısı
Müşteriler (Kurumsal, Ticari ve Bireysel)	Pazarlama faaliyetleri toplantı ve çalışmaları, internet sitesi ve sosyal medya kanalları, Aksigorta Çağrı Merkezi 444 27 27, WhatsApp Hasar Sorgulama Hattı, Aksigorta Mobil, memnuniyet anketleri	Her kampanya dönemi ve her özel günde gönderilen bildirimler NPS anketi (işlem sonrasında) İnternet sitesi ve sosyal medya kanalları aracılığıyla yıl boyunca gerçekleştirilen iletişim çalışmaları
İş Ortakları (Brokerlar, Acenteler, Tedarikçiler)	Günlük iş döngüsü, departman toplantıları, çalışanlarla paylaşım toplantıları, motivasyon etkinlikleri, tedarikçi toplantıları, memnuniyet anketleri, periyodik raporlamalar ve değerlendirmeler	Satış ekipleri ile acenteler arasında her hafta düzenli görüşmeler Yılda bir kere tedarikçi değerlendirmesi Yılda en az iki kere tedarikçi görüşmeleri
Hissedarlar (Sabancı Holding, Ageas, Kurumsal Yatırımcılar, Bireysel Yatırımcılar)	Yıllık Olağan Genel Kurul Toplantısı, Yönetim Kurulu toplantıları, Kamu Aydınlatma Platformu (KAP), periyodik raporlamalar, internet sitesi ve sosyal medya kanalları, analist ve yatırımcılar için düzenlenen telekonferans toplantıları ve road-showlar, yurt içi ve yurt dışı yatırımcı ilişkileri toplantıları	Her çeyrekte gerçekleştirilen rutin yatırımcı toplantıları Yıl içinde çeyreklik toplantılara ek olarak gerçekleştirilen düzenli yatırımcı toplantıları (2025 yılında 51 adet yatırımcı/analist ile görüşülmüştür.)



Sektörel İş Birlikleri, Üyelikler ve Çalışma Gruplarına Katılım

Sürdürülebilirlik gündemindeki gelişmeleri yakından takip ederken, sigorta sektörünün dönüşüm sürecindeki rolünü ve katkısını güçlendirmeyi hedefliyoruz.

Aksigorta olarak sürdürülebilirlik alanındaki dönüşümün yalnızca kurum içi uygulamalarla değil, sektör genelinde geliştirilen ortak akıl, iş birlikleri ve politika süreçlerine katkı yoluyla güçleneceğine inanıyoruz. Bu doğrultuda, sürdürülebilirlik, iklim değişikliği, sorumlu iş uygulamaları ve sürdürülebilir finans alanlarında faaliyet gösteren ulusal ve uluslararası platformları yakından takip ediyor; ilgili dernek, inisiyatif ve çalışma gruplarına katılım sağlayarak sigorta sektörünün bakış açısını paylaşıyoruz.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne (UNGC) imzacı olarak sürdürülebilir kalkınma amaçlarıyla bağlantılı İlerleme Bildirimi raporumuzu hazırladık. Böylece insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki evrensel ilkeleri destekleme taahhüdümüzü güçlendirdik.

Türkiye Sigorta Birliği tarafından TSRS raporumuza ilişkin yürütülen değerlendirme ve görüş süreçlerine katkı sağladık. Ayrıca TÜSİAD Çevre ve İklim Çalışma Grubu toplantılarına katılarak güncel sürdürülebilirlik, iklim politikaları ve düzenleyici gelişmeleri takip ettik. Bu kapsamda, iklim kanunu başta olmak üzere iklim değişikliğiyle mücadeleyi destekleyen düzenlemelere yönelik olumlu görüş ve değerlendirmelerimizi ilgili toplantılarda paylaştık.

Uluslararası standart geliştirme süreçlerini de yakından izliyoruz. Bu kapsamda, Science Based Targets initiative (SBTi) tarafından finansal kuruluşlara yönelik geliştirilen Financial Institutions Net-Zero Standard taslağına ilişkin görüşlerimizi sunduk. Sigorta sektörü açısından Kapsam 3 hedeflerinin belirlenmesinde portföy yaklaşımının uygulanmasına ilişkin zorlukları, çözüm önerilerimizi ve KOBİ'lerin Kapsam 3 hedeflerine dahil edilmesine yönelik değerlendirmelerimizi paylaştık.

Bunun yanı sıra, SKD Türkiye tarafından düzenlenen Yeşil Taksonomi Çalıştayı'na katılarak sigortacılık sektörü perspektifinden mevzuat geliştirme sürecine katkı sunduk. Bu çalışmalar aracılığıyla sürdürülebilirlik gündemindeki gelişmeleri yakından takip ederken, sigorta sektörünün dönüşüm sürecindeki rolünü ve katkısını güçlendirmeyi hedefliyoruz.

Önceliklendirme Analizi

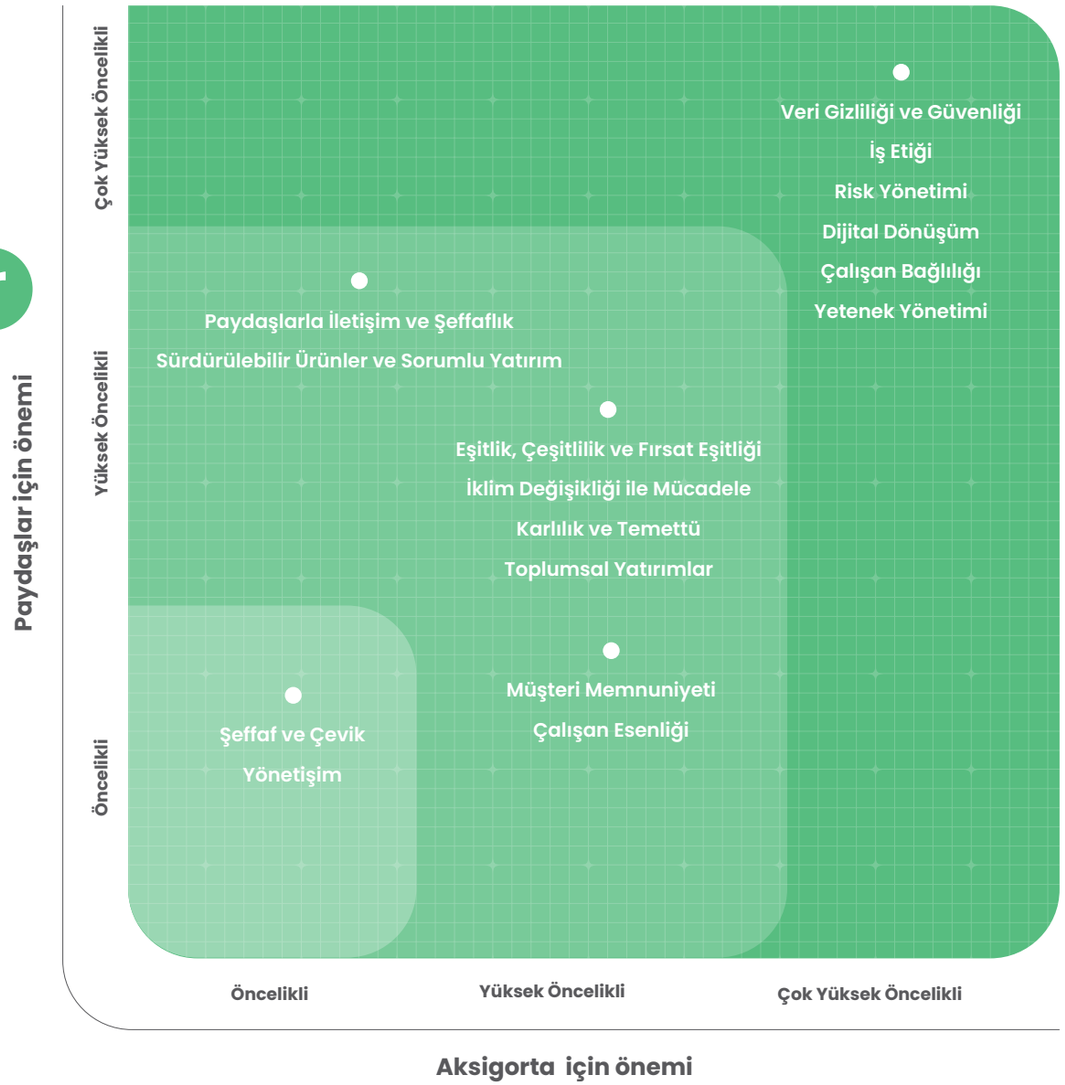
Önceliklendirme analizimizle paydaş beklentilerini ve stratejik önceliklerimizi ortak bir çerçevede değerlendiriyoruz.

Faaliyet döngümüz kapsamında paydaşlarımızla kurduğumuz düzenli temasların yanı sıra, kapsamlı paydaş analizi çalışmaları da yürütüyoruz. Nisan–Mayıs 2022 döneminde, AA1000 Paydaş Katılım Standardı (AA1000 Stakeholder Engagement Standard - AA1000SES) çerçevesinde gerçekleştirdiğimiz paydaş analizi sonucunda hem şirketimiz hem de paydaşlarımız açısından öncelikli konuları belirledik.

Bu çalışma kapsamında Aksigorta'nın paydaşlarını temsil eden 299 kişilik bir örneklem grubuna çevrim içi anketler uygulandı. Ayrıca, paydaşlarımızın 2021 yılı boyunca şirketimize ilettiği şikâyet, öneri ve diğer geri bildirimler bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirildi.

Paydaş analizi sürecinde, Aksigorta Genel Müdürü ve ilgili şirket yöneticilerinin katılımıyla kapsamlı ve derinlemesine toplantılar gerçekleştirildi. Bu toplantılardan elde edilen çıktılar ve öncelikler, şirketimizin stratejik hedefleri ve faaliyetleriyle ilişkilendirilerek analiz edildi.

Paydaş analizi çalışmasının sonucunda listelenen 16 konunun paydaşlar ve Aksigorta için önem derecesi belirlendi. Konuların önemlilik derecesine göre dağılımı aşağıdaki önceliklendirme matrisinde yer alıyor.



Aksigorta'nın Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na Katkısı

Öncelikli Konu	Aksigorta için Önemi	Etki Çerçevesi	Etkilenen Paydaşlar	Katkı Sağlanan SKA	Ek Açıklamaların Yer Aldığı Rapor Bölümü
Veri Gizliliği ve Güvenliği	Aksigorta için veri kalitesi, gizliliği ve güvenliği operasyonel verimliliği artırmak ve müşteri-ürün-hizmet profillerini doğru kurgulamak adına önem taşır.	İç ve dış ekosistem	Tüm paydaşlar		Kurumsal Yönetim Aksigorta'da SKA Bağlantılı Ürün ve Hizmetler
İş Etiği	Aksigorta, teminat sunma aşamasından poliçenin sonlanmasına kadar geçen tüm aşamalarda, işlemlere ait olumlu ve olumsuz detayları azami iyi niyetle müşterisine ve çalışanlarına aktarmayı etik ve temel sorumluluk kabul eder.	İç ve dış ekosistem	Müşteriler, çalışanlar, tedarikçiler		Kurumsal Yönetim
Risk Yönetimi	Aksigorta için risk yönetimi fonksiyonu, poliçeler kapsamında korumaya alınmış olan müşteri varlıklarında meydana gelebilecek hasar ve kayıpların olasılık ve finansal etkilerinin proaktif bir yaklaşımla değerlendirilmesini, sayısallaştırılmasını ve yönetimini hedefler.	İç ve dış ekosistem	Kurumsal ve bireysel yatırımcılar, müşteriler		Kurumsal Yönetim
Dijital Dönüşüm	Aksigorta, iş süreçlerinin mümkün olan en üst seviyede dijitalleştiği bir iş-hizmet ortamının tüm paydaşlar adına güvenli hizmet, verimli iş ortamı ve güçlü değer üretimi anlamını taşıdığına inanır.	İç ve dış ekosistem	Müşteriler, çalışanlar		Aksigorta'da Ürün ve Hizmetler
Çalışan Bağlılığı	Aksigorta, başarının yetkin, güçlü ve işine bağlı çalışanların bir fonksiyonu olduğunu öngörerek, insan kaynağının bağlılığını sürekligeliştirmeyi hedefler.	İç ekosistem	Çalışanlar		Aksigorta'da Çalışma Hayatı
Yetenek Yönetimi	Aksigorta, hayata geçirdiği insan kaynakları uygulamaları ile sektörünün en çok tercih edilen işvereni olmayı hedefler. Şirket bu hedefi doğrultusunda çalışanlarına değer katan ve bireysel kariyerlerini inşa etmelerine imkân sunan bir kariyer ve performans yönetimi sistemi ve çeşitliliği önceleyen bir iş ortamı sunar.	İç ekosistem	Çalışanlar		Aksigorta'da Çalışma Hayatı
Paydaşlarla İletişim ve Şeffaflık	Aksigorta için iç ve dış ekosistemde yer alan tüm paydaşlarla sağlıklı, zamanında ve etkileşimli ilişki, rekabet ve değer üretme gücünün geliştirilmesi açısından önemlidir.	İç ve dış ekosistem	Tüm paydaşlar		Kurumsal Yönetim
Sürdürülebilir Ürünler ve Sorumlu Yatırım	BM Sürdürülebilir Sigortacılık İlkeleri ile uyumlu, ÇSY odaklı ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi Aksigorta açısından temel bir hedeftir.	İç ve dış ekosistem	Çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, acenteler- brokerlar, üniversiteler		Aksigorta'da Ürün ve Hizmetler

Aksigorta'nın Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na Katkısı

Öncelikli Konu	Aksigorta için Önemi	Etki Çerçevesi	Etkilenen Paydaşlar	Katkı Sağlanan SKA	Ek Açıklamaların Yer Aldığı Rapor Bölümü
Müşteri Memnuniyeti	Aksigorta'nın departmanları, acenteleri ve brokerleri sigortacılık ürün ve hizmetlerinin dağıtım omurgasını oluşturur. Bu ağın sağlıklı yönetimi, müşteri memnuniyetinin sürdürülmesi ve geliştirilmesi açısından kilit önem taşır.	Dış ekosistem	Acenteler-brokerlar, iş ortakları, müşteriler	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME	Aksigorta'da Ürün ve Hizmetler
Çalışan Esenliği ve Güvenliği	Çalışana güvenli bir iş hayatı sunmak ve esenliğini (fiziksel ve ruhsal sağlığını) gözetmek Aksigorta'nın çalışanlarına temel taahhüdüdür.	İç ekosistem	Tüm paydaşlar	3 SAĞLIK VE KALİTELİ YAŞAM, 8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME, 10 EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI	Aksigorta'da Çalışma Hayatı
Eşitlik, Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği	Çalışanlarına eşitlikçi bir çalışma ortamı sunan Aksigorta, BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri Sözleşmesi'nin (Women's Empowerment Principles- WEPs) imzacısıdır. Aksigorta toplumsal cinsiyet eşitliği adına yürüttüğü çalışmaları WEPs prensipleri doğrultusunda güçlendirmektedir.	Dış ekosistem	Tüm paydaşlar	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, 10 EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI	Aksigorta'da Çalışma Hayatı Aksigorta'da Ürün ve Hizmet
İklim Değişikliği ile Mücadele	Aksigorta, iklim değişikliğini insanlığı kısa, orta ve uzun vadede tehdit eden en büyük risk olarak görür. Şirket bu doğrultuda sigortacılık hizmet döngüsü kapsamında pozitif etki üretmeye ve iklim krizi ile mücadeleye katkı sunmaya odaklıdır.	Dış ekosistem	Tüm paydaşlar	13 İKLİM EYLEMİ	Aksigorta'da Çevresel Etki Yönetimi Aksigorta'da Ürün ve Hizmetler
Karlılık ve Temettü	Aksigorta, ekonomik sürdürülebilirliğin yaşamsal önemine inanır. Bu kapsamda, kârlılığı ve paylaşılabilir değer üretimini kurumsal ve bireysel yatırımcılarına temel taahhüdü olarak görür.	Dış ekosistem	Kurumsal ve bireysel yatırımcılar	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME	Kurumsal Yönetim
Şeffaf ve Çevik Yönetişim	Aksigorta, kurumsal yönetime önem verir. Türkiye'de geçerli olan yasa ve mevzuata tam uyumu hedefler. Bu kapsamda, şeffaflık ve çevik yönetişim kurumsal yönetimin doğru ve etkin işletilmesinin anahtarı rolü görür.	İç ve dış ekosistem	Kurumsal ve bireysel yatırımcılar	8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME	Kurumsal Yönetim
Toplumsal Yatırım	Aksigorta toplumsal yatırım projeleriyle yaşama ve sanata dokunur, ürettiği değeri en geniş paydaş kitlesi olan toplumun tüm kesimlerine ulaştırır.	Dış ekosistem	Tüm paydaşlar	5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, 10 EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI	Aksigorta'da Toplumsal Yatırımlar

Aksigorta Değer Yaratma Modeli

Aksigorta olarak, faaliyet gösterdiğimiz sektörde sürdürülebilir değer yaratmak amacıyla bu yıl ilk kez değer yaratma modelimizi kurguladık. Amacımız, stratejik tercihlerimiz, değerlerimiz, sektörel trendler ve hizmet alanlarımız temelinde oluşturduğumuz bu model ile, altı sermaye ögesine yönelik şirket faaliyetlerimizi ve paydaşlarımız nezdinde yarattığımız değeri kapsamlı bir şekilde ortaya koyuyoruz. Aynı zamanda, yarattığımız bu değerin Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları bağlantısına da yer veriyoruz.

	GİRDİLER
FİNANSAL SERMAYE	• Güçlü ortaklık yapısı • 7,6 milyar TL özkaynak • 1,6 milyar TL ödenmiş sermaye • Sürdürülebilir sigortacılık ürünleri • Araç, araç dışı ve hayat sigortacılığı segmentleri
ÜRETİLMİŞ SERMAYE	• Veri merkezi dönüşümü • Çok kanallı dağıtım • Acenteler • Bölgesel ofisler • Bankasürans kanalı
İNSAN SERMAYESİ	• 882 çalışan • 25,3 milyon TL çalışanlara ayrılan bütçe • Adil, eşitlikçi ve kapsayıcı çalışma ortamı • Çevik kurum kültürü (Agiland) • Future Club yetenek kulübü • Esnek yan hak uygulamaları
DOĞAL SERMAYE	• Elektrik enerjisinin %100 yenilenebilir kaynaklardan tedarik edilmesi • 3.654 MWh enerji tüketimi • 610 m^3 su kullanımı
SOSYAL SERMAYE	• Müşteri odaklı ürün ve hizmet yönetimi • Toplumsal yatırım projeleri • Girişimlerin desteklenmesi • Bambaşka Sigortacılık Akademi
FİKRİ SERMAYE	• 83,5 milyon TL toplam inovasyon harcaması • Uçtan uca iş süreçlerinde yapay zeka ve otomasyon çözümleri • Aksigorta Robot Dönüşüm Programı • Mobil merkezli çok kanallı yapı • Risk mühendisliği

Amacımız:
Sürdürülebilir bir yaşam için; yeni nesil çözümlerle, değerli olanı birlikte koruyoruz.

Stratejik Tercihlerimiz

- Teknolojiyle Mükemmelliğe Ulaşma
- İnsanların ve İşin Geleceğine Uyum Sağlama
- Müşteri ve Paydaş Deneyimi Yaratma
- Temel Sigortacılıkta Büyüme
- Sürdürülebilirliğe Katkıda Bulunma
- Yeni Büyüme Alanlarına Yatırım

Değerlerimiz

- Sürekli Gelişim
- İş Birliği
- Sonuç Odaklılık

Takip Ettiğimiz Sektör Trendleri



- Sağlıklı Yaşam & Refah
- Gelişen Riskler & Sürdürülebilirlik
- Değişen Müşteri İhtiyaçları & Gömülü Sigorta
- Dijitalleşme & Teknoloji

Hizmet Alanlarımız

- Araç Sigortacılığı
- Araç Dışı Sigortacılığı
- Sağlık Sigortacılığı

ÇIKTILAR	YARATILAN DEĞER	PAYDAŞ GRUBU	SKA BAĞLANTISI
• 35,1 milyar TL prim üretimi • 2,5 milyar TL net kar • 34,5 milyar TL aktif büyüklük • %27 GWP'ye göre SKA bağlantılı ürün/hizmet	• Yüksek temettü getirisi • Yatırımcı tabanının genişletilmesi	Hissedarlar	8, 16
• 10 bölgesel ofis • 3.664 acente • 700'e yakın Akbank şubesi • 150'den fazla broker • Gelişmiş dijital alt yapı	• Müşterilerin farklı kanallar aracılığıyla sigorta çözümleri ile buluşturulması • Kolay, yalın ve hızlı sigortacılık hizmetleri	Müşteriler İş Ortakları	8, 9
• 43.321 yılda toplam saat çalışanlara sağlanan eğitim • %58 kadın çalışan oranı • %44 kadın yönetici oranı • %73 çalışan memnuniyeti oranı, %68 çalışan bağlılığı oranı • %13 çalışan devir oranı • 1.267,1 TL insan sermayesi yatırım getirisi	• Çalışan yetkinliklerinin geliştirilmesi • Sigortacılık sektöründe kadın istihdamının artırılması • Çalışan memnuniyeti ve bağlılığı • Çalışan esenliğinin desteklenmesi	Çalışanlar	3, 5, 8, 10
• 24.198 ton CO_2e Kapsam 1, 2 ve 3 emisyonları • GM ve satış ofislerinde kullanılan elektriğin tamamının yenilenebilir enerji ile karşılanması (I-REC) • Yeşil Ofis Belgesi • Hasar dosyalarına ilişkin 763 bin sayfa kağıt tasarrufu • 7.634 ton çevresel fayda	• 2050 net sıfır hedefine katkı sağlanması • Enerji ve su kullanımından kaynaklanan çevresel etkinin azaltılması • Sorumlu kaynak kullanımı	Toplum	7, 12, 13
• 155.529.933 TL hayırseverlik kapsamında yapılan bağış • 4.198.880 TL kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına ayrılan bütçe • 12.631 fidanlık Aksigorta Acenteleri Hatıra Ormanı • Dijital Güvenlik Platformu	• Müşteri memnuniyeti • Yerel sosyoekonomik kalkınmaya katkı • Girişimcilik ekosisteminin büyümesine katkı • Farklı ekosistemlerde ölçeklendirilebilir iş birlikleri yaratılması	Müşteriler Toplum Çalışanlar	16, 17
• Sektör ortalamalarının üzerinde dijital maliyet verimliliği • 519 milyon TL sürdürülebilir yatırımlar ile sağlanan finansal tasarruf • Fotoğraftan Hasar Tespiti uygulaması (IPA) • ClaimsChat uygulaması	• Dijital yetkinliklerin geliştirilmesi • İş süreçlerinde ve hizmetlerde operasyonel verimlilik sağlanması • Anında çözümler ile sağlanan müşteri memnuniyeti	Müşteriler Çalışanlar	9, 17



03

Aksigorta'da Ürün ve Hizmetler

39 SKA Bağlantılı Sürdürülebilir Ürün ve Hizmet Portföyü
43 Aksigorta'da Dijitalleşme ve İnovasyon
50 Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti

Aksigorta'da Ürün ve Hizmetler

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ile bağlantılı ürün ve hizmetler geliştirmeyi önceliklerimiz arasında görüyoruz.

Aksigorta olarak müşterilerimizin değişen ihtiyaç ve beklentilerini odağımıza alıyor, ürün ve hizmetlerimizi yenilikçi çözümlerle sürekli geliştiriyoruz. Müşterilerimizden aldığımız geri bildirimleri iş süreçlerimizin önemli bir parçası olarak değerlendiriyor; ürün ve hizmet portföyümüzü daha kapsayıcı, erişilebilir ve sürdürülebilir çözümlerle güçlendirmek için çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ile bağlantılı ürün ve hizmetler geliştirmeyi önceliklerimiz arasında görüyor, sigortacılık çözümlerimizle ekonomik ve toplumsal fayda yaratmayı hedefliyoruz. Bununla birlikte, müşteri deneyimini sürekli iyileştirmek amacıyla dijital dönüşüm çalışmalarımıza hız kesmeden devam ediyor; süreçlerimizi daha hızlı, kolay ve kullanıcı dostu hale getirmeye odaklanıyoruz.



SKA Bağlantılı Sürdürülebilir Ürün ve Hizmet Portföyü

2025 yılında 54 SKA bağlantılı sürdürülebilir ürün ve hizmet ile toplam 9,4 milyar TL gelir elde ettik. Bu ürün ve hizmetlerden sağladığımız gelir, bir önceki yıla göre yaklaşık %25 artış gösterdi.



İklim krizi, artan eşitsizlikler ve kaynak kullanımı gibi küresel sorunlar, finans ve sigortacılık sektörünün sürdürülebilir dönüşümdeki rolünü her geçen gün daha da önemli hale getiriyor. Bu dönüşüm sürecinde, çevresel ve sosyal etkileri gözeten ürün ve hizmetlerin geliştirilmesinin kritik olduğuna inanıyoruz. Aksigorta olarak biz de ürün ve hizmet portföyümüzü bu bakış açısıyla şekillendiriyor; çevresel ve toplumsal fayda yaratmayı destekleyen sigortacılık çözümlerimizi geliştirmeye devam ediyoruz. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ile bağlantılı ürün ve hizmetlerimiz aracılığıyla hem yeşil dönüşümü desteklemeyi hem de kapsayıcılığı güçlendiren çözümler sunmayı hedefliyoruz.

Sigortacılık sektöründe sürdürülebilir ürün ve hizmetlere ilişkin ortak kabul görmüş bir tanım bulunmaması nedeniyle, hissedarımız Ageas'ın geliştirdiği metodoloji ve yaklaşımı referans alarak ürün ve hizmet portföyümüzü değerlendirdik. Bu kapsamda sürdürülebilir ürün ve hizmetlerimizi; tasarruf, esenlik, yeşil mobilite, sürdürülebilir konutlar ve kapsayıcılık olmak üzere beş ana tema altında ele alıyoruz. Ageas topluluğunun bir parçası olarak, SKA bağlantılı ürün ve hizmetlerimizi bu metodoloji doğrultusunda tanımlıyor ve toplam gelirlerimiz içerisindeki payını düzenli olarak takip ediyoruz.

2025 yılında müşterilerimize toplam 54 farklı SKA bağlantılı sürdürülebilir ürün ve hizmet sunduk. Bu ürün ve hizmetlerden elde ettiğimiz gelir, bir önceki yıla göre yaklaşık %25 artarak 9,4 milyar TL'ye ulaştı. Sürdürülebilir ürün ve hizmet portföyümüzü geliştirmeye devam ederken, çevresel ve sosyal fayda yaratan çözümlerimizin toplam gelirlerimiz içerisindeki payını artırmayı sürdürüyoruz.

Sürdürülebilir ürün ve hizmet portföyümüzü, Avrupa Birliği Taksonomisi ile uyumlu bir yaklaşım doğrultusunda dört ana kategori altında değerlendiriyoruz. Bu değerlendirmeyi yaparken ürün ve hizmetlerimizin çevresel ve sosyal etkilerini dikkate alıyoruz:

- **Etki Azaltıcı (Mitigation):** İklim değişikliğiyle mücadeleye doğrudan katkı sağlayan, karbon salımını azaltan ürünler (örneğin Eko Kasko, çevre kazası teminatı).
- **Sağlayıcı (Enabler):** Sürdürülebilir çözümlerin yaygınlaşmasını destekleyen, dijitalleşme ve altyapı dönüşümünü kolaylaştıran ürünler (örneğin Arvento, uzaktan hasar tespiti, dijital güvenlik paketleri).
- **Olumlu Sosyal Etki (Positive Social Impact):** Toplumsal kapsayıcılığı artıran, sağlık, eğitim, ekonomik güvence gibi alanlarda sosyal fayda sağlayan ürünler (örneğin AKBEBEK, konuşan poliçe, işsizlik sigortası).
- **Dönüşüm (Transition):** Karbonsuzlaşma sürecinde geçişi destekleyen ürünler.

2025 yılında bu sınıflandırmaya göre:

- 5'i Etki Azaltıcı (Mitigation),
- 17'si Sağlayıcı (Enabler),
- 32'si Olumlu Sosyal Etki yaratan (Positive Social Impact) olmak üzere toplam 54 sürdürülebilir ürün ve hizmet sunuyoruz. Dönüşüm (Transition) kategorisinde ürünümüz bulunmamaktadır.

SKA Bağlantılı Sürdürülebilir Ürün ve Hizmet Portföyü

Doğrudan ve Dolaylı Katkı Alanlarımız

SKA bağlantılı ürün ve hizmetlerimizi, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na sağladıkları katkının niteliğine göre doğrudan ve dolaylı katkı alanları kapsamında değerlendiriyoruz. Doğrudan katkı sağlayan ürün ve hizmetler, SKA hedeflerine doğrudan hizmet eden çözümlerden oluşurken; dolaylı katkı sağlayan ürün ve hizmetler ise temel amacı farklı olmakla birlikte çevresel ve sosyal alanlarda ikincil fayda yaratıyor. Aşağıda, bu yaklaşım doğrultusunda sınıflandırdığımız ürün ve hizmetlerimizi detaylı şekilde paylaşıyoruz.

Doğrudan Katkı Sağlayan SKA Bağlantılı Ürün ve Hizmetler

SKA 3: Sağlıklı ve Kaliteli Yaşam

Aksigorta olarak sağlık hizmetlerine erişimi destekleyen çözümler geliştirerek toplum sağlığının güçlenmesine katkı sağlamayı hedefliyoruz. Özellikle çocuklar, kadınlar ve farklı gelir gruplarındaki bireyler için daha kapsayıcı sağlık çözümleri sunmaya odaklanıyoruz. AKBEBEK, Aksağlık, Grup Sağlık Hizmetleri, Mini Sağlık Paketleri ve Hayata Devam ürünü kapsamında sunduğumuz hizmetlerle önleyici sağlık yaklaşımını destekliyoruz.

- **AKBEBEK, Aksağlık, Online Sağlık Danışmanlığı, Kontrol Mamografi & PSA, Hayata Devam Ürünü, Grup Sağlık Hizmetleri, Mini Sağlık Paketleri**

  Aksağlık kapsamında, uzun süreli sigortalılar için doğuştan gelen hastalıkların teminat kapsamına alınması, belirli yaş gruplarında ilk yıllarda risk değerlendirmesi uygulanmaması ve bazı kritik hastalıklarda bekleme süresi bulunmaması gibi uygulamalarla sağlık güvencesine erişimi destekliyoruz.



AKBEBEK ürünü ile yeni doğan bebeklere erken dönemde sigortalanma imkanı sunarken belirli süre içerisinde poliçeye dahil edilen bebekler için ömür boyu yenileme garantisi ve doğuştan gelen hastalıkların kapsam altına alınması gibi avantajlar sağlıyoruz.

Mini Sağlık Paketleri ve Hayata Devam ürünü kapsamında check-up, online sağlık danışmanlığı, psikolojik danışmanlık ve yurt dışı tedavi desteği gibi hizmetler sunarak önleyici sağlık uygulamalarını destekliyoruz. Ayrıca sigortalılarımıza 14 farklı branşta online sağlık danışmanlığı hizmeti sunuyoruz.

Ayrıca sunduğumuz ek fayda hizmetleriyle müşterilerimizin yalnızca finansal değil, fiziksel ve zihinsel iyi oluşunu da destekliyoruz. Online psikolog, diyetisyen ve spor danışmanlığı gibi hizmetlerle ürünlerimizi daha bütüncül bir değer önerisiyle sunmaya devam ediyoruz. Bu kapsamda geliştirdiğimiz çözümler, sigortayı yalnızca risk teminatı sağlayan bir yapı olmaktan çıkararak müşterilerimizin yaşam kalitesini destekleyen daha kapsamlı bir deneyime dönüştürüyor.

SKA 5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadınların sağlık hizmetlerine erişimini desteklemek ve toplumsal farkındalığı artırmak amacıyla çeşitli uygulamalar ve kampanyalar yürütüyoruz.

- **Anneler Günü Kampanyası, Kadınlara Özel Sağlık İndirimleri, Erkek Sigortalılar İçin PSA Tetkiki Teminatı**

  Kadın sağlığına yönelik check-up, mamografi ve jinekolojik muayene gibi hizmetlerde sunduğumuz desteklerle sağlık hizmetlerine erişimi teşvik ediyoruz. Bunun yanı sıra, 40 yaş ve üzeri erkek sigortalılarımız için yılda bir kez ücretsiz PSA tetkiki hizmeti sunarak erken teşhis uygulamalarını destekliyoruz.

SKA 8: İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme

Ekonomik belirsizliklere karşı bireylerin ve KOBİ'lerin finansal dayanıklılığını destekleyen ürün ve hizmetler geliştiriyoruz.

- **Kredi Kartı İşsizlik Sigortası, KOBİ Kart Koruma Sigortası, Hasarsızlık İndirimi Uygulamaları**

  Kredi Kartı İşsizlik Sigortası ile işsizlik gibi beklenmedik durumlarda müşterilerimizin finansal yükünü hafifletmeyi amaçlıyoruz. KOBİ'lere yönelik koruma çözümlerimizle işletmelerin finansal sürdürülebilirliğini destekliyoruz.

  Hasarsızlık indirimi uygulamalarımız ile risk yönetimini teşvik ederken müşteri bağlılığını güçlendiriyoruz. Oto, konut ve sağlık sigortalarında sunduğumuz hasarsızlık avantajları sayesinde sürdürülebilir sigortacılık yaklaşımını destekliyoruz.



SKA Bağlantılı Sürdürülebilir Ürün ve Hizmet Portföyü

SKA 9: Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı

Dijitalleşme ve yenilikçi çözümler odağında geliştirdiğimiz ürün ve hizmetlerle müşterilerimizin değişen ihtiyaçlarına yanıt verirken çevresel ve toplumsal fayda yaratmayı hedefliyoruz.

- **Uzaktan Hasar Tespiti (Assistbox), Dijital Asistan ADA, Dijital Güvenlik Paketleri, Risk Danışmanlığı Hizmeti, Citroën Ami Kasko Sigortası, Hibrit Araç Sigortası**

  Assistbox uygulamamız sayesinde fiziksel ekspertiz ihtiyacını azaltarak mobil cihazlar üzerinden hızlı ve çevreci bir hasar değerlendirme süreci sunuyoruz. Böylece hem operasyonel verimliliği artırıyor hem de ulaşım kaynaklı emisyonların azaltılmasına katkı sağlıyoruz.

  Yapay zekâ destekli dijital asistanımız ADA ile müşterilerimize 7/24 hizmet sunuyor; poliçe işlemleri, hasar bildirimi ve teklif süreçlerini daha hızlı ve erişilebilir hale getiriyoruz.

  Bireyler ve KOBİ'lere yönelik geliştirdiğimiz Dijital Güvenlik Paketleri ile kimlik hırsızlığı, veri sızıntısı, online dolandırıcılık ve fidye yazılımı gibi siber risklere karşı koruma sağlıyoruz. Böylece müşterilerimizin dijital dünyadaki finansal ve operasyonel dayanıklılığını destekliyoruz.

  Risk Danışmanlığı Hizmeti kapsamında iş yeri, mühendislik ve yangın sigortaları gibi alanlarda gerçekleştirdiğimiz saha ziyaretleri ile potansiyel riskleri önceden tespit ederek önleyici risk yönetimini destekliyoruz.

  Elektrikli ve hibrit araçlara yönelik geliştirdiğimiz özel sigorta çözümleriyle sürdürülebilir mobiliteyi teşvik ediyor; Citroën Ami gibi mikro mobilite araçlarına yönelik ürünlerimizle düşük karbonlu ulaşım alternatiflerini destekliyoruz.

SKA 11: Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar

Aksigorta olarak afetlere karşı dayanıklılığı destekleyen, erişilebilirliği artıran ve çevre dostu yaşam alanlarını teşvik eden ürün ve hizmetler geliştiriyoruz. Konut sigortası çözümlerimizle bireylerin afet sonrası yaşamlarını desteklerken, sürdürülebilir şehirleşmeye katkı sağlamayı hedefliyoruz.

- **Konut Sigortası (Afet Yardımı), Konuşan Poliçe Hizmeti, Akkonut – Ekolojik Konut Sigortası, Mini Konut Sigortası**

  Konut Sigortası kapsamında sunduğumuz kira yardımı, geçici konaklama desteği ve afet sonrası yaşamı destekleyen hizmetlerle müşterilerimizin ekonomik ve sosyal dayanıklılığını güçlendiriyoruz.

  Konuşan Poliçe uygulaması ile görme engelli bireylerin poliçe içeriklerine sesli erişimini mümkün kılarak sigortacılık hizmetlerinde erişilebilirliği destekliyoruz.

  Akkonut – Ekolojik Konut Sigortası kapsamında enerji verimliliği yüksek ve çevre dostu yapı özelliklerine sahip konutları teşvik ediyor; ekolojik konutlara yönelik prim avantajları sunuyoruz. Ayrıca deprem farkındalığını artırmaya yönelik uygulamalar ve desteklerle toplumsal bilinçlenmeye katkı sağlamayı amaçlıyoruz.

SKA 13: İklim Eylemi

Düşük karbonlu ulaşımı, çevresel risk yönetimini ve temiz enerji yatırımlarını destekleyen ürün ve hizmetler geliştirerek iklim değişikliğiyle mücadeleye katkı sağlamayı hedefliyoruz.

- **Elektrikli Araçlara Özel e-kasko, Arvento, Çevre Kazası Ek Teminatı, Elektrikli Araçlarda Sorumluluk Sigortası, Yenilenebilir Enerji Santralleri ve Elektrikli Şarj İstasyonları Teminatı**

  Elektrikli araçlara özel olarak geliştirdiğimiz e-Kasko ürünü kapsamında batarya, şarj ekipmanları, yanlış şarj dolumu kaynaklı hasarlar ve mobil şarj hizmetleri gibi elektrikli araçlara özgü risklere yönelik teminatlar sunuyoruz. Mini onarım, yedek araç ve acil tıbbi yardım gibi ek hizmetlerle müşteri deneyimini destekliyoruz.

  Arvento iş birliği kapsamında sunduğumuz telematik çözümleriyle güvenli ve verimli sürüş alışkanlıklarını teşvik ediyor, araç takip sistemi kullanan işletmelere sağlanan avantajlarla sürdürülebilir mobiliteyi destekliyoruz.

  Çevre Kazası Ek Teminatı ile ani ve beklenmedik çevre kirlenmelerinden kaynaklanabilecek hukuki sorumluluk risklerine karşı güvence sağlıyoruz.

  Yenilenebilir enerji santralleri ile elektrikli şarj istasyonlarına yönelik geliştirdiğimiz sigorta çözümleri kapsamında inşaat, montaj ve işletme süreçlerine özel teminatlar sunuyoruz. Bu kapsamda temiz enerji altyapısının yaygınlaşmasını ve enerji dönüşümünü desteklemeyi amaçlıyoruz.

SKA Bağlantılı Sürdürülebilir Ürün ve Hizmet Portföyü

Dolaylı Katkı Sağlayan Ürün ve Hizmetler

SKA 2: Açlığa Son

Tarımsal üretimin sürekliliğinin desteklenmesi ve çiftçilerin iklim kaynaklı risklere karşı dayanıklılığının artırılması, gıda güvenliği açısından önem taşıyor. Bu doğrultuda sunduğumuz sigorta çözümleriyle tarımsal faaliyetlerin sürdürülebilirliğine katkı sağlamayı hedefliyoruz.

- **Tarım Sigortası**
  Tarım Sigortası ürünleriyle iklim değişikliği ve doğal afetler karşısında çiftçilerin ekonomik dayanıklılığını artırıyor. Bitkisel üretim, hayvancılık ve sera faaliyetlerini teminat altına alarak tarımsal üretimin sürekliliğini destekliyor, kırsal kalkınmaya ve gıda güvenliğine katkı sağlıyoruz.

SKA 7: Temiz ve Erişilebilir Enerji

Yenilenebilir enerji yatırımlarına yönelik geliştirdiğimiz sigorta çözümleriyle temiz enerji altyapısının güvenli ve sürdürülebilir şekilde yaygınlaşmasını destekliyoruz.

- **Yenilenebilir Enerji Santrali Sigortaları, Yenilenebilir Enerji Sorumluluk Sigortası**
  Yenilenebilir enerji santrallerinin inşaat, montaj ve işletme süreçlerine yönelik sunduğumuz teminatlarla enerji yatırımlarının güvence altına alınmasını destekliyoruz.

SKA 10: Eşitsizliklerin Azaltılması

Sigortacılık ve sağlık hizmetlerine erişimin artırılmasını destekleyen ürün ve uygulamalar geliştirerek farklı gelir gruplarındaki bireylerin finansal güvencelere daha kolay ulaşmasına katkı sağlamayı hedefliyoruz.

- **Ekonomik Akkasko, İstanbul Dışındaki Çeşitli İllerde Sağlık Kampanyaları**
  İstanbul dışındaki çeşitli illerde anlaşmalı sağlık kuruluşu sayısının sınırlı olduğu bölgelerde uyguladığımız kampanyalar ve anlaşmasız kurum kullanımına yönelik çözümlerle sağlık hizmetlerine erişimi destekliyoruz. Tamamlayıcı sağlık sigortasında sunduğumuz bu uygulamalar sayesinde farklı bölgelerdeki müşterilerimizin hizmetlere erişimini kolaylaştırırken, kampanya döneminde satış gelirimizde %15 artış sağladık.

  Ekonomik Akkasko ürünümüz ile ekonomik nedenlerle kasko sigortasına erişmekte zorlanan müşterilerimize daha erişilebilir çözümler sunuyoruz. Akçözüm servis ağı desteğiyle geniş teminat yapısını uygun maliyetli alternatiflerle bir araya getirerek sigortacılık hizmetlerinde kapsayıcılığı desteklemeyi amaçlıyoruz.

SKA 12: Sorumlu Tüketim ve Üretim

Kaynak verimliliğinin artırılması, atık oluşumunun azaltılması ve döngüsel uygulamaların yaygınlaştırılması sürdürülebilir üretim ve tüketim açısından önem taşıyor. Hasar ve onarım süreçlerimizde bu yaklaşımı destekleyen uygulamalar geliştiriyoruz.

- **Hurda Araç Bertarafı, Yangın ve Yat Sigortalarında Atık Bertarafı, Akçözüm Servisleri**

  Akçözüm Servisleri
  Akçözüm servis ağımız kapsamında parça değişimi yerine onarım süreçlerini önceliklendirerek kaynak kullanımını optimize etmeyi ve atık oluşumunu azaltmayı hedefliyoruz. Ayrıca hasar sonrası ortaya çıkan hurda ve atıkların ilgili mevzuatlara uygun şekilde yönetilmesini sağlayarak geri kullanım ve geri dönüşüm uygulamalarını destekliyoruz.

↖ Akçözüm servislerine ilişkin daha detaylı bilgiye raporumuzun **Aksigorta'da Dijitalleşme ve İnovasyon** bölümünden ulaşabilirsiniz.

SKA 14: Sudaki Yaşam

Deniz ekosistemlerinin korunması ve deniz kazaları kaynaklı çevresel etkilerin azaltılması sürdürülebilir çevre yönetimi açısından önem taşıyor. Bu doğrultuda denizcilik faaliyetlerine yönelik çevresel riskleri kapsayan sigorta çözümleri sunuyoruz.

- **Marine Kirlilik Teminatları, Yat Kurtarma / Salvage Teminatı**

  Marine kirlilik teminatlarımız ile deniz kazalarından kaynaklanabilecek çevresel kirlilik risklerine karşı güvence sağlıyoruz. Yat kurtarma ve salvage teminatlarımız kapsamında ise deniz kazaları sonrasında oluşabilecek hasarların kontrol altına alınmasını ve çevresel etkilerin azaltılmasını destekliyoruz. Bu çözümlerimizle deniz ekosistemlerinin korunmasına katkı sağlamayı hedefliyoruz.



Aksigorta'da Dijitalleşme ve İnovasyon

Sürdürülebilir inovasyon yatırımlarımız yaklaşık 69,2 milyon TL ile toplam inovasyon harcamalarımızın %83'ünü oluşturdu.

TOPLAM İNOVASYON HARCAMASI

83,5
MİLYON TL



Aksigorta olarak insan kaynağımızdan müşteri deneyimine kadar tüm iş süreçlerimizde dijitalleşmeyi odağımıza alıyoruz. Teknoloji ve inovasyonun sunduğu imkânlardan yararlanarak süreçlerimizi daha hızlı, verimli ve erişilebilir hale getirirken; müşteri memnuniyeti, operasyonel verimlilik, finansal tasarruf ve sürdürülebilirlik alanlarında değer yaratmayı hedefliyoruz. Yapay zekâ, üretken yapay zekâ (Generative AI), robotik süreç otomasyonu (RPA), veri analitiği ve dijital altyapı yatırımlarıyla sigortacılık süreçlerini uçtan uca dönüştürmeye devam ediyoruz. Özellikle hasar yönetimi, risk değerlendirme, müşteri iletişimi ve satış süreçlerinde geliştirdiğimiz dijital çözümlerle sektörümüzde öncü uygulamaları hayata geçiriyoruz.

2025 yılında toplam 17 inovasyon projesi yürüttük; bu projelerin 14 tanesi sürdürülebilirlik odaklı inovasyon kapsamında değerlendirildi. 2025 yılında toplam inovasyon harcamalarımız yaklaşık 83,5 milyon TL'ye ulaşırken, sürdürülebilir inovasyon yatırımlarımız yaklaşık 69,2 milyon TL ile toplam inovasyon harcamalarımızın %83'ünü oluşturdu. Sürdürülebilir inovasyon yatırımlarımızın toplam içindeki payını artırarak dijital dönüşüm çalışmalarımızı çevresel ve sosyal fayda yaklaşımımızla birlikte geliştirmeyi sürdürüyoruz.

İnovasyon Çalışmalarımız (Sürdürülebilirlik Odaklı Olmayan)

2025 yılında müşteri ve acente deneyimini geliştirmek, satış süreçlerini desteklemek ve operasyonel verimliliği artırmak amacıyla dijitalleşme ve veri odaklı inovasyon çalışmalarımızı sürdürdük. Müşterilerin sigorta ihtiyaçlarını analiz ederek doğru ürünü doğru zamanda önermeyi destekleyen akıllı büyüme motorumuz sayesinde, gerçek zamanlı ve kişiselleştirilmiş teklif önerileriyle acentelerimizin çapraz satış performansını güçlendirdik; sistem üzerinden yaklaşık 110 milyon TL ek prim üretimi sağlanırken tekliflerin poliçeleşme oranı %15 oldu. Bunun yanında, kıymet takdiri süreçlerinin dijitalleştirilmesi, ilgili sistemler arasındaki entegrasyonların geliştirilmesi ve otomatik bildirim altyapılarının oluşturulması yoluyla manuel iş yükünü azaltmaya ve süreçleri daha hızlı ve verimli hale getirmeye odaklandık. Acente deneyimini geliştirmek üzere kampanya, müşteri teklifleri, hasar fırsatları ve performans takibini tek ekranda bir araya getiren dijital altyapımızla; kasko, oto dışı ve sağlık branşlarında yaklaşık 1,9 milyar TL ek üretim potansiyeli oluşturmayı hedefliyoruz.

Sürdürülebilirlik Odaklı İnovasyon Çalışmalarımız

- **İTÜ Çekirdek (SKA 8 ve SKA 9):** Teknoloji tabanlı ve sürdürülebilir iş modellerini destekleme hedefimiz doğrultusunda, İTÜ Çekirdek'in Altın Paydaşı olarak girişimcilik ekosistemine katkı sağlamayı 2025 yılında da sürdürdük. Big Bang Startup Challenge kapsamında desteklediğimiz girişimler arasında yer alan Vignetim, Avrupa'da araçla seyahat eden birey ve ticari filolara yönelik dijital vinyet, otoyol geçişi, eSIM ve sigorta çözümlerini tek platformda sunarak mobilite deneyimini dijitalleştirmeyi hedeflemektedir. Destek verdiğimiz bir diğer girişim olan Bloocell ise kişiye özel üretilebilen yapay doku teknolojisi ile doku mühendisliği alanında yenilikçi çözümler geliştirmektedir. Biyobozunur yapısıyla doğal doku yenilenmesini destekleyen bu teknoloji; kemik, kıkırdak ve yumuşak doku onarımı alanlarında çözüm sunmayı amaçlamaktadır. İTÜ Çekirdek iş birliğimiz kapsamında yenilikçi ve teknoloji odaklı girişimlerin gelişimini destekleyerek inovasyon ve girişimcilik ekosisteminin güçlenmesine, sürdürülebilir ekonomik büyümeye ve sağlık alanında toplumsal fayda yaratan çözümlerin yaygınlaşmasına katkı sağlamayı hedefliyoruz.

Aksigorta'da Dijitalleşme ve İnovasyon

Yapay zekâ, veri analitiği ve dijitalleşme yatırımlarımızla müşteri deneyimini iyileştiriyor, operasyonel verimliliği güçlendiriyoruz.

- **Teknik Değerlendirme & Acente Operasyonları Mükemmelik projesi (SKA 8 ve SKA 9):** Sigortalama ve acente operasyonlarımızda yapay zekâ ve otomasyon kullanımını artırarak süreçlerimizi daha hızlı, verimli ve kullanıcı odaklı hale getirmeye odaklandık. ADA Teknik Talep Uzmanı, ADA Underwriting AI Agent ve teklif kopyalama uygulamaları aracılığıyla teknik ekiplere olan bağımlılığı azaltırken acente deneyimini güçlendirdik. 2025 yılında ADA, yangın branşındaki kayıtların %25'ini, kasko branşındaki kayıtların ise %82'sini sonuçlandırırken toplamda 810 bin kayda destek sağladı. Kurumsal işyeri ürünlerinde Teknik Talep Uzmanı desteğiyle sonuçlanan kayıt oranı %16, bireysel işyeri ürünlerinde ise %40 olarak gerçekleşti. Konut ürünlerinde doğrudan akan kayıt oranı %92'ye, işyeri ürünlerinde ise %52'ye ulaştı. Bu çalışmalar sonucunda acente memnuniyet skorumuz (NPS) 78 olarak ölçüldü.

- **Üretken Yapay Zekâ Destekli Dijital Sigorta Uzmanı – GenX Programı (SKA 9):** GenX programı kapsamında satış kanalları ve iç kullanıcılarımız için üretken yapay zekâ temelli dijital asistan altyapıları geliştiriyoruz. Banka, acente ve çalışan kanallarında devreye alınan toplam 10 farklı AI Agent sayesinde kullanıcılarımızın 7/24 hızlı ve doğru bilgiye erişmesini sağlıyoruz. Bu uygulamalar ile satış kanallarının genel müdürlük ekiplerine olan bağımlılığını azaltırken çalışanlarımızın operasyonel verimliliğini artırmayı hedefliyoruz.

- **Müşteri Yapay Zekâ Asistanı (Customer AI Agent) (SKA 8 ve SKA 9):** Web sitesi ve mobil kanallarımızda devreye aldığımız üretken yapay zekâ destekli müşteri asistanı ile müşterilerimize 7/24 hızlı ve doğru hizmet sunuyoruz. Elektronik cihaz sigortası, tamamlayıcı sağlık sigortası, Aksağlık, seyahat sağlık sigortası ve premium seyahat sağlık sigortası gibi farklı ürünlerde kullanılan yapay zekâ destekli chatbot altyapımız %99 doğruluk oranına ulaşırken, müşteri memnuniyet skoru 3,5 olarak ölçüldü. Bu uygulama ile müşteri deneyimini iyileştirirken dijital hizmet erişimini güçlendirmeyi hedefliyoruz.

- **İnsansız Hasar Süreçleri – Kasko ve Oto Dışı (SKA 8 ve SKA 9):** Yapay zekâ destekli insansız hasar süreçleri ile kasko ve oto dışı hasar dosyalarının uçtan uca dijital şekilde yönetilmesini sağlıyoruz. Kasko branşında inceleme süreçlerinde %90, oto dışı branşlarda ise %70 oranında hızlanma sağladık. Bu uygulamalar sayesinde operasyonel verimliliği artırırken müşteri memnuniyetini desteklemeyi hedefliyoruz.

- **Veri Merkezi Dönüşüm ve Taşıma Projesi (Data Center Transformation & Relocation Project) (SKA 9):** Veri merkezi dönüşüm projemiz kapsamında BT altyapımızı modernize ederek operasyonel süreklilik, veri güvenliği ve enerji verimliliğini güçlendirdik. SabancıDx veri merkezinden Equinix'in global ölçekli yüksek güvenilirlik sertifikalarına sahip veri merkezine geçiş yaparak kabin, kablolama, enerji, network, yedekleme ve güvenlik altyapılarımızı yeniledik. Yeni network ve yedekleme teknolojileri sayesinde üç yıl içerisinde %30-%50 arasında maliyet avantajı ve performans artışı hedeflenmektedir. Equinix veri merkezi; ISO 14001, ISO 50001, LEED, Renewable Energy Certificates (REC/I-REC) ve Energy Star gibi sürdürülebilirlik odaklı sertifikalar ile desteklenmektedir. Proje kapsamında veri güvenliği, erişilebilirlik ve sistem ölçeklenebilirliği güçlendirilirken, düşük karbonlu ve enerji verimli dijital altyapı yaklaşımımız desteklenmiştir.

- **Satış Servis Modeli Projesi – Project One (SKA 9):** Agesa ve Aksigorta banka sigortacılığı ekiplerinin entegre çalışmasını destekleyen proje kapsamında satış ve operasyon süreçlerini dijitalleştirerek müşterilerimizin sigorta ürünlerine erişimini kolaylaştırıyoruz. Agesa satış yöneticilerinin Aksigorta sistemleri üzerinden tamamlayıcı sağlık sigortası, konut, DASK ve premium konut ürünlerine erişebilmesi sağlanırken, kullanıcı yetkilendirme süreçleri otomatik hale getirildi. Proje ile operasyonel süreçlerin hızlandırılması, satış sonrası hizmet süreçlerinin iyileştirilmesi müşterilerimize daha hızlı & etkin çözümlerin sunulması ve daha geniş müşteri gruplarına erişim sağlanması hedefleniyor.

Aksigorta'da Dijitalleşme ve İnovasyon

- **Otomatik Yenileme Süreçlerinin Geliştirilmesi Projesi (SKA 8, SKA 9, SKA 10):** Banka kanalında yürüttüğümüz otomatik yenileme süreçlerini dijitalleştirerek teklif oluşturma, bilgilendirme, satış ve tahsilat süreçlerinde operasyonel verimliliği artırıyoruz. Süreçlerdeki manuel iş adımlarının azaltılması sayesinde kaynak kullanımını optimize ederken, müşterilerimizin sigorta hizmetlerine erişim sürekliliğini, kusursuz yenileme süreci müşteri memnuniyetini ve bağlılığını artırmayı destekliyoruz. Proje kapsamında otomatik yenileme hata mesajlarının günlük olarak raporlanması ve takip edilmesi sağlanırken, DASK kapsamındaki geliştirmeler 2025 yılı itibarıyla tamamlandı.



- **Akçözüm Yönlendirme Projesi ((dUP) Yönlendirme Projesi) (SKA 9 ve SKA 12):** Oto hasar dosyalarında müşterilerimizi Akçözüm araç servis ağına yönlendirerek onarım odaklı hasar yönetimini destekliyoruz. Acentelerimizin BAK (Bambaşka Acenteler Kulübü) uygulaması üzerinden yönlendirme potansiyeli bulunan dosyaları ve kazanabilecekleri bonusları takip edebilmesini sağlıyoruz. Aynı zamanda Akçözüm hasar uygulamamız üzerinden bu dosyaların önceliklendirilmesiyle inceleme süreçlerinde operasyonel verimlilik sağlıyoruz. Bu uygulama ile yönlendirme oranının %27'den %35'e çıkarılması ve yaklaşık 15 milyon TL tasarruf sağlanması hedeflenmektedir.

- **Poliçe Oluşturma ve Doküman Uyum Altyapısı Projesi (SKA 9):** Poliçe yaşam döngüsünü uçtan uca standartlaştırmak ve dijitalleştirmek amacıyla geliştirdiğimiz proje kapsamında manuel ve parçalı süreçleri entegre bir dijital altyapıya dönüştürdük. Sistem ve poliçe dokümanları arasındaki veri uyumunu artırarak operasyonel süreçleri daha ölçeklenebilir, kontrollü ve sürdürülebilir hale getirmeyi hedefliyoruz.

- **Apsis Otomatik Öneri Sistemi Projesi (SKA 9):** Riziko teftiş raporlarında yer alan önerilerin sistem üzerinden otomatik olarak oluşturulmasını sağlayan APSİS Otomatik Öneri Sistemi ile sigortalama ve risk mühendisliği süreçlerinin dijitalleştirilmesi hedeflenmektedir. Proje kapsamında, öneriler uygulanmadan önce gerçekleştirilecek simülasyonlar ile risk skorları üzerindeki muhtemel etkilerin görüntülenmesi, öneri aksiyonlarının sistem üzerinden takip edilmesi ve manuel takip süreçlerinin azaltılması amaçlanmaktadır.

  Bu sayede değerlendirme süreçlerinde standartlaştırılmış ve yüksek kaliteli öneri raporlarının oluşturulması, kurumsal hafızanın güçlendirilmesi ve mevcut durumda Jira ve e-posta üzerinden yürütülen süreçlerin tek bir platform altında yönetilmesi sağlanacaktır. Böylece APSİS'in yalnızca bir risk değerlendirme aracı olmaktan çıkarılarak, şirket genelinde karar destek ve süreç yönetimi sağlayan bir dijital dönüşüm platformuna dönüştürülmesi öngörülmektedir.

- **Yapay Zekâ Destekli Doküman İnceleme ve Karşılaştırma Sistemi (Document Review with AI) (SKA 9):** Poliçe ve reasürans dokümanlarının incelenmesine yönelik geliştirdiğimiz yapay zekâ destekli doküman karşılaştırma sistemi ile manuel inceleme süreçlerinden kaynaklanan hata ve zaman kayıplarını azaltıyoruz. Poliçe ve reasürans sliplerinin analiz edilmesi, yapay zekâ destekli fark analizi yapılması ve doküman yönetim süreçlerinin dijitalleştirilmesi sayesinde operasyonel verimliliği, doğruluk oranını ve kurumsal uyum süreçlerini güçlendirmeyi hedefliyoruz.

Aksigorta Mobil Uygulaması

Sigortacılık deneyimini müşteriler için daha erişilebilir ve kişiselleştirilmiş hale getirme amacıyla geliştirdiğimiz Aksigorta mobil uygulamasını sürekli olarak iyileştiriyoruz. Uygulama, müşterilere çoklu kanal erişimi sağlayarak dijital bir hizmet noktası sunuyor. Bu sayede müşterilere farklı kanallar arasında özgürlük ve esneklik sağlarken çeşitli sektörlerdeki iş birliklerimiz aracılığıyla müşterilere daha fazla değer sunabiliyoruz.

Bir sigorta şirketinin başınıza bir şey gelmeden de yanınızda olması mümkün sloganıyla yola çıkan Aksigorta, mobil uygulaması ile tüm risklerin tek ekrandan yönetilebilmesini sağlıyor. Uygulama, müşterilere sunduğu görüntülü risk danışmanı hizmeti ile hayatta sahip oldukları riskleri ve varlıklarını nasıl koruma altına alabilecekleri konusunda bir danışman rolü de üstleniyor. Farklı sigorta şirketleri ile çalışan müşterilerin tüm portföylerini tek bir adresten takip etmeleri amacıyla başka şirketlerdeki poliçelerini de Aksigorta mobil uygulamasına ekleyebilmelerine ve buradan poliçelerinin takibini yapabilmelerine olanak tanıyoruz.

Müşteri odaklı yaklaşımımızla geliştirdiğimiz mobil uygulama içerisindeki hasar danışmanı fonksiyonu ile canlı chat üzerinden müşterilerin hasar süreçleri ile ilgili danışmanlarıyla her an görüşebilmesini sağlıyoruz.

Aksigorta'da Dijitalleşme ve İnovasyon

2025 yılında robotik dönüşüm kapsamında 8,3 milyondan fazla işlem adedine ulaştık ve bu sayede yıllık ortalama 235 tam zamanlı çalışana denk gelen iş gücü tasarrufu sağladık.

HASAR TESPİTİ PROJESİ İLE SAĞLANAN FİNANSAL TASARRUF

7,8
MİLYON TL

Erişilebilir Dijital Deneyim

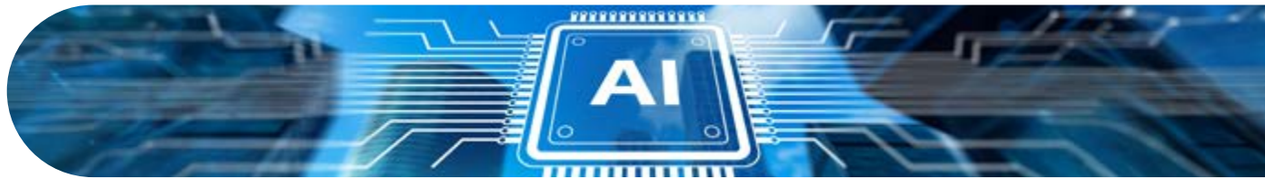
BlindLook iş birliği ile sesli yönlendirme: BlindLook ile gerçekleştirdiğimiz iş birliği çerçevesinde görme engelli müşterilerimize tüm dijital kanallarda sesli yönlendirme desteği sunuyoruz.

Görme engelli müşterilerimizden web sitesi ve mobil uygulamamıza ortalama olarak her ay 56 bin kişi ulaştı.

Sürdürülebilir Yatırımlar ile Sağlanan Faydalar

Aksigorta Dijital Asistanı – ADA Chatbot
Aksigorta'nın dijital asistanı ADA, sigorta ürünleri, poliçe işlemleri, hasar süreçleri ve müşteri hizmetleri gibi birçok alanda müşterilerimize hızlı ve kesintisiz destek sunan gelişmiş bir yapay zekâ çözümüdür. Üretim işlemlerinden hasar dosyası yönetimine kadar geniş bir süreç yelpazesinde kullanılan ADA, operasyonel verimliliğin artırılmasına katkı sağlıyor.

Sürekli geliştirdiğimiz ADA altyapısı sayesinde müşterilerimiz; dosya durumu, ödeme tarihleri, ödeme tutarları ve hasar süreçlerine ilişkin bilgilere 7/24 erişebiliyor. Yazılı destek hizmetlerinin yanı sıra çağrı merkezi entegrasyonu ile sesli destek de sunan ADA, müşteri deneyimini daha hızlı ve erişilebilir hale getiriyor.



Üretken Yapay Zekâ (Generative AI) altyapısıyla daha da güçlendirdiğimiz ADA'yı; müşteri, acente ve çalışan chatbotlarında devreye alınan AI Agent uygulamalarıyla geliştirmeye devam ediyoruz. Bu sayede ADA, sigortacılıkta dijital dönüşümün önemli örneklerinden biri olmayı sürdürüyor.

Robotik Süreç Otomasyonu (RPA)
Aksigorta olarak robotik dönüşüm çalışmalarımız kapsamında farklı departmanlarda yürütülen süreçleri otomasyona geçirerek operasyonel verimliliğimizi artırmaya devam ediyoruz. Bugüne kadar 7 farklı departmanda 226 süreci başarıyla otomasyona dahil ederken, Yapay Zekâ ve chatbot entegrasyonlarıyla RPA uygulamalarımızın kullanım alanlarını genişlettik. Süreç madenciliği uygulamalarıyla desteklediğimiz bu dönüşüm sayesinde süreçlerimizi daha hızlı, verimli ve sürdürülebilir hale getirmeyi hedefliyoruz.

2025 yılı itibarıyla robotik dönüşüm kapsamında toplam 8,3 milyondan fazla işlem adedine ulaşırken, yıllık ortalama 235 tam zamanlı çalışana denk gelen iş gücü tasarrufu sağladık. Bu uygulamalar sayesinde operasyonel süreçlerimizi optimize ederken, dijital dönüşüm alanındaki yetkinliklerimizi güçlendirmeyi sürdürüyoruz.

ClaimsChat

ClaimsChat uygulamamız ile hasar süreçlerinde müşterilerimize anlık iletişim desteği sunuyoruz. Yapay zekâ destekli altyapı sayesinde eksper, dosya sorumlusu, servis, müşteri temsilcisi ve müşterinin yer aldığı WhatsApp iletişim grupları oluşturarak süreç boyunca hızlı ve kesintisiz iletişim sağlıyoruz. Süreç sonunda gerçekleştirilen duygu analizi çalışmaları ile müşteri geri bildirimlerini değerlendirerek sonuçları CRM sistemimize aktarıyoruz.

Hasar süreci boyunca müşterilerimizle sürekli iletişim halinde kalarak evrak paylaşımı ve talep yönetimini daha hızlı ve erişilebilir hale getiriyoruz. 2025 yılında 21.921 oto dışı dosyasını WhatsApp üzerinden müşterilerimizle anlık mesajlaşma yolu ile hızlıca sonuçlandırdık. Ayrıca kasko ve trafik sigortalarında geliştirdiğimiz robot ihbar süreçleri sayesinde 2025 yılında yaklaşık 32 bin adet, son beş yılda ise toplam yaklaşık 300 bin adet hasar dosyasının ihbarını dijital kanallar üzerinden aldık.



Aksigorta'da Dijitalleşme ve İnovasyon

Hasar İnceleme Asistanı

Sigortacılık süreçlerini yapay zekâ ve dijital teknolojilerle yeniden tasarlarken, insan zekâsı ile yapay zekânın birlikte çalıştığı artırılmış zekâ uygulamalarına yatırım yapıyoruz. Bu kapsamda geliştirdiğimiz Hasar İnceleme Asistanı ile hasar inceleme süreçlerini daha hızlı, verimli ve standart hale getirmeyi hedefliyoruz.

Aksigorta Dijital Asistanı (ADA) altyapısıyla desteklenen proje sayesinde hasar inceleme ekiplerinin operasyonel süreçlerini kolaylaştırırken, dosya inceleme sürelerini kısaltıyor ve ödeme/onay süreçlerini hızlandırıyoruz. 2025 yılında proje kapsamında toplam 45.879 adet hasar dosyası incelenirken, ortalama inceleme süresi 5 dakikaya tasarruf sağlanmıştır. Bu iyileşme sayesinde yıllık yaklaşık 5.882 adet ek dosya inceleme kapasitesi elde edildi.

Fotoğraftan Hasar ve Suistimal Tespiti

Fotoğraf üzerinden hasar tespiti ve suistimal değerlendirmesi gerçekleştirdiğimiz yapay zekâ destekli sistemlerimizle, raporlama döneminde yaklaşık 105 bin hasar dosyasını dijital kanallar üzerinden sonuçlandırdık. Suistimal Tespiti Projesi kapsamında ise 7.649 oto hasar dosyası analiz edilirken, oto dışı dosyalarla birlikte toplam değerlendirme hacmi yaklaşık 9 bin dosyaya ulaştı.

Proje kapsamında fotoğrafların veri yapılarındaki matris sistemi kullanılarak görseller birkaç saniye içerisinde veri tabanındaki diğer fotoğraflarla karşılaştırılıyor; benzer veya fotomontaj uygulanmış görseller tespit edilerek kullanıcılara otomatik uyarılar gönderiliyor. Bu sayede olası suistimal girişimlerinin erken aşamada tespit edilmesini ve gelir kayıplarının azaltılmasını hedefliyoruz.

Hasar Tespiti Projesi ile hızlı hasar süreçlerinde manuel kontrol ihtiyacını azaltırken, kompleks dosyalarda inceleme ekiplerinin daha hızlı ve etkin karar almasını destekliyoruz. Raporlama döneminde yürütülen çalışmalar kapsamında 803 oto hasar dosyasında, toplamda ise 4.059 hasar dosyasında gereksiz eksper atanmasının önüne geçilerek yaklaşık 7,8 milyon TL finansal tasarruf sağlandı.

Hasar Statü Takibi

Müşterilerimizin hasar dosyalarını çağrı merkezi yerine WhatsApp üzerinden takip edebilmesini sağlayarak hasar süreçlerini daha hızlı ve erişilebilir hale getiriyoruz. Bu uygulama sayesinde müşterilerimiz dosyalarına ilişkin güncel bilgilere anlık olarak ulaşabiliyor ve süreçlerini dijital kanallar üzerinden kolayca yönetebiliyor. 2025 yılında 245 binden fazla hasar dosyasının takibi müşterilerimiz tarafından WhatsApp üzerinden gerçekleştirildi.

Sesli Yanıt Sistemi (IVN) Aramaları

Müşterilerimizin hasar takip süreçlerini daha kolay ve hızlı yönetebilmesi amacıyla Sesli Yanıt Sistemi (IVN) altyapımızı kullanıyoruz. Robot destekli aramalar aracılığıyla müşterilerimize açık hasar dosyalarına ilişkin hatırlatmalar yapıyor, süreçlerin devamına yönelik onaylarını alıyor ve gerekli evrakların dijital ortamda iletilmesini sağlıyoruz.

2025 yılında yaklaşık 6.775 müşteriye bu yöntemle ulaşırken, son 5 yılda toplam 20 binden fazla müşterinin hasar dosya süreçlerinin dijital kanallar üzerinden daha hızlı sonuçlandırılmasına katkı sağladık. Ayrıca hasar süreci boyunca müşterilerimize SMS ve e-posta üzerinden anlık durum bildirimleri göndererek süreç şeffaflığını güçlendiriyoruz.

Yapay Zekâ ile Akıllı Skorlama

Katastrofik risklerin değerlendirilmesine yönelik geliştirdiğimiz Yapay Zekâ ile Akıllı Skorlama projesi kapsamında, iş bilgisi ve sektör deneyimini yapay zekâ modelleri ile bir araya getirerek müşteri bazlı ve konum odaklı akıllı risk skorlama altyapısı oluşturduk. Tüm katastrofik riskler için geliştirilen skorlama yapısını yapay zekâ ile güçlendirerek daha doğru risk hesaplaması ve fiyatlandırma süreçlerini destekliyoruz.

Yerel bazlı ileri seviye risk analizleri sayesinde acentelerin yetki bağımlılığını azaltırken underwriting süreçlerinde daha hızlı ve etkin karar alınmasını hedefliyoruz. Proje kapsamında geliştirilen algoritmalar ve veri modelleri ile risk değerlendirme süreçlerimizin doğruluk seviyesini artırmaya devam ediyoruz.

Aksigorta'da Dijitalleşme ve İnovasyon

Sürdürülebilir yatırımlarımızla toplam 519 milyon TL finansal tasarruf sağladık.

Dava Tahminleme Modülü

Dava Tahminleme Modülü ile tüm hasar branşlarında veri tabanı taraması gerçekleştirerek hasar dosyalarının dava sürecine dönüşme olasılığını inceleme aşamasında tespit ediyoruz. Yapay zekâ destekli algoritmalar sayesinde dosyaların dava olasılığı, Aksigorta'nın kazanma/kaybetme ihtimali ve olası dava maliyetleri hasar inceleme ekranlarında uzmanlarımıza sunuluyor.

Bu uygulama ile hasar uzmanlarımızın daha hızlı ve veri odaklı karar almasını desteklerken, dava süreçlerinin daha etkin yönetilmesini hedefliyoruz. Geliştirilen algoritmalar ve genişleyen veri setleri sayesinde davaya dönüş oranının azaltılması ve sulh oranlarının artırılması amaçlanırken, mevcut uygulamalar kapsamında dava açılma oranında yaklaşık %3 iyileşme sağlandı.

Otomatik Fatura ve Tazminat Ödemesi

Hasar ödeme süreçlerini hızlandırmak ve operasyonel iş yükünü azaltmak amacıyla fatura ve tazminat ödeme süreçlerimizi otomatik hale getirdik. Bu uygulama sayesinde müşterilerimizin ödemelerinin daha hızlı sonuçlandırılmasını sağlarken, hasar inceleme ekiplerinin operasyonel verimliliğini artırıyoruz.

2025 yılında yaklaşık 20 binden fazla tazminat faturanın ödemesi otomatik olarak gerçekleştirildi.

Sürdürülebilir Yatırımlar ile Sağlanan Finansal Tasarruflar

Yatırım Alanı	Finansal Tasarruf (TL)
Akçözüm ve Mobil Onarım Servisleri	434.142.000
Oto Dışı Ekspertiz Süreçleri	34.750.450
Aktif Sovtaj Borsası	49.010.994
Video Ekspertiz Uygulamaları	1.096.692
Toplam	**519.000.136**

Akkasko / Araçlarda Değişim Yerine Onarım Projesi

Araç onarım süreçlerinde parça değişimi yerine onarımı önceliklendirerek kaynak verimliliğini artırmayı ve döngüsel ekonomi yaklaşımını desteklemeyi hedefliyoruz. Akkasko ürünümüz kapsamında müşterilerimizi, Aksigorta tarafından desteklenen Akçözüm Servis Merkezlerine yönlendirerek hasarlı parçaların öncelikli olarak onarılmasını sağlıyoruz. Alanında uzman ve eğitimli tedarikçilerle yürüttüğümüz bu süreç sayesinde araçların hurdaya ayrılma riskini azaltırken, kaynak kullanımını optimize etmeyi amaçlıyoruz.

- Onarım odaklı yaklaşımı teşvik etmek amacıyla müşterilerimize poliçe yenilemelerinde çeşitli avantajlar sunuyoruz. Bu yaklaşımımızla yalnızca müşteri memnuniyetini artırmayı değil, aynı zamanda sürdürülebilir sigortacılık anlayışımızı güçlendirmeyi hedefliyoruz. Akçözüm Avantajlı Servis ağımız ile müşterilerimize 30 güne kadar ikame araç, 1 yıl onarım garantisi, hasarsızlık indirimi koruma ve avantajlı onarım fiyatı gibi ayrıcalıklar sağlıyoruz. Bu kapsamda geliştirdiğimiz Akçözüm Avantajlı Servis hizmetimiz, onarım önceliğiyle kaynak verimliliğini destekleyen sürdürülebilir bir ürün niteliği taşımaktadır. Ayrıca onarım süreçlerinde orijinal parça kullanımını esas alıyoruz. Bu sayede ürün ömrünü uzatarak döngüsel ekonomi prensiplerine katkı sağlıyoruz.
- Türkiye'de 70 kentten fazla 331 Akçözüm Avantajlı Servis Merkezimiz ile yerel tedarikçilerimize destek sağlıyoruz. Yaygın servis ağımız ile hem yerel kalkınmayı destekliyor hem de sürdürülebilir tedarik zinciri yaklaşımımızı güçlendiriyoruz. 2025 yılında yürütülen çalışmalar kapsamında parça değişimi yerine onarım uygulamaları sayesinde toplam yaklaşık 106 ton atık oluşumunun önüne geçilirken, yaklaşık 533 ton CO_2e emisyon azaltımı ve 430 milyon TL'den fazla finansal tasarruf sağlandı. Elde edilen bu kazanımlar, Akçözüm Avantajlı Servis modelimizin çevresel ve ekonomik değer yaratan sürdürülebilir bir çözüm olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Aksigorta'da Dijitalleşme ve İnovasyon

Online ekspertiz ve aktif sovtaj uygulamalarımızla hasar süreçlerinde hız, verimlilik ve ekonomik kazanım sağlıyoruz.

ONLINE EKSPERTİZ HİZMETİ İLE SAĞLANAN MALİYET TASARRUFU

34,7
MİLYON TL

AKTİF SOVTAJ BORSASI PROJESİ İLE ELDE EDİLEN EKONOMİK KAZANIM

49
MİLYON TL



Online Ekspertiz

Oto ve oto dışı branşlarda uzun süredir kullandığımız online ekspertiz hizmetimizi dijital iletişim kanalları ile destekleyerek geliştirmeye devam ediyoruz. Sisteme yüklenen fotoğraflar üzerinden yürüttüğümüz ekspertiz süreçlerinde gerekli durumlarda müşterilerimizle telefon, video konferans ve WhatsApp aracılığıyla iletişime geçiyoruz. Bu sayede fiziksel ekspertiz süreçlerinde günler sürebilen hasar dosyası sonuçlandırma işlemlerini önemli ölçüde hızlandırarak müşteri memnuniyetini ve süreç verimliliğini artırıyoruz.

2025 yılında 10.930 hasar dosyasını, herhangi bir aracı veya eksper desteğine ihtiyaç duymaksızın, hasara ilişkin gerekli belgelerin dijital kanallar aracılığıyla iletilmesi ve uzaktan yürütülen iletişim süreçleriyle sonuçlandırdık. Bu uygulama sayesinde hasar süreçlerinde zaman kaybını ve fiziksel ulaşım ihtiyacını azaltırken, fiziki evrak ve dolayısıyla kâğıt kullanımının azaltılmasına da katkı sağladık. Yıl boyunca bu yöntemle yaklaşık 34,7 milyon TL eksper maliyeti tasarrufu elde ettik.

Aktif Sovtaj Borsası Projesi

Aktif Sovtaj Borsası Projesi ile hasara uğrayan ancak ekonomik değerini koruyan araç ve diğer kıymetlerin dijital platformlar üzerinden değerlendirilmesini sağlıyoruz. Sigortalının onayı ile yürütülen bu süreç kapsamında satıştan elde edilen gelir doğrudan sigortalıya aktarılırken, ilgili tutar tazminat ödemesinden düşülerek kaynakların daha verimli kullanılmasına katkı sağlanıyor.

E-sovtaj uygulamamız sayesinde hasarlı araçlar ve diğer mallar dijital portalımız üzerinden ülke genelindeki alıcılara ihale yöntemiyle sunuluyor. Böylece şeffaf ve rekabetçi bir satış süreci yürütülürken, tazminat süreçlerinin daha etkin yönetilmesi ve kullanılabilir parçaların yeniden ekonomiye kazandırılması destekleniyor.

2025 yılında bu süreç kapsamında yaklaşık 49 milyon TL ekonomik kazanım elde edildi. Aktif Sovtaj Borsası uygulamamız ile döngüsel ekonomi yaklaşımını desteklemeyi sürdürüyoruz.

Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti

Müşterilerimizin hayatını kolaylaştırıyor, her temas noktasında güvenilir ve erişilebilir hizmet sunuyoruz.

Aksigorta olarak, müşterilerimizle iletişimde oldukları her anda güvenilir, basit ve yoldaş bir deneyim yaşamalarını hedefliyoruz. Bu doğrultuda üç temel deneyim prensibimizi benimsiyoruz: Güven, Basitlik ve Yoldaşlık. Müşterilerimizin hayatlarını kolaylaştırmak, tüm iş süreçlerimizde şeffaflıkla güven vermek ve onların yolculuğunun her aşamasında yanlarında olmak için çalışıyoruz. Tüm süreçlerimizi, müşteri iletişim kanallarımızı ve müşteri yolculuklarımızı bu prensipler çerçevesinde tasarlıyoruz.



Müşteri ilişkileri yönetimimizi, uluslararası standartlara uyumlu ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti ve Şikayetleri Yönetim Sistemi çerçevesinde yürütüyoruz. Müşterilerimize yalnızca hasar anında değil, hasar öncesi önlem sürecinde de destek sağlıyor; yenilikçi ve teknolojik araçlarla sürdürülebilir ürün ve hizmetler sunarak müşteri deneyimini sürekli geliştiriyoruz.

Önce Müşterim Ekibi, müşterilerimize güvenilir ve kolay bir deneyim sunma hedefimiz doğrultusunda faaliyet gösteren, müşteri odaklı kültürümüzün şirket genelinde yaygınlaşmasına katkı sağlayan özel bir birimdir. Deneyim prensiplerimizle uyumlu şekilde hareket eden ekibimiz, tüm sigortacılık süreçlerinde müşterilerimize proaktif bir şekilde rehberlik ediyor, güven sağlıyor ve ihtiyaçları öngören, hayatlarını basitleştiren sorunsuz bir deneyim sunuyoruz.

Müşteri şikâyet ve talep süreçlerinde onlara destek verirken süreçleri detaylı olarak analiz ediyor, iç görüler ve müşteri acı noktalarını belirliyoruz. Müşteri hikâyelerini derleyip paylaşarak bu hikâyelerden çıkan öğretileri iş birimlerimiz ve üçüncü parti servis sağlayıcılarımızla paylaşıyor; müşteri beklentilerine ve deneyim prensiplerimize uygun yeni süreçler tasarlıyoruz. Ayrıca, Müşteri Net Tavsiye Skoru (NPS) verilerini düzenli olarak analiz ederek memnuniyeti artıracak aksiyonlar alıyoruz.

Önce Müşterim Ekibi olarak, müşteri odaklı kültürümüzün savunuculuğunu yapıyor, şirket içinde ortak bir dil oluşturuyor ve müşterilerimizin en büyük destekçisi olarak hareket ediyoruz. Böylece, müşteri deneyimimizi sürekli iyileştiriyor ve uzun vadeli, güvene dayalı ilişkilerimizi güçlendiriyoruz.

Sorumlu Müşteri

Aksigorta olarak sürdürülebilirlik anlayışımızı yatırım süreçlerimizin yanında müşteri ilişkilerimizde de benimsiyoruz. Bu kapsamda, ÇSY açısından riskli olan kurumsal müşterilerimizin sürdürülebilirlik performanslarını izledik ve bu süreçte onlarla iş birliği yaparak gelişim alanlarını belirledik.

Müşterilerimizle her yıl düzenli olarak çevresel ve sosyal konularda etkileşim kurarak, sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmaları için somut adımlar atmalarını talep ettik. ÇSY performanslarını iyileştirme süreçlerinde iş birliği yapmayan ve bu standartlara uymayan müşterilerle iş birliğimizi yeniden değerlendireceğiz.

ÇSY risk değerlendirme metodolojimiz; sektörel risk çarpanları ve ülke riskleri çarpanları olmak üzere iki ana unsur üzerine şekillenmektedir. Bu metodoloji kapsamında risk skorunun hesaplanmasında yapay zekâ teknolojisinden yararlanıyoruz. Yapay zekâ, halka açık kaynaklardan elde edilen basın bültenleri, raporlar ve web sitelerindeki bilgileri ÇSY risk değerlendirme metodolojisine göre analiz etmektedir. Halka açık olmayan veriler için ise ülke risk çarpanı ve sektörel risk çarpanı dikkate alınarak değerlendirilmektedir. Bu süreç sonucunda ÇSY risk skoru hesaplanmakta ve elde edilen sonuçlar gruplandırılmaktadır. Şirketler, yasaklı faaliyetlerde bulunanlar, yüksek riskli olanlar ve orta veya düşük riskli olanlar şeklinde sınıflandırılmaktadır.

ÇSY risk skorunun hesaplanmasının ardından sonuçlar şu şekilde gruplandırıldı:

- Yasaklı faaliyetlerde bulunan şirketler
- Yüksek riskli şirketler
- Orta ve düşük riskli şirketler



04

Aksigorta'da Çalışma Hayatı

54 Çalışan Bağlılığı
58 Eğitim ve Gelişim
62 Yetenek ve Performans Yönetimi
64 Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık
67 İş Sağlığı ve Güvenliği

Aksigorta'da Çalışma Hayatı

2025 yılı itibarıyla Aksigorta'da 882 kişilik bir ekip olarak birlikte üretiyor, gelişiyor ve değer yaratıyoruz.

Aksigorta'da sürdürülebilir başarının temelinde çalışanlarımızın yer aldığına inanıyor; insan odaklı bir çalışma kültürüyle tüm İnsan Kaynakları süreçlerimizi sürekli geliştiriyoruz. İşe alımdan kariyer yolculuğuna, performans yönetiminden eğitim ve gelişim uygulamalarına kadar tüm süreçlerimizi çalışan deneyimini destekleyecek şekilde yapılandırıyoruz.

Çevik çalışma yaklaşımımız doğrultusunda ekiplerimizin gelişimini destekliyor, çalışanlarımızın işin geleceğinin ihtiyaç duyduğu yetkinliklerle donatılmasına odaklanıyoruz. Çalışan bağlılığını güçlendiren, gelişimi teşvik eden ve farklı deneyimlere alan açan uygulamalar sayesinde Aksigorta, tercih edilen bir iş yeri olma yolunda ilerliyor. Çalışanların kendilerini değerli, özgür ve sürecin aktif bir parçası olarak hissedebilecekleri kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratılması ise İnsan Kaynakları yaklaşımımızın temel öncelikleri arasında yer alıyor.

Çok Başka Aksigortalılar

Aksigorta olarak, sigortacılığı sadece bir meslek değil, değer yaratma yolculuğu olarak görüyoruz. Bu vizyonla, çalışan deneyimimizi ve kurum kültürümüzü daha da derinleştirmek amacıyla 2024 yılında yeni işveren markamızı duyurduk: "Çok Başkalar."

Bu marka yaklaşımıyla birlikte, Aksigorta'daki her bir çalışma arkadaşımızın kendine özgü katkısının değerli olduğuna inanıyor; çeşitliliği, özgünlüğü ve birlikte üretmenin gücünü destekliyoruz.

"Çok Başkalar" sadece bir söylem değil, Aksigortalıların her gün cesaretle adım attığı, birlikte geliştiği ve sektöre ilham verdiği bir çalışma anlayışını temsil ediyor. Çalışanlarımızın potansiyelini ortaya koyabildiği, iş-yaşam dengesini sürdürebildiği ve kişisel gelişimlerine alan bulabildiği bir kurum kültürü inşa etmeyi sürdürüyoruz.

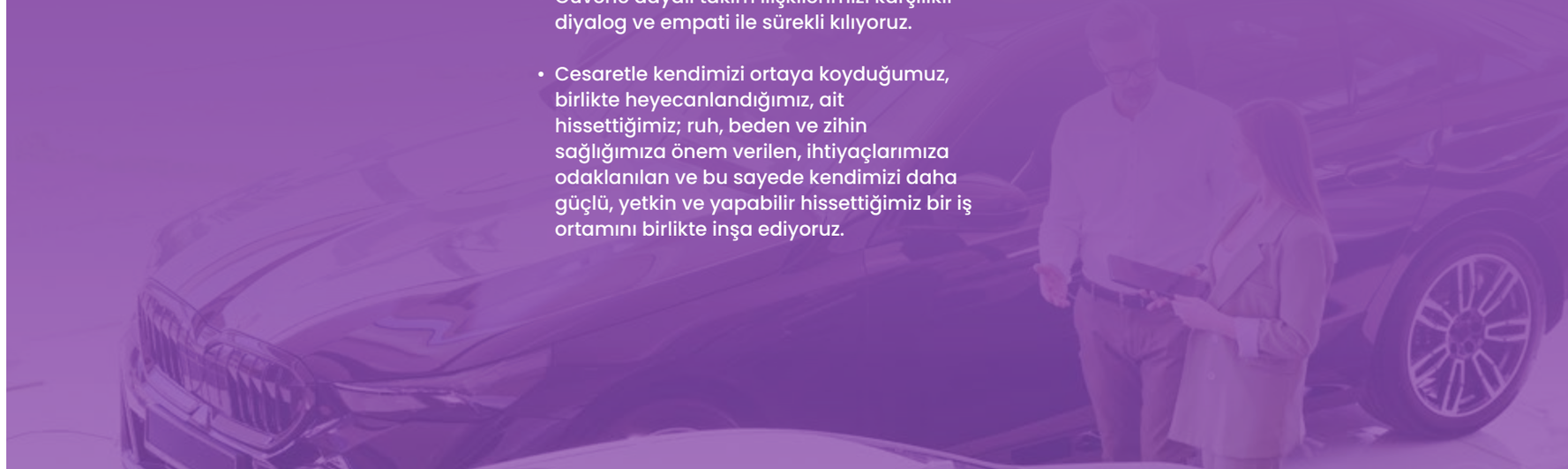
Tüm Aksigortalılar olarak;

- Çalışma mekânımızı özgürce seçiyor; esnek, çevik, odaklı ve üretken bir şekilde çalışıyor, her zaman ulaşılabilir oluyoruz,
- Net hedeflere ulaşmak için inisiyatif alıyor, çözümler konusunda kendi seçimlerimizi yapıyoruz.
- Sonuç odaklı bir bakış açısıyla kararlarımızı alıyor ve ürettiğimiz çıktılardan sorumluluk duyuyoruz.
- Kendimizi ve işimizi geliştirmek için tüm kaynaklara, uzmanlığa ve bilgiye en hızlı şekilde ulaşıyoruz.
- Geri bildirim alıyor ve veriyoruz; birbirimizden öğreniyor, teknolojiyi etkin şekilde kullanarak katma değeri yüksek işlere ve kişisel katkılarımızın değerli olduğu alanlara odaklanıyoruz.
- Güvene dayalı takım ilişkilerimizi karşılıklı diyalog ve empati ile sürekli kılıyoruz.
- Cesaretle kendimizi ortaya koyduğumuz, birlikte heyecanlandığımız, ait hissettiğimiz; ruh, beden ve zihin sağlığımıza önem verilen, ihtiyaçlarımıza odaklanılan ve bu sayede kendimizi daha güçlü, yetkin ve yapabilir hissettiğimiz bir iş ortamını birlikte inşa ediyoruz.

Çok Başkalar İç İletişim Çalışmaları

"Çok Başkalar" işveren markamız kapsamında 2025 yılında çalışanlarımızın sesini, deneyimlerini ve ilham veren hikâyelerini görünür kılan farklı iç iletişim çalışmaları gerçekleştirdik. Bu kapsamda;

- Çeşitli fonksiyonlarımızdan çalışma arkadaşlarımızla "Çok Başka Sohbetler" video serimizi gerçekleştirdik.
- Çalışanlarımızın kariyer hikâyelerini "Çok Başkalar'dan Kariyer İlham Hikâyeleri" video serimizle paylaştık.
- Çalışanlarımızın seyahat rotası tavsiyelerinden oluşan "Hayat Seyahatlerle Çok Başka" bültenimizi yayımladık.
- Farklı başlıklar altında çalışanlarımızın önerilerinden oluşan "Çok Başka Öneriler" serimizi hayata geçirdik.



Aksigorta'da Çalışma Hayatı

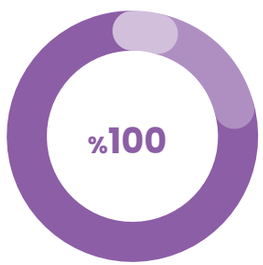
2025 yılında kadın çalışan oranımız %58 oldu.

Yaşa Göre Çalışanlar (2025)

%79
30–50 Yaş Arası

%17
30 Yaş ve Altı

%4
50 Yaş ve Üzeri



Aksigorta'da farklı deneyimlerden, yaş gruplarından ve bakış açılarından beslenen kapsayıcı bir ekip yapısıyla ilerliyoruz. 2025 yılı itibarıyla Aksigorta'da 882 kişilik bir ekip olarak birlikte üretiyor, gelişiyor ve değer yaratıyoruz. Toplam çalışanlarımızın %58'ini kadınlar oluşturuyor. Tüm çalışma arkadaşlarımız beyaz yaka pozisyonlarda görev alıyor, bünyemizde mavi yaka, yarı zamanlı ya da toplu iş sözleşmesine tabi çalışan bulunmuyor. Raporlama döneminde Aksigorta'da sendika temsil oranı %0 olmakla birlikte, çalışanlarımızın sendikal örgütlenme hakkına saygı gösteriyor ve bu konuda tarafsız bir yaklaşım benimsiyoruz. Çalışanlarımızla açık iletişim ve etkin diyalog kanalları kurarak iş yeri uyumunu ve sürekliliğini destekliyoruz.



Çalışanlarımızın ortalama hizmet süresi 2025 yılında 6,7 yıldır.

Yaşa Göre Dağılım

Farklı jenerasyonların birlikte çalıştığı dinamik bir yapı oluşturuyoruz. Bu dağılım hem genç yeteneklerin enerjisini hem de deneyimli profesyonellerin bilgi birikimini bir araya getiriyor.

Çalışma Süresine Göre Dağılım

Aksigorta'da farklı kıdem seviyelerinde çalışanlar birlikte değer üretiyor. Bu denge, kurum içindeki bilgi paylaşımını ve gelişim fırsatlarını destekliyor.

Sabancı Topluluğu, 2021-2025 Stratejik Planı çerçevesinde sürekli değişen koşullara uyum sağlamak ve küresel en iyi uygulamalara öncülük etmek amacıyla yedi ana başlık altında dinamik bir eylem planı oluşturdu ve uygulamaya başladı. Ana başlıklar ise uzaktan çalışma, esnek iş gücü, yüksek performans, yetenek ve beceri yönetimi, geleceğin liderliği, amaç odaklı organizasyon ve dijital, veri odaklı ve çevik organizasyon olarak belirlendi. Biz de Aksigorta olarak insan kaynağı ve çalışma ortamına dair tüm çalışmalarımızı bu yedi odak alan doğrultusunda gerçekleştiriyoruz.

Agiland- Aksigorta'nın Çevik Dünyası

Aksigorta olarak çevik dönüşüm yolculuğumuzu, yalnızca proje yönetiminde kullanılan bir yöntem olarak değil, organizasyonel çevikliğimizi ve sürdürülebilir yüksek performans kültürümüzü destekleyen bütünsel bir çalışma modeli olarak ele alıyoruz. 2017 yılında çapraz çalışma takımları ve BT temelli çevik proje ekipleriyle başlattığımız bu dönüşümü, iş birimlerinin aktif katılımıyla şirket geneline yaygınlaştırarak çevik çalışma metodolojisini kurumsal iş yapış biçimimizin ayrılmaz bir parçası haline getirdik.

Çevik değerler, prensipler ve uygulamalardan oluşan çalışma dünyamız Agiland kapsamında, İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik fonksiyonumuzu People Tribe, kurumsal süreçlerimizi Corporate Tribe, operasyonel süreçlerimizi Operational Tribe ve teknoloji ekiplerimizi Technology Tribe yapılanmaları altında geliştiriyoruz. Bu yapılar aracılığıyla insan ve kültür odaklı süreçleri güçlendirirken, kurumsal süreçlerde çevikleşmeyi ve teknoloji yetkinliklerinin artırılmasını destekliyor; stratejik önceliklere odaklanan çapraz fonksiyonlu ekiplerle sürekli değer yaratımını hedefliyoruz.

2025 yılında da Agiland yapılanmasını daha da olgunlaştırarak mevcut süreçlerin verimliliğini artıran ve ekipler arası iş birliğini güçlendiren uygulamalar hayata geçirdik. Bu kapsamda OKR (Hedefler ve Anahtar Sonuçlar) yönetim sistemi, QBR (Çeyreklik İş Gözden Geçirme) etkinlikleri, senkronizasyon toplantıları ve tribe ritüelleriyle hedeflerin kurumsal stratejiyle uyumlanmasını, şeffaflığı, çevikliği ve iş birliği kültürünün organizasyon geneline yerleşmesini destekledik.

Çalışan Bağlılığı

Çalışanlarımızın geri bildirimleriyle daha kapsayıcı ve sürdürülebilir bir çalışma deneyimi oluşturuyoruz.

ÇALIŞAN BAĞLILIĞI SKORU

%68

ÇALIŞAN MEMNUNİYET SKORU

%73

Aksigorta'da çalışma arkadaşlarımızın daha dengeli ve sürdürülebilir bir çalışma deneyimi yaşayabilmeleri için farklı uygulamalar geliştiriyoruz. Esnek çalışma modelleri, uzaktan çalışma uygulamaları ve yeni nesil ofislerimizle çalışanlarımızın iş ve özel yaşam dengesini destekleyen konforlu bir çalışma ortamı oluşturuyoruz.

Sosyal etkinlikler, sağlık uygulamaları ve gönüllülük çalışmalarıyla da çalışanlarımızın fiziksel, zihinsel ve sosyal iyi olma hallerini desteklemeyi sürdürürken, çalışan deneyimini güçlendiren daha kapsayıcı ve çalışan odaklı bir yapı oluşturmayı amaçlıyoruz.

2025 yılında, Aksigorta'da çalışan bağlılığı skoru %68, çalışan memnuniyeti skoru ise %73 olarak ölçüldü. Çalışanlarımızdan aldığımız geri bildirimleri, çalışan deneyimini geliştirme yolculuğumuzun önemli bir parçası olarak görüyoruz. Çalışan Bağlılığı Anketi (ÇBA) sonuçlarını sistematik şekilde değerlendirerek kariyer gelişimi, takdir mekanizmaları, yan haklar ve çalışan deneyimi gibi alanlarda ihtiyaç ve beklentileri analiz ediyoruz. Elde ettiğimiz içgörüler doğrultusunda eğitim, gelişim ve yetenek yönetimi uygulamalarımızı sürekli gözden geçiriyor; çalışanlarımızın beklentilerine daha duyarlı, kapsayıcı ve gelişim odaklı bir çalışma ortamı oluşturmayı hedefliyoruz.

Çalışanların kendilerini değerli ve motive hissetmeleri için gerekli tüm adımları atarak, Aksigorta'yı yeteneği geliştiren, elde tutan ve tercih edilen bir şirket haline getiriyoruz.

Kültür Aksiyon Takımı

Çalışanlarımızdan aldığımız geri bildirimleri kurum kültürümüzü geliştiren önemli bir rehber olarak görüyoruz. Bu doğrultuda hayata geçirdiğimiz Kültür Aksiyon Takımları (KAT) ile çalışma deneyimini iyileştirmeye ve çalışan bağlılığını güçlendirmeye yönelik gelişim alanlarına odaklanıyoruz.

Her yıl gerçekleştirilen çalışan bağlılığı anketi sonuçları doğrultusunda gönüllü çalışanlarımızdan oluşan KAT ekipleri kuruluyor. Ekipler, çalışan deneyimini geliştirmeye yönelik fikir ve öneriler geliştirerek bunları projelere dönüştürüyor. Hazırlanan projeler üst yönetim ile paylaşılırken, uygun görülen uygulamalar bir sonraki dönemde hayata geçiriliyor. Bu yapı sayesinde çalışanlarımızı karar alma ve gelişim süreçlerine aktif şekilde dahil ederken, daha katılımcı, verimli ve çalışan odaklı bir iş ortamı oluşturmayı amaçlıyoruz.

2025 yılında 16 çalışma arkadaşımızın yer aldığı KAT ekimiz, dört farklı başlıkta 26 fikir geliştirdi ve bu fikirleri Aksigorta üst yönetim ekibine sundu. Bu doğrultuda KAT'ı, çalışan katılımıyla daha güçlü ve sürdürülebilir bir Aksigorta kültürü yaratma, çalışan deneyimini geliştirme ve çalışan memnuniyetini artırma konusunda önemli bir platform olarak görüyoruz.

Aksigorta olarak, çalışanlarımızın ekip arkadaşları ve yöneticileriyle sağlıklı ve etkili iletişim kurmalarını önemsiyor; ailelerini de kapsayacak şekilde bedenen ve zihnen iyi olma hallerini destekliyoruz. Bu kapsamda, çalışanlarımızın iş yerinde ve sosyal hayatlarında mutlu ve dengeli bir yaşam sürmelerine katkı sağlamak amacıyla online organizasyonlar, happy hour buluşmaları ve kutlamalar gibi çeşitli etkinlikler düzenliyoruz. Farklı ilgi alanlarına yönelik sosyal kulüplerimiz ise ortak hobileri paylaşan Aksigortalıları bir araya getiriyor. Sanat ve spor etkinlikleri ile şirket içi ve şirketler arası organizasyonlar aracılığıyla çalışanlarımızın sosyal bağlarını güçlendirmelerine olanak tanıyoruz.



Çalışan Bağlılığı

Çalışanlarımızı adil ücret politikası, esnek yan haklar ve performans odaklı prim sistemleriyle destekliyoruz.

Çalışma Hayatını Destekleyen Yan Haklar

Aksigorta olarak, çalışanlarımıza sigortacılık sektöründe rekabetçi ve adil bir ücretlendirme politikası sunmayı önemsiyoruz. Çalışanlarımızın sosyal güvenlik ve sağlık ihtiyaçlarını karşılayacak kapsamlı ve dengeli yan haklar paketleriyle, onların hem bugünü hem de geleceği için güvence sağlıyoruz.

Adil ücret politikamız kapsamında, çalışanlarımıza kurum katkılı bireysel emeklilik sistemi ve hayat sigortası gibi çeşitli avantajlar sunuyoruz. Bu haklarla birlikte, çalışan bağlılığını ve finansal refahı artırmayı hedefliyoruz.

Avans Hakkı

Çalışanlar, aylık ücretlerinden belirli bir tutarda maaş avansı alabilmekte olup, bu hak yılda en fazla dört kez kullanılabiliyor.

Değişken Ücret Uygulamaları (Prim)

Prim sistematiği satış primi ve başarı primi olmak üzere ikiye ayrılıyor. Satış primi, satış kadrolarındaki tüm çalışanlarımız için uygulanan ve bireysel performansa dayalı bir prim modeldir. Başarı Primi ise satış dışı kadrolar için uygulanan, bireysel performansın yanı sıra şirket performansının da girdi sağladığı prim modelidir.

Yüksek Lisans ve Özellikli Eğitim Programları

Çalışanların belirli bir kısmına, onaylanan bütçe dahilinde Aksigorta tarafından verilen eğitim desteğidir. Değerlendirme aşamasında programın, çalışanın bölümünün misyon ve hedeflerine uygun olması, mevcut ya da gelecekte şirket içinde yüklenebileceği sorumluluklarla ilgili olması göz önünde bulunduruluyor.

İç Eğitmenlik Ödemesi

Yıllık eğitim takvimi doğrultusunda Aksigorta çalışanlarına, acentelere ve Akbank'a yönelik düzenlenen teknik, ürün ve ekran eğitimlerinin verilmesi için farklı fonksiyonlardan gönüllülük ve uygunluk esaslarıyla oluşturulan iç eğitmen kadrosuna yapılan ödemelerdir.

Hedef odaklı bir performans kültürünü yerleştirmek adına kısa ve uzun vadeli prim sistemleri ile yüksek performansı teşvik ediyor ve ödüllendiriyoruz. Ayrıca kıdem yılına göre ödüllendirme (Nabız Puan) ve prim esaslı değişken ücret sistemleri uyguluyoruz. Ayrıca sunduğumuz BES imkanı ile çalışanlarımız şirket katkılı grup bireysel emeklilik sistemine dahil olabiliyorlar. Sosyal güvenlik ve sağlık süreçlerinde ise Aksigortalıları, bir özel sağlık sigortasının ötesine geçen, kapsamlı bir sosyal güvence sistemi sunan **AK Sandık** ile destekliyoruz.

Çalışanlara 12 brüt ücret ve 4 brüt ücret ikramiyeden oluşan yıllık bir ücret paketi sunuyoruz. Evlenme, taşınma, doğum, vefat izinlerinin yanı sıra doğum günü için 1 günlük doğum günü izni uygulamalarımız bulunuyor. Ayrıca babalık izni için 10 iş günü, yüksek lisans veya sınav gibi durumlarda 4 iş günü, derece yakınların sağlık durumlarında 3 iş günü, evlat edinme halinde 3 iş günü, derece yakınların vefatında 5 iş günü ve taşınma için 2 iş günü izin hakkı sunuyor; bunun yanı sıra çalışanlarımızın, çocuklarının okula ilk günü ve karne günlerinde yanlarında olmalarını sağlıyoruz.



Çalışan Bağlılığı

2025 yılı boyunca B-Happy çatısı altında 22 farklı etkinlik düzenleyerek 846 çalışma arkadaşımıza ulaştık.

Aile Dostu Çalışan Deneyimi Uygulamaları

Çalışanlarımızın yalnızca iş yaşamlarını değil, aileleriyle birlikte sosyal ve kişisel yaşamlarını da desteklemeyi önemsiyoruz. Bu kapsamda, 2025 yılı Ocak ayında sömestr tatilinde çalışanlarımızın çocuklarıyla birlikte ofisimizde patlamış mısır eşliğinde film günü etkinliği gerçekleştirdik. Ayrıca çalışma arkadaşlarımızın çocuklarına yönelik düzenlediğimiz bilim atölyesinde, çocukların deneyler aracılığıyla keşfetmelerine ve öğrenmelerine alan açtık. Şirket dışında gerçekleştirilen bu etkinlikle, çalışanlarımızın aileleriyle birlikte nitelikli ve gelişim odaklı bir deneyim yaşamalarını destekledik. Anneler Günü ve Babalar Günü'nde ise çalışan anneler ve babalar için ebeveynlik deneyimlerini destekleyen tavsiye içerikleri paylaştık.

Çalışanlarımızın aile sorumluluklarını gözeten izin uygulamalarımız kapsamında, ebeveyn bakımı veya aile büyüklerinin yaşlı bakımı gibi durumlarda kullanılmak üzere üç gün mazeret izni hakkı sunuyoruz.

Aksigorta´nın Hibrit Çalışma Modeli

Pandemi sonrası gelişen yeni nesil ve dijital çalışma modellerine uyumlu, birlikte çalışmanın yarattığı sinerjiyi ön planda tutarken mobilite ve ofis dışı çalışmayı destekleyen hibrit bir çalışma modeline sahibiz. Yeni dünya ihtiyaçlarına uygun çözümler geliştirmeyi amaçlayan hibrit çalışma modeli, çalışanlara esneklik ve özgürlük sunuyor ve geleceğe uyumlu hale getirilen fiziksel çalışma ortamı ve araçlarını içeriyor. Çalışma modelimiz ile Aksigortalılar için çalışma mekânını seçebildikleri; esnek, çevik ve üretken çalışabildikleri bir iş ortamı inşa ediyor ve iş-yaşam dengelerini daha iyi kurmalarına yardımcı oluyoruz. Ayrıca, çalışanlarımızdan kaynaklanan ulaşım kaynaklı çevresel etkileri azaltmak amacıyla çeşitli uygulamaları hayata geçiriyoruz. Bu kapsamda rezervasyon sistemli servis ulaşımı kullanıyoruz. Hibrit çalışma modelimiz ile işe gidiş-geliş kaynaklı emisyonları düşürmeyi amaçlıyoruz. Ayrıca toplantı süreçlerinde online toplantı ve dijital iletişim araçlarını aktif olarak kullanarak iş seyahatlerini minimize ediyoruz. Bu uygulamalar ile çalışan ulaşımından kaynaklanan çevresel etkimizi azaltmayı hedefliyoruz.

Sosyal Kulüpler

Çalışanlarımızın bir araya gelerek sosyalleşmesini, ortak ilgi alanları etrafında bağ kurmasını ve iş yaşamı dışında da güçlü ilişkiler geliştirmesini önemsiyoruz. Bu doğrultuda farklı ilgi alanlarına yönelik sosyal ve spor kulüplerimizi B-Happy çatısı altında bir araya getiriyoruz. 2025 yılı boyunca 22 farklı etkinlik düzenleyerek 846 çalışma arkadaşımıza ulaştık.

Açık hava etkinliklerinden sanat ve yemek atölyelerine, tiyatro buluşmalarından spor turnuvalarına kadar uzanan etkinliklerimizle çalışanlarımızın farklı ilgi alanlarına hitap eden deneyimler sunuyoruz. Etkinlik içeriklerini oluştururken çalışanlarımızın görüş ve önerilerini dikkate alıyor, süreçleri katılımcı bir yaklaşımla şekillendiriyoruz.

Çalışan Bağlılığı

Bütünsel sağlık çalışmalarımızla çalışanlarımızın fiziksel, zihinsel ve sosyal iyi olma halini destekliyoruz.

Sosyal B-Happy kapsamında tadım etkinlikleri, geziler, hobi ve mutfak atölyeleri düzenlerken; Sanatsever B-Happy ile konser, tiyatro ve müze ziyaretleri gerçekleştiriyoruz. Sportif B-Happy kapsamında ise futbol, tenis ve trekking gibi farklı alanlarda etkinlikler düzenliyor, turnuvalarda birlikte yer alıyoruz.

Bu kapsamda 2025 yılı sonu itibarıyla 6 farklı spor kulübümüzle 15 turnuvaya katıldık ve 160 çalışma arkadaşımız bu kulüplerde aktif olarak yer aldı. Bu kulüpler sayesinde, çalışanlarımızla birlikte keyifli anılar biriktiriyor, takım ruhunu ve kurum kültürünü güçlendiriyoruz.

Bütünsel Sağlık Çalışmaları

Çalışanlarımızın fiziksel, zihinsel ve ruhsal olarak bütünsel iyi olma hallerini desteklemeye yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Yıl boyunca hayata geçirdiğimiz **B-Happy** aktiviteleri ve wellbeing programları ile hem fiziksel hem de dijital ortamlarda çeşitli etkinlikler düzenleyerek çalışanlarımızın yaşam kalitesine katkı sağlamayı amaçlıyoruz.

Bu kapsamda, hayata geçirdiğimiz "İyilik Seninle" iyi olma hali programı ile çalışanlarımızın zihinsel, fiziksel ve çevresel iyilik hallerine odaklanıyoruz. Planlı ve bütünsel bir iyilik hareketi olan bu program aracılığıyla yıl boyunca düzenlediğimiz 10 etkinlik ile toplamda 1.550 çalışma arkadaşımıza ulaştık. Atölye, ders ve etkinliklerle dolu bu programla, çalışanlarımızın her gün kendilerini daha iyi hissetmelerini hedefliyoruz.

Dünya Yürüyüş Günü kapsamında ise çalışanlarımızı hareketli ve sağlıklı yaşam alışkanlıklarını desteklemeye teşvik etmek amacıyla 21 günlük bir adım challenge uygulaması başlattık. Program sonunda en çok adım atan ilk üç çalışma arkadaşımızı ödüllendirerek fiziksel aktiviteyi günlük yaşamın bir parçası haline getirmeyi destekledik.

Bambaşkasın Ödülleri

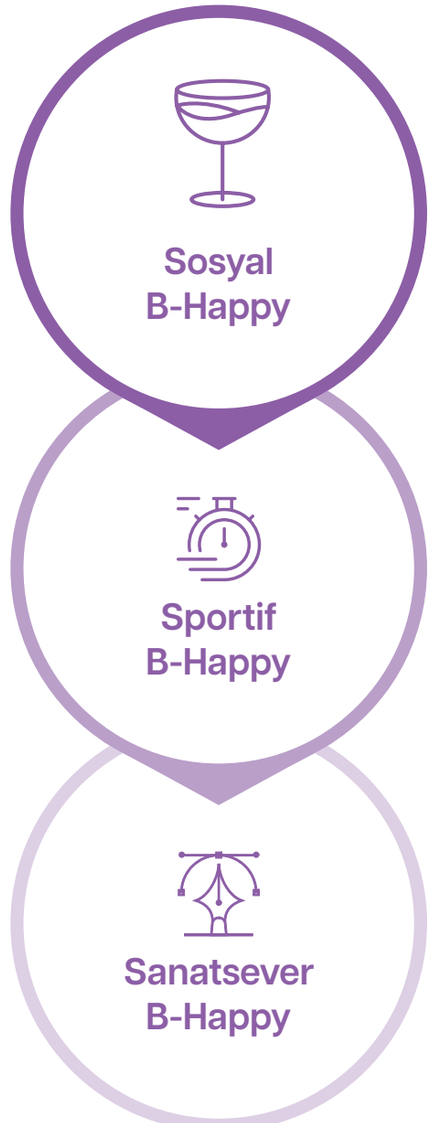
Bambaşkasın Ödülleri, Aksigorta'daki tüm ödüllendirme süreçlerini tek bir çatı altında topladığımız kapsamlı bir tanıma, takdir ve anlık ödüllendirme programı olarak öne çıkıyor. Program kapsamında Klasikler, Başarı Hikâyeleri ve Sürprizler gibi farklı kategoriler aracılığıyla çalışanlarımızın başarılarını görünür kılıyor, takdir kültürünü güçlendiriyoruz.

Özellikle uzaktan ve hibrit çalışma modellerinin yaygınlaştığı çalışma düzeninde Bambaşkasın Ödülleri ile çalışan bağlılığını destekliyor, ekipler arası etkileşimi artırıyor ve başarıların kurum genelinde paylaşılmasını teşvik ediyoruz. Böylece çalışan deneyimini güçlendiren daha kapsayıcı ve motive edici bir çalışma ortamını destekliyoruz.

Trio-Hepimizin Ortak Sesi

AgeSA, Aksigorta ve Medisa çalışanlarını ortak bir dijital platformda buluşturmak amacıyla SharePoint altyapısı üzerinde geliştirilen Trio intranet portalını hayata geçirdik. Trio ile çalışanlarımızın şirket içi haberlere, uygulamalara, duyurulara ve günlük iş yaşamını kolaylaştıran içeriklere tek bir platform üzerinden hızlı ve kolay şekilde erişmesini sağlıyoruz.

Üç şirket arasında iletişimi ve etkileşimi güçlendiren bu yapı sayesinde bilgi paylaşımını destekliyor, çalışan deneyimini daha bağlantılı ve erişilebilir hale getiriyoruz.



Çalışan Başına Düşen Ortalama Eğitim Saati



KADINLARA VERİLEN ORTALAMA EĞİTİM SAATİ

48 SAAT

ERKEKLERE VERİLEN ORTALAMA EĞİTİM SAATİ

50 SAAT

Eğitim ve Gelişim

2025 yılında çalışanlarımıza toplam 43.321 saat eğitim sunarak sürekli öğrenme kültürümüzü güçlendirdik.

Aksigorta'da sürekli öğrenme ve gelişim kültürünü çalışan deneyiminin önemli bir parçası olarak görüyoruz. Çalışanlarımızın kolayca bilgiye erişebilecekleri, karşılıklı geri bildirim verebilecekleri ve birbirlerinden öğrenebilecekleri gelişim ortamları oluştururken, teknolojinin sunduğu imkânlardan yararlanarak öğrenme süreçlerini destekliyoruz.

Çevik çalışma yaklaşımını benimseyen bir organizasyon olarak, çalışanlarımızın yeni dünyanın ihtiyaç duyduğu yetkinlikleri geliştirmelerine katkı sağlayan eğitim ve gelişim programları tasarlıyor; kariyer yolculuklarını çok yönlü şekilde desteklemeye devam ediyoruz.

Aksigorta'da yeni nesil yeteneklerin ve liderlerin gelişim ihtiyaçlarına cevap vermek amacıyla Eğitim & Gelişim ekibi aracılığıyla çeşitli programlar tasarlıyoruz. Aynı zamanda çalışanların kendilerini geliştirmeleri için tüm kaynaklara en hızlı şekilde ulaşabilecekleri, geri bildirim alıp verebilecekleri ve birbirlerinden öğrenebilecekleri gelişim programları hayata geçiriyor, teknolojinin desteğiyle sürekli öğrenmeyi teşvik ediyoruz. Sunduğumuz eğitim çözümleri arasında canlı eğitim seansları, e-öğrenme, çevrim içi sanal sınıflar, çevrim içi öğrenme yolculukları, uzmanlardan seminerler ve deneyim paylaşım toplantıları yer alıyor. Bu doğrultudaki çalışmalarımız neticesinde 2025 yılında kadın çalışanlara yıllık ortalama 48 saat, erkek çalışanlara ise yıllık ortalama 50 saat eğitim verdik.

Bununla birlikte çalışan gelişimini destekleyen uygulamalarımız kapsamında iç eğitmenlik kültürünü güçlendirmeye yönelik adımlar attık. Mesleki gelişimi desteklemek amacıyla düzenlenen "Eğiticinin Eğitimi" programlarıyla, iç eğitmenlik rolünü üstlenecek çalışanlarımıza katkı sağladık. Bu doğrultuda 2025 yılında toplamda 336 saatlik eğitici eğitimi düzenledik.

Yıllara Göre Eğitim ve Gelişim Metriklerimiz:

	Toplam Katılımcı	Toplam Eğitim Adedi	Toplam Eğitim Saati	Kişi Başı Eğitim Saati
2025	**6.808**	**274**	**43.321**	**49,1**
2024	3.976	324	47.232	56,3
2023	3.890	293	40.290	53,6

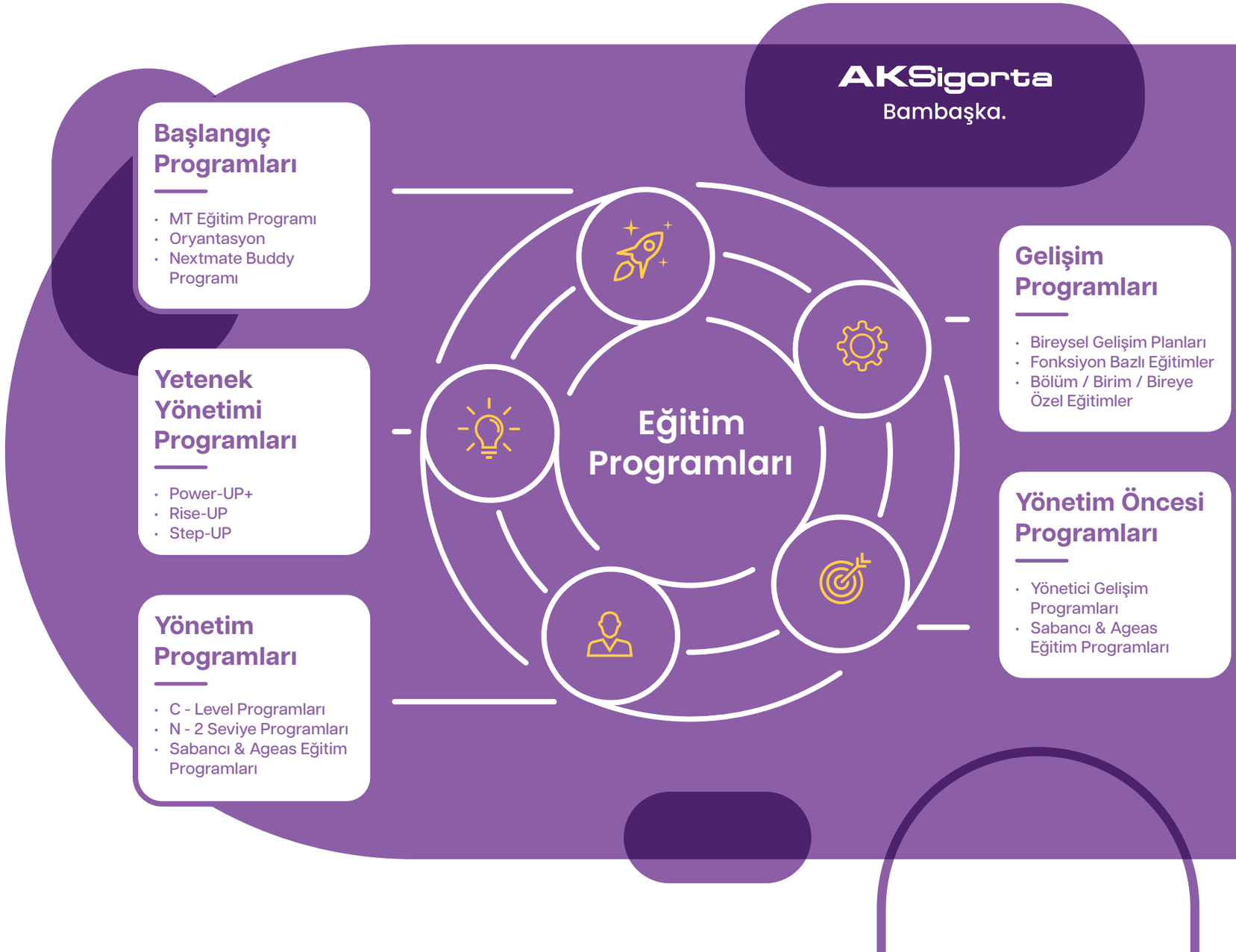
Eğitim ve Gelişim

Sürdürülebilirlik Eğitimleri

2025 yılında çalışanlarımızın sürdürülebilirlik, kapsayıcılık ve toplumsal farkındalık alanlarındaki bilgi ve yetkinliklerini geliştirmek amacıyla farklı eğitim ve webinar programları düzenledik. Bu kapsamda sürdürülebilir yaşam, yeşil dijital dönüşüm, TSRS uyumlu raporlama ve sigortacılıkta sürdürülebilirlik konularına odaklanan eğitimler gerçekleştirdik.

"Sürdürülebilir Yaşam Eğitimi", "Yeşil Dijital Dönüşüm Temalı Sürdürülebilirlik Webinarı", "TSRS Uyumlu Raporlama Eğitimi: Yasal Standartlara Geçiş", "Sigortacılık Okulu İleri Düzey: Sürdürülebilirlik" ve "Sürdürülebilirlik ve Yeşil Dönüşüm" başlıklı programlarla çalışanlarımızın çevre ve sürdürülebilirlik odağındaki farkındalıklarını artırmayı ve güncel gelişmelere uyumlarını desteklemeyi amaçladık. Bu eğitim ve webinar programları kapsamında toplam 116 çalışanımıza 396 saat eğitim verdik.

Bununla birlikte, 2025 yılı oryantasyon programlarımız kapsamında "Sürdürülebilirlik – Çeşitlilik & Kapsayıcılık" başlığı altında bir saatlik özel bir oturum gerçekleştirdik. Bu oturumlarda sürdürülebilirlik yaklaşımımızın yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliği, kapsayıcılık, ayrımcı dilin önlenmesi ve bilinçsiz önyargılar konularında farkındalık oluşturmayı hedefledik. Yıl boyunca düzenlenen oryantasyon programlarına toplam 117 çalışanımız katıldı.



Eğitim ve Gelişim

2025 yılında eğitim programlarımızla çalışanlarımızın işe uyum, teknik yetkinlik ve mesleki gelişim yolculuklarını destekledik.

Eğitim Programları

Aksigorta'da iş döngüsünün farklı evrelerinde çalışanlara sunduğumuz eğitim seçeneklerini Başlangıç Programları, Gelişim Programları, Yönetim Öncesi ve Yönetim Programları ile Yetenek Yönetimi Programları başlıklarında gruplandırıyoruz.

Başlangıç Programları

Next Mate

Next Mate programımız ile Aksigorta'da işe yeni başlayan çalışma arkadaşlarımızın kuruma uyum süreçlerini destekliyoruz. Program kapsamında Next Mate'ler, yeni çalışanlara şirket işleyişi, ekip yapısı ve çalışma kültürü hakkında rehberlik ederek onboarding sürecine katkı sağlıyor.

Senkron

AgeSA, Aksigorta ve Medisa'da işe başlayan çalışma arkadaşlarımızın oryantasyon süreçlerini desteklemek amacıyla Senkron eğitim programını yürütüyoruz. Üç modülden oluşan programla çalışanlarımızın şirket kültürünü tanımalarını, ekipler arası iş birliğini güçlendirmelerini ve birlikte gelişim yaklaşımını deneyimlemelerini hedefliyoruz. 2025 yılında 246 kişi toplam 1.733 saat Senkron eğitimine katıldı.

Gelişim Programları

Future Self

Future Self programımız ile ihtiyaç analizleri, şirket stratejimiz, odak yetkinliklerimiz ve yeni trendler doğrultusunda çalışanlarımızın gelişim yolculuklarını destekliyoruz. Çalışanların kendi gelişim alanlarına göre seçim yapabildiği katalog eğitim programı kapsamında yapay zekâ, duygusal zekâ ve kişisel gelişim gibi başlıklarda içerikler sunuyoruz. 2025 yılında program kapsamında 18 farklı içerikte 36 eğitim gerçekleştirdik; Aksigorta, Medisa ve AgeSA'dan toplam 928 çalışanın katılımıyla 6.000 saat eğitim verdik.

Science of Data Programme (SoD)

Aksigorta ve AgeSA iş birliğiyle yürüttüğümüz Science of Data Programme ile çalışanlarımızın veri okuryazarlığı yetkinliklerini geliştirmeyi ve veriden anlamlı içgörüler üretebilmelerini destekliyoruz. Altı modül ve 12 günden oluşan programda katılımcılar; veri bilimi, veri görselleştirme, istatistiksel öğrenme, makine öğrenmesi, ilişkisel veri tabanları, proje yönetimi ve finansal uygulamalar gibi alanlarda gelişim fırsatı buluyor. Programın üçüncü grubu 2025 yılında tamamlanırken, son üç yılda toplam 32 çalışan programdan mezun oldu.

Sigortacılık Okulu

Bilgi Üniversitesi iş birliğiyle yürüttüğümüz Sigortacılık Okulu ile çalışanlarımızın teknik sigortacılık bilgi ve yetkinliklerini bütünsel bir perspektifle geliştirmeyi amaçlıyoruz. Temel, Derin ve İleri Sigortacılık modüllerinden oluşan programı başarıyla tamamlayan çalışanlarımız, Bilgi Üniversitesi onaylı Aksigorta Sigortacılık Okulu Sertifikası almaya hak kazanıyor ve yüksek lisans destek imkanlarından faydalanabiliyor. 2025 yılında program kapsamında 33 eğitim gerçekleştirdik; yaklaşık 100 Aksigortalının katılımıyla toplam 4.600 saat sigortacılık eğitimi verdik.



Eğitim ve Gelişim

Çalışanlarımızın uzmanlıklarını, dijital yetkinliklerini ve liderlik becerilerini gelişim programlarıyla güçlendiriyoruz.



Sağlık Sigortacılığı Gelişim Programı

Sağlık sigortacılığı alanındaki bilgi birikimimizi güçlendirmek ve çalışanlarımızın sektörel gelişmelere uyumunu desteklemek amacıyla 2025 yılında Sağlık Sigortacılığı Gelişim Programı'nı hayata geçirdik. Webinarlar, çevrim içi eğitimler, ürün ve satış eğitimleri ile değerlendirme uygulamalarından oluşan programda; sağlık sigortacılığı ekosistemi, güncel mevzuat ve genel şartlar, ürün bilgisi, müşteri ihtiyaçlarına uygun satış ve itiraz karşılama süreçleri gibi başlıklara odaklandık.

Liderlik Programları

DNA: Deneyim Aktarım Mentorluk ve Kurum İçi Koçluk Programı

Aksigorta ve AgeSA iş birliğiyle yürüttüğümüz DNA programı kapsamında, çalışanlarımız arasında deneyim paylaşımını, çapraz öğrenmeyi ve gelişim odaklı etkileşimi destekliyoruz. 2025 yılında programda 13 mentor ve 13 menti yer aldı. Kurum içi koçluk uygulamamız kapsamında ise çalışanlardan gelen talepleri ortak havuz üzerinden eşleştirerek gelişim süreçlerini desteklemeyi sürdürdük.

Kutup Yıldızı Gelişim Programı

Yeni yönetsel rollere atanan çalışma arkadaşlarımız için tasarladığımız Kutup Yıldızı programı ile liderlik yolculuklarını destekliyoruz. Üç modülden oluşan beş günlük programda katılımcılar; Durumsal Liderlik, Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı ve İnsan Kaynakları Uygulamaları başlıklarında gelişim fırsatı buluyor.

Digital Quotient

2025 yılında bireysel teknolojik yetkinliklerin ölçümlenmesine yönelik Digital Quotient çalışması kapsamında N-2 yöneticilerimizi altı boyut ve 24 konu başlığında değerlendirdik. Sonuçlar doğrultusunda katılımcılara özel gelişim önerileri sunduk ve dijital yetkinliklerin güçlendirilmesine yönelik gelişim alanlarını belirledik.

Sabancı Liderlik Gelişim Merkezi

N-1 seviye yöneticilerimizin gelişimini desteklemek amacıyla Sabancı Holding iş birliğiyle yürüttüğümüz Sabancı Liderlik Gelişim Merkezi programına 2025 yılında da devam ettik. Program kapsamında yetkinlik bazlı birebir görüşmeler, geri bildirim seansları ve bireysel gelişim görüşmeleri gerçekleştirdik.

Leaders Hub

Aksigorta, AgeSA ve Medisa'da görev yapan N-3 seviye liderleri bir araya getiren Leaders Hub programı ile liderlik odağındaki bilgi paylaşımını ve deneyim aktarımını güçlendirdik. Program kapsamında Durumsal Liderlik ve Lego Serious Play ile Kapsayıcı Liderlik başlıklarında gelişim oturumları düzenledik.

Finansal Okur Yazarlık

2025 yılında N-2 yöneticilerimize yönelik Finansal Okuryazarlık programını hayata geçirdik. Programda finansal rapor setleri, sermaye yeterliliği, teknik kârlılık ve finansal gelirlerin etkisi gibi başlıklara odaklanarak şirket finansallarına yönelik ortak bakış açısını güçlendirmeyi hedefledik.

Değişim Seninle Başlar

Değişen iş yapış biçimlerine uyumu desteklemek amacıyla N-2 yöneticilerimize yönelik "Değişim Seninle Başlar" programını hayata geçirdik. Programla katılımcıların değişime uyum, çeviklik ve dönüşüm süreçlerine liderlik etme yetkinliklerini geliştirmeyi amaçladık.

Gelişim Faaliyetlerinde İş Birliği

AgeSA, Aksigorta ve Medisa iş birliğiyle çalışanlarımızın gelişimini destekleyen ortak programlar yürütüyoruz. Yönetici gelişim programları, mentorluk uygulamaları, veri odaklı gelişim eğitimleri ve ortak oryantasyon programları ile çalışanlarımızın yeni yetkinlikler kazanmasını destekliyoruz.

2025 yılında tüm staj süreçlerini tek çatı altında birleştiren JumpInsurance programını hayata geçirirken, IntelliGenZ kulübü ile genç yeteneklerle etkileşimimizi güçlendirdik. Career Adventure+ programı kapsamında çalışanlarımıza şirketler ve farklı fonksiyonlar arasında gelişim ve kariyer deneyimi fırsatları sunarken, Global Mobility uygulamalarıyla Ageas ve Sabancı Holding ekosistemi içinde farklı kariyer gelişim olanaklarını desteklemeye devam ettik.

Yetenek ve Performans Yönetimi

2025 yılında Future Club programımız Brandon Hall Excellence Awards kapsamında Talent Management kategorisinde bronz ödüle layık görüldü.



Aksigorta olarak yetenek yönetimini, çalışanlarımızın işe alım sürecinden başlayarak kariyer yolculuklarının her aşamasında gelişimlerini destekleyen bütüncül bir yapı olarak ele alıyoruz. Genç yeteneklere güçlü bir çalışan deneyimi sunmayı, potansiyellerini geliştirecek fırsatlar yaratmayı ve organizasyonumuzun gelecekteki yetkinlik ihtiyaçlarını sürdürülebilir biçimde güçlendirmeyi hedefliyoruz.

Bu doğrultuda üniversite iş birlikleri, staj programları, teknik alanlara yönelik eğitimler ve A+ Genç Akademi gibi dönemsel gelişim programlarıyla genç yeteneklerin kariyer gelişimlerini destekliyoruz. Uzun soluklu ve modüler gelişim projeleriyle ise çalışanlarımızı hem mevcut rollerine hem de gelecekte üstlenecekleri sorumluluklara hazırlıyoruz.

İşe alım ve gelişim süreçlerimizde dijital araçlardan etkin şekilde yararlanıyor; yeni çalışma arkadaşlarımızın kuruma hızlı uyum sağlamasını destekliyoruz. Birebir kariyer görüşmeleri ve yönetici toplantılarıyla çalışanlarımızın performans ve gelişim yolculuklarını yakından takip ediyoruz.

AgeSA ve Medisa İnsan Kaynakları ekipleriyle birlikte yürüttüğümüz "Aday Öneriyorum" projesiyle grup içi sinerjiden yararlanarak yetenek kazanım süreçlerimizi güçlendiriyoruz. Çalışanlarımızın aday önerileriyle aktif rol aldığı bu uygulama, potansiyel adaylara daha hızlı ulaşmamıza katkı sağlıyor.

"Senin Kariyerin, Senin Aksigorta'n" yaklaşımımız doğrultusunda her bir Aksigortalıya gelişim alanına uygun öğrenme, deneyim ve kariyer fırsatları sunmaya devam ediyoruz.

Future Club ile Yapılandırılmış Yetenek Gelişimi

Yetenek yönetimi yaklaşımımızın merkezinde yer alan Future Club yapılanmamız ile yüksek potansiyel taşıyan çalışanlarımızın yetkinliklerini sistematik biçimde değerlendiriyor, gelişim ihtiyaçlarını belirliyor ve onları geleceğin liderlik havuzuna hazırlıyoruz. Yetkinlik envanterleri, gelişim değerlendirmeleri ve düzenli gözden geçirme süreçleriyle desteklenen bu yapı sayesinde çalışanlarımıza şeffaf ve gelişimi teşvik eden bir kariyer zemini sunuyoruz.

Future Club kapsamında çalışanlarımız; birbirinden öğrenme, deneyim paylaşımı, simülasyonlar, birebir gelişim çalışmaları ve fonksiyonlar arası etkileşim fırsatlarıyla destekleniyor. Böylece teknik yetkinliklerin yanı sıra liderlik, iş birliği, adaptasyon ve karar alma becerilerinin de gelişmesini hedefliyoruz.

2025 yılında Future Club programımız, Brandon Hall Excellence Awards kapsamında Talent Management kategorisinde bronz ödüle layık görülerek uluslararası ölçekte takdir kazandı.

Yetenek ve Performans Yönetimi

2025 yılında çalışanlarımızın tamamı performans değerlendirmesine tabi tutuldu.



Future Club çatısı altında farklı kariyer aşamalarına yönelik gelişim programları yürütüyoruz. Yönetim kadrolarımıza yönelik Power Up+ programında, ilk gruptan 14 yöneticimiz mezun olurken; ikinci grup 18 Aksigorta ve 1 Medisa yöneticimizin katılımıyla gelişim yolculuğunu sürdürdü. Uzman ekiplerimiz için geliştirilen Rise Up programı kapsamında 2025 yılında 58 katılımcı liderlik becerilerini güçlendirmeye ve yönetici pozisyonlarına hazırlanmaya devam etti. Yetenek havuzuna henüz dahil olmamış ancak gelişim potansiyeli taşıyan çalışanlarımız için tasarlanan Step Up programı ise toplam 123 katılımcıyla 6 ayrı grup halinde başarıyla tamamlandı.

Tüm bu uygulamaları, "Senin Kariyerin, Senin Aksigorta'n" yaklaşımımız doğrultusunda, her bir Aksigortalının kariyerini sahiplenmesini destekleyecek şekilde kurguluyoruz. Sabancı Holding ve Ageas ortaklığıyla, çalışanlarımıza sağlam kariyer adımları atabilecekleri şeffaf ve gelişimi destekleyen bir yapı sunmaya devam ediyoruz.

Çalışanlarımızın kariyer gelişimini desteklemek amacıyla kurum içi terfi fırsatlarını önceliklendiriyoruz. 2025 yılında organizasyonumuzda 151 çalışanımıza terfi imkânı sağladık; terfi alan çalışanlarımızın 102'si kadın çalışanlarımızdan oluştu.

Performans Sistemi

Performans yönetim yaklaşımımızı, çalışanlarımızın gelişimini destekleyen, açık iletişimi teşvik eden ve sürekli geri bildirimi odağına alan bir yapı üzerine kurguluyoruz. Çalışma arkadaşlarımıza hedeflerine ulaşma sürecinde inisiyatif alma, çözüm üretme ve sonuçlarının sorumluluğunu üstlenme alanı tanırken; sonuç odaklı ve gelişim temelli bir çalışma kültürünü destekliyoruz.

Değişen çalışma modellerine uyum sağlayacak şekilde tasarladığımız Perfx performans yönetim sistemimiz, OKR (Objectives and Key Results) yaklaşımına dayalı şeffaf, esnek ve geri bildirim odaklı bir yapı sunuyor. Çalışanlarımız yıl boyunca sistem üzerinden hedeflerini belirleyebiliyor, güncelleyebiliyor ve ihtiyaçlar doğrultusunda revize edebiliyor. Böylece performans takibini dönemsel bir değerlendirme sürecinin ötesine taşıyarak yıl geneline yayılan dinamik bir gelişim modeli oluşturuyoruz.

Nabız: 360 Derece Geri Bildirim Kültürü

Çalışanlarımızın sürekli geri bildirim kültürünün aktif bir parçası olmalarını desteklemek amacıyla kullandığımız Nabız mobil uygulaması ile unvandan bağımsız, kapsayıcı bir 360 derece geri bildirim yapısı oluşturuyoruz. Çalışanlarımız uygulama üzerinden zaman ve mekân bağımsız şekilde geri bildirim alıp verebilirken; hızlı görüş alma, kesintisiz geri bildirim, oyunlaştırma ve anlık ödüllendirme gibi özelliklerle çalışan deneyimini ve bireysel motivasyonu destekliyoruz. Bu yapı sayesinde ekipler arası iletişimi güçlendirirken gelişim odaklı etkileşimi de yaygınlaştırıyoruz.

Aksigorta Games

Satış ekiplerimiz için özel olarak geliştirdiğimiz Aksigorta Games programı ile performansı görünür kılıyor, gelişimi ve motivasyonu destekliyoruz. Dört farklı kulüpten oluşan bu yapı kapsamında ekiplerimiz performans seviyelerine göre farklı gelişim ve ödüllendirme avantajlarından yararlanabiliyor. Böylece bireysel başarıyı teşvik ederken kariyer gelişimini destekleyen bütünsel bir yapı sunuyoruz.

Performans Değerlendirmesi (2025)	Kadın	Erkek
Düzenli performans değerlendirmesine tabi tutulan çalışan sayısı	513	369

Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

2025 yılında STEM rollerindeki kadın oranı %39'a, gelir getiren fonksiyonlardaki kadın oranı %54'e yükseldi.

Aksigorta'da eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığı kurum kültürümüzün temel unsurlarından biri olarak görüyoruz. Çalışanlarımızın yetenek ve potansiyellerini ortaya koyabilecekleri, ayrımcılıktan uzak, adil ve kapsayıcı bir çalışma ortamı sunmayı hedefliyoruz. Bu yaklaşımı İnsan Kaynakları uygulamalarımızdan çalışma kültürümüze kadar tüm süreçlerimize entegre ederek fırsat eşitliğini desteklemeye devam ediyoruz. Yönetim Kurulu dahil olmak üzere karar alma mekanizmalarımızda farklı yetkinlik, bilgi birikimi ve deneyimlerin temsil edilmesini etkin yönetişim anlayışımızın önemli bir parçası olarak değerlendiriyoruz. Bu doğrultuda, aday değerlendirme süreçlerinde çeşitlilik ve kapsayıcılığı gözetiyor; sektör bilgisi, yönetim deneyimi, ÇSY yetkinlikleri, kriz yönetimi tecrübesi ile küresel ve uzun vadeli bakış açısı gibi unsurları dikkate alıyoruz. Cinsiyet, yaş, etnik köken, din, dil, ırk veya benzeri herhangi bir kritere dayalı ayrımcılığa tolerans göstermiyoruz.

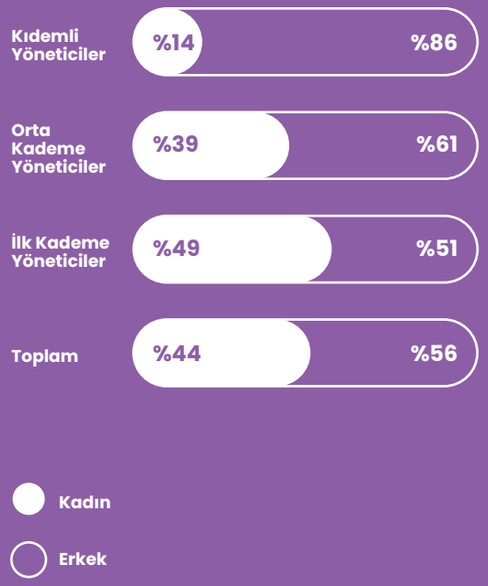
Kadın çalışan oranımızın %58 olduğu Aksigorta'da, kadınların iş hayatına katılımını teşvik eden ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen bir şirket olarak Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Kurumu ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi tarafından hazırlanan Kadının Güçlenmesi Prensipleri Sözleşmesi'ni (Women's Empowerment Principles - WEPs) imzaladık. Bu prensipler, iş dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik rehberlik sunarak, kadınların ekonomik hayatta güçlendirilmesi için somut adımlar atılmasına yardımcı oluyor. Biz de bu sözleşme ile toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yürüttüğümüz pek çok çalışmayı WEPs'in yedi temel prensibi doğrultusunda güçlendirdik.

Aksigorta Sürdürülebilirlik Hedefleri bölümünde belirttiğimiz gibi eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık alanındaki çalışmalarımızı destekleyecek sürdürülebilirlik hedeflerimiz bulunuyor. Bu kapsamda 2030 yılına kadar;

Sürdürülebilirlik Hedef Alanımız	2023 Yılı Performansı	2024 Yılı Perfomansı	2025 Yılı Performansı	2030 Yılı Hedefi
Kadın yönetici oranı	%37	%42	%44	%50
STEM rollerindeki kadın oranı	%37	%38	%39	% 50
STEM rollerindeki kadın yönetici oranı	%24	%29	%30	%50
Gelir getiren rollerdeki kadın oranı	%47	%50	%54	%50
Gelir getiren rollerdeki kadın yönetici oranı	%15	%25	%28	%50

- Kadın yönetici oranını %50'ye yükseltmeyi
- Gelir getiren rollerdeki kadın oranını %50'ye yükseltmeyi
- Gelir getiren rollerdeki kadın yönetici oranını %50'ye yükseltmeyi
- STEM rollerindeki kadın oranını %50'ye yükseltmeyi
- STEM rollerindeki kadın yönetici oranını %50'ye yükseltmeyi hedefliyoruz.

Seviyeye Göre Yönetici Dağılımı



KADIN YÖNETİCİ ORANI

%44

Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

2025 yılında kadın yöneticilerimizin oranı bir önceki yıla göre, gelir getiren fonksiyonlarda %25'ten %28'e; STEM rollerinde %29'dan %30'a; tüm kademelerde ise %42'den %44'e yükseldi.

2025 yılında gelir getiren fonksiyonlardaki kadın çalışan oranı %54, kadın yönetici oranı ise %28 oldu. STEM rollerinde ise kadın çalışan oranı %39, kadın yönetici oranı %30'a ulaştı. Bu doğrultuda kadın çalışanların kariyer yolculuklarında karşılaşabilecekleri engelleri ortadan kaldırmak amacıyla çeşitli program ve uygulamalar hayata geçiriyoruz.

2025 yılı itibarıyla ilk kademe yöneticilerimizin %49'u, orta kademe yöneticilerimizin %39'u ve üst kademe yöneticilerimizin %14'ü kadınlardan oluşuyor. 2025 yılı itibarıyla toplam kadın yönetici oranı %44'e yükseldi.

Eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık yaklaşımımız doğrultusunda kapsayıcı ve saygılı bir iletişim kültürü oluşturmayı önemsiyoruz. Bu kapsamda gerçekleştirdiğimiz "İletişiminle İlişkilerinde Fark Yarat" eğitiminde şiddetsiz iletişim yaklaşımına yer vererek çalışanlarımızın empati odaklı, yapıcı ve güvenli iletişim becerilerini desteklemeyi amaçladık. Eğitim ile çalışma ortamında karşılıklı saygı, eşitlik ve sağlıklı iletişim kültürünün güçlendirilmesine katkı sağladık. 2025 yılında gerçekleştirilen eğitime 40 çalışma arkadaşımız katılım sağladı.

Ebeveynlik süreçlerinde tüm çalışanlarımızın yanında oluyor, işe dönüş süreçlerini kolaylaştırmaya çalışıyoruz. 2025 yılında 39'u kadın 18'i erkek olmak üzere toplam 57 çalışan doğum/ebeveynlik iznine ayrıldı. Doğum izninde dönen çalışanlarımızın %100'ü işe geri döndü, ayrıca 12 boyunca doğum izninden dönen 57 çalışanımızdan 55'i işe devam etti.

Doğum / Babalık İzni (2025)	Kadın	Erkek
Doğum/babalık izninden yararlanan çalışan sayısı	39	18
Doğum/babalık izninin sona ermesinden sonra işe dönen çalışan sayısı	39	18
Doğum/babalık izninin sona ermesinden sonra işe dönen çalışan sayısı oranı	%100	%100
Doğum/babalık izninden sonra işe dönen ve minimum 12 ay çalışmaya devam eden çalışan sayısı	39	16
Doğum/babalık izninden sonra işe dönen ve minimum 12 ay çalışmaya devam eden çalışan oranı	%100	%89



Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Eşit işe eşit ücret yaklaşımımızla adil, kapsayıcı ve güvene dayalı bir çalışma ortamı oluşturuyoruz.

Eşit İşe Eşit Ücret

Aksigorta'da tamamen performansa ve iş büyüklüğüne dayalı eşitlikçi terfi ve eşit ücret politikası uyguluyoruz. Dönemsel olarak başlıca sosyal göstergelerde aynı pozisyon özelinde cinsiyete dayalı bir fark oluşup oluşmadığını takip ediyor, oluşması durumunda gerekli düzeltici aksiyonları alıyoruz. Bununla birlikte tüm işe alım, terfi ve ücretlendirme süreçlerimizde eşitlik ve adaleti sağlamak için düzenli olarak gözden geçirme ve iyileştirme çalışmaları yapıyoruz.

Tüm bunlarla birlikte çalışanlar, ayrımcılık ve çalışan hakları ile ilgili tüm şikayet ve memnuniyetsizliklerini Etik Hatta iletebiliyor, gelen bildirimler İnsan Kaynakları birimi tarafından incelenerek ve çözüme ulaştırılıyor. 2025 yılında Etik Hatta ulaşan herhangi bir çalışan şikayeti olmadı.

Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Çalışma Grubu

Sürdürülebilirlik yönetişim yapımız içinde yer alan Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Çalışma Grubumuzla birlikte, 2025 yılında da farkındalığı artırmaya yönelik çalışmalarımıza devam ettik. Bu kapsamda, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde; önyargı ve ayrımcılıktan arınmış, farklılıkların değer gördüğü, eşitliği ve kapsayıcılığı benimseyen bir toplum hedefiyle ortağımız Ageas'ın #AccelerateAction iletişim kampanyasına katıldık. Ayrıca Genel Müdürlük binamızda Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı stantlarına yer vererek el emeği ürünlerin çalışanlarımızla buluşmasını sağladık.

İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışanlara İSG alanında toplam 2.096 çalışan*saat eğitim verdik.

Sigortacılık sektöründe faaliyet gösteren bir şirket olarak, iş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) sürdürülebilir iş başarımız açısından kritik öneme sahip olduğunun bilincindeyiz. Çalışanlarımıza güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunmak yalnızca yasal bir yükümlülük değil, aynı zamanda kurumsal sorumluluğumuzun temel unsurlarından biridir. Bu nedenle, İSG risklerini anlamak ve yönetmek amacıyla kapsamlı ve sürekli bir değerlendirme süreci yürütüyoruz. Hâlihazırda bir İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) birimimiz, İSG Kurulumuz, İSG biriminde görev yapan bir İSG uzmanımız, iş yeri hekimimiz ve İSG hizmetleri kapsamında iş birliği yaptığımız bir Ortak Sağlık Güvenlik Birimimiz (OSGB) bulunmaktadır. İSG biriminin sorumlulukları arasında şirket çalışanlarına uygun eğitimlerin verilmesi, şirket genelinde İSG kültürünün oluşturulması ve yaygınlaştırılması ile etkin bir sağlık ve güvenlik sisteminin desteklenmesi yer almaktadır.

Bu doğrultuda, İSG risklerini belirlemek amacıyla düzenli olarak nicel ve sözlü değerlendirmeler gerçekleştiriyoruz. Önceki genel kurul istatistikleri kapsamında bankacılık ve sigortacılık sektöründe meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarını inceliyor, ayrıca ülke genelindeki trafik kazalarının oranlarını ve nedenlerini ortaya koyan çalışmalardan faydalanıyoruz. Araç kullanıcılarının trafik cezalarını değerlendiriyor ve iş kazalarının önlenmesine yönelik önleyici tedbirler uyguluyoruz. Bölge müdürlüklerimizde yürütülen yenileme ve/veya taşınma süreçleri nedeniyle bölgesel ziyaretler gerçekleştirmeyi planlıyoruz.

Çalışanlarımızın iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine katılımını güçlendirmek amacıyla 2025 yılında "Gör, Bildir, Önle" yaklaşımı kapsamında dijital bildirim platformunu devreye aldık. Bu platform aracılığıyla kaza ve ramak kala olayların bildirilmesini teşvik ederek önleyici faaliyetlerin etkinliğini artırmayı hedefliyoruz.

Acil durumlara hızlı ve etkili yanıt verebilmek amacıyla İSG yönetim süreçlerimizde gerekli tüm politika, prosedür ve aksiyon planlarına yer vermeye devam ediyoruz. İSG Prosedürümüzü bu yaklaşım doğrultusunda uygulamayı sürdürüyoruz.

↖ Aksigorta İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası'na **buradan** ulaşabilirsiniz.

İSG performansımızı sürdürülebilir kılmak amacıyla iç denetim süreçlerimizi düzenli olarak yürütüyoruz. Her ay başında, İSG kritik performans göstergelerine ilişkin verileri raporluyoruz. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının değerlendirilmesi, mevcut risklerin gözden geçirilmesi ve gerekli önlemlerin belirlenmesi amacıyla faaliyet gösteren İSG Kurulumuz, 2025 yılında üç kez toplandı. Toplantılarda yürütülen faaliyetler, denetim sonuçları, eğitim çalışmaları ve çalışan geri bildirimleri değerlendirilerek gerekli aksiyonlar planlandı.

Çalışanların İSG bilincini artırmak amacıyla yıl boyunca çeşitli eğitim programları ve farkındalık faaliyetleri düzenledik. 2025 yılında İSG kültürü, trafik ve güvenli sürüş, sağlık, ergonomi, yangın güvenliği ile afet ve acil durum konularına odaklandık. Bu kapsamda toplam 19 İSG duyurusu yayımlayarak 1 canlı yayın etkinliği ve İş Sağlığı Güvenliği haftasında çevrim içi bilgi yarışması düzenledik. Ayrıca, çalışanlara toplam 2.096 çalışan*saat eğitim verdik; bu eğitimlerin önemli bir bölümü iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili temel konulara ayrıldı.

Bu eğitimler, çalışanların bilgi ve farkındalık düzeyini artırarak İSG uygulamalarının etkinliğini güçlendiriyor. İSG konusundaki kararlılığımız, çalışan sağlığı ve güvenliğini odağa alan sürekli iyileştirme çalışmalarını kapsıyor. Bu çabalar, sürdürülebilir iş başarımıza ve toplum sağlığına katkı sağlama hedefimizi de katkı sağlıyor.

İSG Kapsamında Verilen Eğitimler	2023	2024	2025
Çalışanlara Verilen İSG Eğitim Saati (çalışan*saat)	456	1.128	1.192
Çalışanlara Verilen Sınıf İçi İSG Eğitimleri (çalışan*saat)	2.359	744	904
Toplam Eğitim Saati	**2.815**	**1.872**	**2.096**
Alt İşveren Çalışanlarına Verilen Acil Durum Eğitim Saati (çalışan*saat)	36	24	0



05

Aksigorta'da Çevresel Etki Yönetimi

70 İklim Değişikliği ile Mücadele ve Uyum
73 Enerji ve Emisyon Yönetimi
77 Atık Yönetimi
78 Su Yönetimi
79 Biyoçeşitlilik ve Doğa Temelli Yaklaşım

Aksigorta'da Çevresel Etki Yönetimi

Emisyon, enerji, su ve atık yönetimi uygulamalarımızla çevresel ayak izimizi azaltıyoruz.

Aksigorta olarak, sürdürülebilir bir yaşamı desteklemeyi amaçlıyor; bu doğrultuda yeni nesil çözümlerle değerli olanı birlikte korumayı esas alarak çevresel etkimizi azaltmaya odaklanıyoruz. Sigortacılık faaliyetlerimizin çevresel etkilerini özellikle yatırım faaliyetleri, sigorta kaynaklı emisyonlar ve enerji tüketimi başlıklarında ele alıyor; bu alanlardaki etkilerimizi analiz ederek aksiyonlarımızı belirliyoruz.

Doğrudan ve dolaylı sera gazı emisyonlarımızı düzenli olarak hesaplıyor, enerji verimliliğini artırmaya yönelik uygulamaları hayata geçiriyor ve ofislerimizde su ile atık yönetimini yapılandırılmış bir yaklaşımla yönetiyoruz. Bu kapsamda, operasyonlarımızdan kaynaklanan çevresel ayak izimizi azaltmayı hedefleyen uygulamaları kademeli olarak devreye alıyoruz.

Çevre yönetimine ilişkin süreçlerin koordinasyonu İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik Genel Müdür Yardımcılığı tarafından sağlanmaktadır. Uygulamalar, Sürdürülebilirlik Komitesi liderliğinde ilgili birimlerin katkısıyla yürütülmekte; süreçler yürürlükteki mevzuat çerçevesinde izlenmekte ve denetlenmektedir. Son üç raporlama döneminde çevre mevzuatına aykırılık nedeniyle Şirketimize herhangi bir idari para cezası uygulanmamıştır. Çalışanlarımızın çevresel konulara ilişkin farkındalığını artırmak amacıyla eğitim ve gelişim faaliyetleri gerçekleştiriyoruz. İklim değişikliği başta olmak üzere çevresel risklerin etkilerinin giderek arttığının bilinciyle hareket ediyor; bu alandaki sorumluluğumuzu yalnızca operasyonlarımızla sınırlı tutmayarak paydaşlarımızla iş birlikleri geliştiriyor ve daha geniş ölçekte etki yaratmayı hedefliyoruz.



İklim Değişikliği ile Mücadele ve Uyum

2019 baz yılına göre göre 2030'a kadar Kapsam 1 ve 2 emisyonlarımızı %65 azaltmayı ve 2050'ye kadar net sıfır olmayı hedefliyoruz.



İklim değişikliği, küresel ölçekte olduğu kadar iş dünyası açısından da giderek daha belirleyici bir risk alanı haline geliyor. Bu doğrultuda, Aksigorta olarak iklim değişikliği ile mücadeleyi ve uyum süreçlerini stratejik önceliklerimiz arasında konumlandırıyoruz. Sabancı Holding'in iklim yaklaşımıyla uyumlu şekilde belirlediğimiz emisyon azaltım hedeflerimiz doğrultusunda, düşük karbonlu ekonomiye geçişi destekleyen bir yol haritası izliyoruz.

İklim değişikliğiyle mücadele ve uyum, sürdürülebilirlik yaklaşımımızın temel unsurlarından birini oluşturmaktadır. Bu kapsamda sera gazı emisyonlarımızı azaltmaya, düşük karbonlu ekonomiye geçişi desteklemeye ve iklim kaynaklı riskleri etkin şekilde yönetmeye yönelik kapsamlı politikalar uygulamaktayız.

Aksigorta olarak Türkiye'de iklim politikalarının piyasa temelli araçlarla güçlendirilmesini destekliyoruz. Bu kapsamda Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı koordinasyonunda geliştirilen Türkiye Emisyon Ticaret Sistemi (ETS) çalışmalarını ve Ulusal İklim Değişikliği Azaltım Stratejisi'ni, yatırım portföyü dönüşümü ve düşük karbonlu sigorta çözümleri yoluyla proaktif olarak desteklemeyi sürdürüyoruz.

İklim değişikliği ile mücadeleye yönelik ulusal ve uluslararası politika ve düzenlemeleri desteklemekte; düşük karbonlu ekonomiye geçişi teşvik eden düzenleyici çerçevelerin geliştirilmesini olumlu karşılamaktayız.

2024 yılında, belirlediğimiz emisyon azaltım hedeflerini uluslararası standartlarla uyumlu hale getirerek Bilim Temelli Hedefler Girişimi'ne (SBTi) resmi taahhüdümüzü verdik. Bu kapsamda, Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarımızı 2019 baz yılına göre 2030 yılına kadar %65 oranında azaltım hedefi belirledik. Yatırım portföyümüzden kaynaklanan emisyonlar için ise 2022 baz yılına göre 2029 yılına kadar portföyümüzün en az %40'ının, 2040 yılına kadar ise tamamının SBTi hedeflerine sahip şirketlerden oluşmasını hedefliyoruz. Bu hedeflerin, SBTi metodolojileri doğrultusunda değerlendirilmesi ve onaylanması süreci devam etmektedir.

2024 yılı itibarıyla yürürlüğe giren Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları ile birlikte, şirketler için iklimle ilgili raporlama yükümlülükleri de netleşti. Aksigorta olarak biz de bu doğrultuda TSRS uyumlu ilk sürdürülebilirlik raporumuzu yayımladık. 2025 yılında yayımladığımız ikinci TSRS uyumlu sürdürülebilirlik raporumuz kapsamında, iklim değişikliği ile ilişkili risk ve fırsatlarımızı daha kapsamlı bir şekilde analiz ederek iş modelimiz ve değer zincirimiz üzerindeki etkilerini değerlendirdik. Bu çalışmalar, iklim stratejimizi daha bütüncül ele almamıza katkı sağlıyor.

↖ 2025 TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporumuza **buradan** ulaşabilirsiniz.

İklim stratejimizi iki temel eksen üzerinde şekillendiriyoruz: yatırım portföyünün dönüşümü ve operasyonel emisyonların azaltılması. Yatırım tarafında, Sabancı Holding Sorumlu Yatırım Politikası doğrultusunda portföyümüzü 1,5°C senaryosu ile uyumlu şekilde dönüştürmeyi hedefliyor; portföy kaynaklı emisyonları yönetmeye odaklanıyoruz. Bu kapsamda, 2040 yılına kadar yatırım portföyümüzün tamamının bilim temelli hedeflere sahip şirketlerden oluşmasını hedefliyor; aynı zamanda yatırım yaptığımız şirketlerden uzun vadeli net sıfır taahhütleri bekleyen bir portföy yaklaşımı benimsiyoruz. Bu yaklaşım doğrultusunda, sera gazı emisyonlarının azaltılmasına yönelik olarak 1,5°C hedefiyle uyumlu bilim temelli emisyon azaltım hedefini (SBTi) referans alıyor; söz konusu hedefi iklim stratejisi, yatırım portföyünün dönüşümü ve uzun vadeli planlama süreçlerinin oluşturulmasında temel çerçeve olarak kullanıyoruz.

İklim Değişikliği ile Mücadele ve Uyum

2040'a kadar yatırım portföyümüzün tamamını bilim temelli hedefler belirlemiş şirketlerden oluşturmayı hedefliyoruz.

AKSigorta
Bambaşka.



Sorumlu yatırım yaklaşımımız kapsamında, yatırım portföyümüzde yer alan şirketler ve kurumsal müşteriler için ÇSY risk analizlerini tamamladık. Bu analizler yapay zekâ destekli bir sistem aracılığıyla gerçekleştiriliyor; şirketler yasaklı sektör ve faaliyetler çerçevesinde ön değerlendirmeden geçirilirken, sürdürülebilirlik performansları mevcut veri kaynakları üzerinden analiz ediliyor ve veri kısıtı bulunan durumlarda ülke ve sektör bazlı risk göstergeleri ile destekleniyor. Bu süreç sonucunda her bir şirket için özel yol haritaları oluşturularak portföy dönüşümüne yönelik aksiyonlar belirleniyor.

Operasyonel tarafta ise Kapsam 1 ve 2 emisyonlarımızı azaltmaya yönelik enerji verimliliği uygulamaları, yenilenebilir enerji kullanımı ve düşük karbonlu çözümler hayata geçiriyoruz. Bu kapsamda, tükettiğimiz elektriğin yenilenebilir kaynaklardan sağlandığını belgelendirmeye yönelik uygulamalar, binalarda enerji verimliliği çalışmaları ve araç filomuzda dönüşüm adımları öne çıkan uygulamalar arasında yer alıyor.

İklim değişikliği ile mücadeleyi yalnızca çevresel bir sorumluluk olarak değil, aynı zamanda iş sürekliliği ve uzun vadeli değer yaratımı açısından kritik bir alan olarak ele alıyoruz. Bu doğrultuda, iklimle bağlantılı risk ve fırsatları stratejik planlama süreçlerimize entegre ederek daha dayanıklı bir iş modeli oluşturmayı hedefliyoruz.

İklim Hedeflerimiz

Aksigorta olarak 2024 yılında Bilim Temelli Hedefler Girişimi'ne (SBTi) resmi taahhüdümüzü verdik. Bu adımla, Paris Anlaşması'nın ortaya koyduğu 1,5°C hedefiyle uyumlu bir şekilde ilerlemeyi ve iklim değişikliğinin etkilerini sınırlandırmaya katkı sağlamayı amaçlıyoruz. Belirlediğimiz hedefler, SBTi metodolojileri doğrultusunda değerlendirilmekte olup onay süreci devam etmektedir.

SBTi çerçevesinde belirlediğimiz hedeflerimiz:

- **Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonları:** 2019 baz yılına göre 2030 yılına kadar %53 azaltmayı hedeflediğimiz bu oran, 2024 yılında yapılan değerlendirme sonucunda %65 olarak güncellenmiştir.
- **Yatırım portföyü kaynaklı Kapsam 3 emisyonları:** 2022 baz yılına göre, 2029 yılına kadar toplam yatırım portföyümüzün en az %40'ının bilime dayalı hedef belirlemiş şirketlerden oluşmasını ve 2040 yılına kadar portföyümüzün tamamının (%100) SBTi'ye hedef veren şirketlerden oluşmasını taahhüt ediyoruz.



İklim Değişikliği ile Mücadele ve Uyum

İklim stratejimizi, operasyonel emisyonların azaltılması ve yatırım portföyünün dönüşümü olmak üzere iki temel eksen üzerinde şekillendiriyoruz.

Yatırım portföyüne ilişkin hedeflerimizi, SBTi'nin finansal hizmetler sektörü için önerdiği yaklaşımlardan biri olan Portfolio Coverage metodolojisi doğrultusunda belirliyoruz. Bu kapsamda portföyümüzde yer alan şirketlerin SBTi ile uyum durumunu düzenli olarak izliyor ve dönüşüm süreçlerini destekliyoruz.

2040 yılına kadar yatırım portföyümüzün tamamen SBTi hedeflerine uyumlu hale gelmesi için üç aşamalı bir yol haritası oluşturduk:

1. Analiz sonuçlarına göre belirlenen öncelikli şirketlerle SBTi hedefi verme konusunda etkileşim (engagement) yürütmek,
2. ÇSY kriterlerini mevcut ve yeni yatırımlarda temel değerlendirme ölçütü olarak kullanmak,
3. SBTi hedefi olmayan şirketlere yatırım yapılmamasını değerlendirmek.

Portföy dönüşüm stratejimiz kapsamında, yüksek etki potansiyeline sahip şirketlere öncelik veriyor; özellikle paydaş beklentilerinin daha yüksek olduğu ve dönüşüm kapasitesi güçlü olan şirketlerle daha yakın bir etkileşim kurmayı hedefliyoruz. Yerel şirketlerle kurduğumuz yakın iletişim sayesinde dönüşüm süreçlerini daha etkin şekilde desteklerken, sektörel rehberlerin bulunduğu alanlarda faaliyet gösteren şirketleri de önceliklendiriyoruz. Aynı zamanda, henüz SBTi taahhüdü bulunmayan ancak yüksek dönüşüm potansiyeline sahip şirketleri de portföy stratejimizin bir parçası olarak değerlendiriyoruz.

Bu yaklaşım sayesinde, kaynaklarımızı en yüksek etki yaratabileceğimiz alanlara yönlendirerek portföyümüzün karbonsuzlaşma sürecini hızlandırmayı hedefliyoruz. Yatırım yaptığımız şirketlerle kurduğumuz sürdürülebilirlik odaklı diyaloglar aracılığıyla, yalnızca finansal performansı değil; çevresel ve sosyal etkileri de gözeten uzun vadeli değer yaratımını destekliyoruz.

Belirlediğimiz hedefler doğrultusunda ilerlememizi düzenli olarak takip ediyoruz. Kapsam 1 ve piyasa bazlı Kapsam 2 emisyonlarımız 2025 yılında 692 ton CO_2e seviyesinde gerçekleşti. Raporlama dönemi itibarıyla önemli ilerleme kaydederken, 2025 yılı sonu itibarıyla Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarımızı 2019 baz yılına göre %29 oranında azaltmış bulunuyoruz. Bununla birlikte, 2024 yılına kıyasla emisyonlarımızda %10 oranında artış gerçekleşti. Bu görünüm, uzun vadeli emisyon azaltım hedeflerimiz doğrultusunda operasyonel uygulamalarımızı geliştirmeyi sürdürdüğümüzü göstermektedir.

Enerji ve Emisyon Yönetimi

2050 net sıfır hedefimiz doğrultusunda sera gazı emisyonları için azaltım aksiyonlarımızı şekillendiriyoruz.

TOPLAM SERA GAZI EMİSYONU

24.455
TON CO_2e



Aksigorta'da enerji ve emisyon yönetimi, hem çevresel etkimizi azaltmaya yönelik çalışmalarımızın hem de iklim değişikliği ile mücadele yaklaşımımızın temel unsurlarından birini oluşturuyor. 2050 net sıfır hedefimiz doğrultusunda sera gazı emisyonlarımızı düzenli olarak ölçüyor, enerji tüketimimizi izliyor ve bu doğrultuda azaltım aksiyonlarımızı şekillendiriyoruz.

Sera gazı emisyon hesaplamalarımızı GHG Protocol Kurumsal Muhasebe ve Raporlama Standardı doğrultusunda gerçekleştiriyor; emisyon faktörlerinde ulusal ve uluslararası kaynakları esas alıyoruz. Finanse edilen emisyon kaynaklı emisyonların hesaplanmasında ise PCAF (Partnership for Carbon Acconting Financials) metodolojilerinden faydalanıyoruz.

Aksigorta olarak operasyonlarımızdan kaynaklanan sera gazı emisyonlarını sistematik bir yönetim yaklaşımı ile yönetiyoruz. Bu kapsamda enerji tüketimimizi düzenli olarak izliyor, yenilenebilir enerji kullanımını artırıyor, operasyonel verimliliğimizi geliştiriyor ve dijitalleşme uygulamalarını hayata geçiriyoruz. Şirket genelinde enerji tüketimlerini takip ediyor, emisyonlarımızı belirlenen metodolojiler doğrultusunda hesaplıyor ve elde ettiğimiz veriler doğrultusunda iyileştirme alanlarını belirleyerek aksiyon planlarımıza dahil ediyoruz. Emisyonlarımızı azaltmak amacıyla yenilenebilir enerji sertifikaları kullanıyor, dijitalleşme uygulamaları ile kağıt tüketimini azaltıyor ve bilgi teknolojileri altyapımızda enerji verimli sistemlere geçiş sağlıyoruz. Bu uygulamalar sayesinde emisyon performansımızı düzenli olarak izliyor ve sürekli iyileştiriyoruz.

Sera Gazı Emisyonları

2025 yılında toplam sera gazı emisyonlarımız 24.455 ton CO_2e olarak gerçekleşti. Bu toplam, 692 ton Kapsam 1, 257 ton lokasyon bazlı Kapsam 2 ve 23.506 ton Kapsam 3 emisyonlarından oluşuyor. Toplam emisyonlarımız, 2024 yılına kıyasla yaklaşık %28 azaldı.

Kapsam 2 emisyonlarımızı hem lokasyon bazlı hem de piyasa bazlı olarak hesaplıyoruz. 2025 yılında lokasyon bazlı emisyonlarımız 257 ton CO_2e olarak gerçekleşirken, yenilenebilir enerji tedarikimizi belgeleyen I-REC sertifikaları sayesinde piyasa bazlı emisyonlarımızı sıfır seviyesinde tutmaya devam ettik.

Toplam emisyonlarımızdaki azalışın ana nedeni Kapsam 3 emisyonlarımızdaki düşüş oldu. 2025 yılında Kapsam 3 emisyonlarımız 23.506 ton CO_2e seviyesinde gerçekleşerek bir önceki yıla göre önemli ölçüde azaldı.

Bu düşüşte iki temel unsur etkili oldu:

- **Kategori 1 (Satın alınan ürün ve hizmetler)** altında yer alan hasar süreçlerine ilişkin emisyonların, metodolojik güncellemeler doğrultusunda bu yıl hesaplama kapsamından çıkarılması
- **Kategori 15 (Yatırımlar)** altında portföy kompozisyonu ve sigortalanan araç yapısındaki değişimler

Sera Gazı Emisyonları ($tonCO_2e$)	2023	2024	2025
Kapsam 1	574	630	692
Kapsam 2 (pazar bazlı)	0	0	0
Kapsam 2 (lokasyon bazlı)	61	311	257
Kapsam 3*	63.396	32.804	23.506
Toplam	**64.030**	**33.745**	**24.455**

**Kapsam 3 emisyonlarına, Kategori 1: Satın alınan ürün ve hizmetler; Kategori 5: Atıklar; Kategori 6: İş seyahatleri; Kategori 7: Çalışan ulaşımı; Kategori 15: Yatırımlar dahildir.*

Kapsam 3 Emisyon Kategorileri ($tonCO_2e$)	2023	2024	2025
Kategori 1: Satın alınan ürün ve hizmetler	30.087,5	9.593	2.627,35
Kategori 5: Atıklar	0,1	0,05	0,04
Kategori 6: İş seyahatleri	348,4	182	82,2
Kategori 7: Çalışan ulaşımı	18,6	64	65,4
Kategori 15: Yatırımlar	32.942	22.965	20.731,1
Toplam	**63.396**	**32.804**	**23.506**

Enerji ve Emisyon Yönetimi

2025 yılında Kapsam 3 emisyonlarımız, metodolojik güncellemeler ve portföy yapısındaki değişimlerin etkisiyle 23.506 ton CO_2e seviyesine geriledi.

PCAF tarafından yayımlanan güncel metodoloji kapsamında, hasar süreçlerinden kaynaklanan emisyonların raporlanmasına ilişkin çerçevenin henüz netleşmemiş olması nedeniyle, bu emisyonlar 2025 yılı itibarıyla Kategori 1 hesaplamalarına dahil edilmemiştir. Bu alandaki metodolojinin önümüzdeki dönemde geliştirilmesiyle birlikte hesaplama kapsamımızı genişletmeyi planlıyoruz.

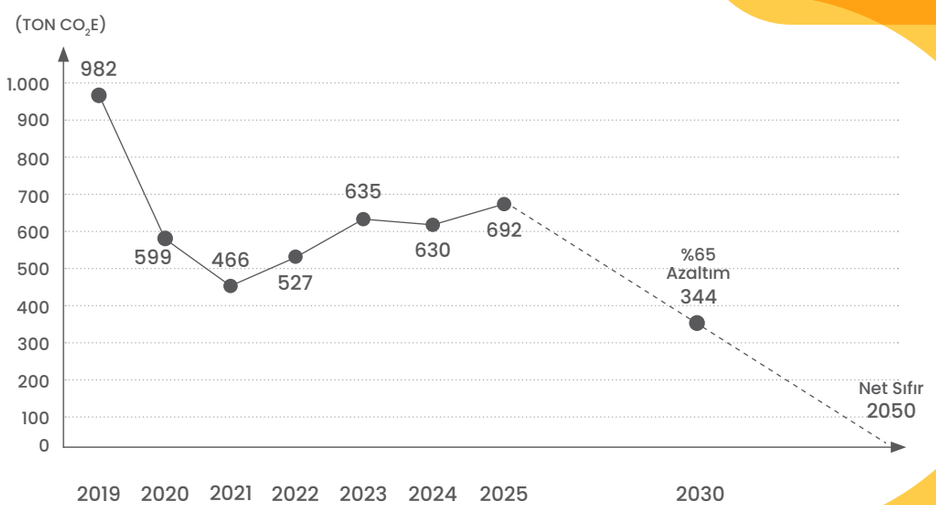
Kapsam 3 emisyonlarımızın dağılımına baktığımızda, toplam emisyonların büyük kısmının yatırım kaynaklı emisyonlardan oluşmaya devam ettiğini görüyoruz. 2025 yılı itibarıyla Kapsam 3 emisyonlarımızın yaklaşık %88'i Kategori 15 (Yatırımlar), %11'i ise Kategori 1 (Satın alınan ürün ve hizmetler) kaynaklıdır. Diğer kategorilerin toplam içindeki payı sınırlı düzeydedir.

Finans sektöründe faaliyet gösteren bir şirket olarak, emisyonlarımızın önemli bir kısmının yatırım portföyünden kaynaklandığının bilinciyle, bu alandaki metodolojik gelişmeleri yakından takip ediyor ve hesaplama yaklaşımlarımızı güncelliyoruz.

Enerji ve Emisyon Yönetimi

I-REC sertifikaları ve enerji verimliliği uygulamalarımızla düşük karbonlu iş yapış modelimizi destekliyoruz.

Kapsam 1 ve 2 Sera Gazı Emisyonları



Hedeflerimize ulaşma yolunda operasyonlarımızda sera gazı emisyonlarını azaltmaya yönelik uygulamaları sürdürmeye devam ediyoruz. Şirket araç filomuzda hibrit araçların payı artarken, araç kullanım profiline bağlı olarak yakıt tüketimini yakından takip ediyoruz.

Elektrik tüketiminden kaynaklanan Kapsam 2 emisyonlarımızı ise I-REC sertifikaları sayesinde, satış ofislerimizi de kapsayacak şekilde %100 yenilenebilir enerji kullanımıyla piyasa bazlı olarak nötrlüyoruz.

Ayrıca, kısa vadede sera gazı emisyonlarımızı azaltmaya yönelik olarak operasyonlarımızdan kaynaklanan Kapsam 2 emisyonlarını etkileyen elektrik tüketimimizi her yıl lokasyon bazlı olarak azaltmayı hedefliyoruz. Bu hedef doğrultusunda enerji kullanımını etkin şekilde yönetmeye ve operasyonel verimliliğimizi artırmaya odaklanıyoruz.

Ofis alanlarımızda yürüttüğümüz enerji verimliliği uygulamaları kapsamında iklimlendirme otomasyonu, aydınlatma sensörleri ve perde otomasyonu gibi sistemlerle enerji tüketimini optimize ediyor; gün ışığından daha etkin faydalanarak elektrik kullanımını azaltmayı hedefliyoruz.

Enerji kullanım verimliliğimizi artırmaya yönelik dönüşüm adımları kapsamında, 2025 yılı itibarıyla yeni ofisimize geçiş gerçekleştirdik. Bu yeni ofiste ısınma sisteminin elektrik bazlı olarak kurgulanması sayesinde doğal gaz tüketimimizin ve dolayısıyla Kapsam 1 emisyonlarımızın azalmasını hedefliyoruz. Bu dönüşüm ile birlikte enerji kullanım yapımızı daha verimli ve düşük karbonlu bir yapıya dönüştürürken, artması öngörülen elektrik tüketimini yenilenebilir enerji sertifikaları (I-REC) ile dengelemeyi planlıyoruz. Bununla birlikte, elektrik tüketimimizde beklenen artışa rağmen enerji verimliliğini artırmak amacıyla 2026 baz yılına göre toplam enerji tüketimimizi 2027 yılından itibaren her yıl en az %2 oranında azaltmayı hedefliyoruz. Bu yaklaşım ile enerji kullanımının optimize edilmesi, operasyonel verimliliğin artırılması ve 2030 hedeflerimiz ile 2050 Net Sıfır taahhüdümüz doğrultusunda ilerleme sağlanmasını hedefliyoruz.

Yeşil Dijital Dönüşüm

Aksigorta'da dijitalleşme süreçlerini çevresel etkileri azaltacak şekilde kurguluyor; Yeşil Dijital Dönüşüm yaklaşımımız ile bilgi teknolojileri altyapımızı daha verimli ve düşük karbonlu hale getiriyoruz. Bu kapsamda, altyapıdan donanıma, yazılımdan kullanıcı alışkanlıklarına kadar birçok alanda çevre dostu uygulamaları hayata geçiriyoruz. Bu uygulamalarla teknik iyileştirmelerin ötesinde çalışan davranışlarını da dönüştürerek çevresel sürdürülebilirliği kurum kültürümüzün bir parçası haline getirmeyi amaçlıyoruz.

Bilgi teknolojileri kaynaklı çevresel etkimizi azaltmak amacıyla veri depolama süreçlerini optimize ediyor, cihaz kullanım ömrünü uzatıyor ve kaynak verimliliğini artırmaya yönelik uygulamalar geliştiriyoruz. Donanım alımlarında çevresel kriterleri gözeterek Yeşil Etiket sertifikalı ürünlere öncelik veriyoruz.

Enerji ve Emisyon Yönetimi

Çalışan farkındalığını artırmak amacıyla sürdürülebilirlik temalı eğitimler ve iç iletişim çalışmaları yürütüyor; ekran koruyucular, pop-up mesajlar ve dijital içerikler aracılığıyla çevresel bilinç günlük iş yapış şekillerine entegre ediliyor.

Yeşil Dijital Dönüşüm yaklaşımımız kapsamında sürdürülebilirlik farkındalığını artırmaya yönelik çalışmalarımızı sürdürdük. Bu doğrultuda düzenlediğimiz sürdürülebilirlik webinarı, 57 çalışanımızın katılımıyla gerçekleştirildi. Ayrıca ekipman kullanım süreçlerimizi verimlilik odağında yönetmeye devam ederek laptoplarda ortalama 57 ay, ekran ve monitörlerde 102 ay, telefonlarda ise 38 ay kullanım süresine ulaştık. Böylece ekipmanların uzun süreli ve etkin kullanımını destekleyerek yaklaşık 22 ton CO_2e emisyon azaltımı sağladık ve kaynak verimliliğine katkı sunmayı sürdürdük.

Yeni Ofis Yaklaşımı ile Sürdürülebilir Çalışma Alanları

Yeni ofis tasarımımızda çevresel ve sosyal sürdürülebilirlik ilkelerini merkeze alarak, çalışan deneyimini iyileştirirken çevresel etkimizi azaltan bir çalışma ortamı kurguladık.

LEED Gold sertifikasını hedefleyen bu yaklaşım kapsamında, gün ışığından maksimum fayda sağlayan yerleşim düzeni, enerji verimli aydınlatma sistemleri ve su tasarrufu sağlayan armatürler gibi uygulamaları hayata geçirdik. Aynı zamanda düşük VOC içerikli malzemeler tercih ederek iç mekân hava kalitesini destekledik.

Aksigorta olarak yeni ofisimizde çevresel etkileri azaltmaya yönelik satın alma ve tasarım uygulamalarını hayata geçiriyoruz. Bu kapsamda tedarikçi seçim süreçlerimizde çevresel kriterleri dikkate alarak çevre dostu ürün ve hizmetler sunan iş ortakları ile çalışmayı tercih ediyoruz.



Ofis ekipmanları, mobilya ve yapı malzemelerinde ise geri dönüştürülebilir, yerel ve düşük karbon ayak izine sahip alternatiflere yönelerek kaynak kullanımında daha sürdürülebilir bir satın alma uygulamalarını hayata geçirdik. Bu kapsamda tedarikçi seçim süreçlerimizde çevresel kriterleri dikkate alarak çevre dostu ürün ve hizmetler sunan iş ortakları ile çalışmayı tercih ediyoruz. Ofis ekipmanları ve mobilya seçimlerinde çevre dostu ürünleri tercih ederken; su tüketimini azaltmaya yönelik rezervuar sistemleri ve otomatik musluklar gibi verimlilik sağlayan uygulamaları kullanıyoruz. Ayrıca enerji verimliliğini desteklemek amacıyla LED aydınlatma sistemleri gibi düşük tüketimli çözümleri tercih ederek operasyonel çevresel etkimizi azaltıyoruz.

Bu yaklaşım doğrultusunda, yeni ofisimizin LEED Gold sertifikası ile belgelendirilmesini hedefliyor; sertifikasyon sürecine yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Buna ek olarak, yıl sonu itibarıyla AgeSA ile ortak kullandığımız diğer ofisimiz de Amerikan Yeşil Binalar Konseyi (USGBC) tarafından verilen LEED Gold sertifikasına sahip bir yapıda yer almaktadır. Enerji verimliliği, su tasarrufu ve iç mekân çevresel kalite kriterleri doğrultusunda sürdürülebilir ofis uygulamalarını destekleyen bu yapı ile çalışan deneyimini ve verimli çalışma ortamını güçlendirmeyi hedefliyoruz.

Enerji Tüketimi ve Verimlilik

2025 yılında toplam enerji tüketimimiz 3.654 MWh olarak gerçekleşti. Bu değer, bir önceki yıla kıyasla yaklaşık %5 oranında sınırlı bir artışa işaret ediyor. Buna karşılık enerji yoğunluğumuz 0,00010 MWh/bin TL seviyesinde sabit kalarak operasyonel verimliliğimizi korudu.

Elektrik tüketimimiz 2025 yılında 592 MWh seviyesine gerileyerek 2024 yılına kıyasla yaklaşık %15 azaldı. Yenilenebilir enerji kullanımımız ise yüksek seviyesini korumaya devam etti. Genel merkez ve bölge direktörlüklerimizde yenilenebilir elektrik kullanım oranı %100 olarak sürdürüldü.

Toplam yenilenebilir enerji tüketimimiz 670 MWh olarak gerçekleşti. Yenilenebilir enerji kullanımımız toplam enerji tüketimimiz içinde önemli bir paya sahip olmaya devam ediyor.

Doğalgaz tüketimimiz 8.769 m³ seviyesine ulaşarak bir önceki yıla göre yaklaşık %3 artış gösterdi.

Şirket araç filomuzda ise yakıt tüketim profiline bağlı olarak farklılaşmalar gözlemlendi. Motorin tüketimi 2025 yılında yaklaşık %49 oranında azalırken, benzin tüketimi yaklaşık %29 oranında artış gösterdi.

Operasyonlarımızda enerji verimliliğini artırmaya yönelik uygulamalarımızı sürdürmeye devam ediyoruz. Ofislerimizde kullanılan iklimlendirme otomasyonu, aydınlatma sensörleri ve perde otomasyonu gibi sistemlerle enerji tüketimini optimize ediyor; gün ışığından daha etkin faydalanarak elektrik kullanımını azaltmayı hedefliyoruz. Şirket araç filomuzda dönüşüm çalışmaları devam ederken, yakıt tüketim profili yakından izlenmektedir.

Atık Yönetimi

Atık oluşumunu kaynağında azaltıyor, geri dönüşüm ve dijitalleşme uygulamalarıyla kaynak verimliliğini artırıyoruz.

Atık Yönetimi (ton)	2023	2024	2025
Tehlikesiz atık miktarı	4,45	6,52	6,93
Tehlikeli atık miktarı	0	0	0
Toplam atık miktarı	4,45	6,52	6,93
Tekrar kullanılan veya geri dönüştürülen atık miktarı	4,45	6,52	6,93

KAĞIT TASARRUFU

~763
bin adet

SERA GAZI AZALTIMI

~14
ton CO_2e

Aksigorta olarak atık yönetimini yalnızca yasal bir gereklilik olarak değil, çevresel sorumluluğumuzun bir parçası olarak ele alıyoruz. Atık oluşumunu kaynağında azaltma, yeniden kullanım ve geri dönüşüm önceliklerimiz doğrultusunda atık hiyerarşisini benimsiyor; atıklarımızı düzenli olarak takip ederek tehlikeli ve tehlikesiz atıklar olarak sınıflandırıyoruz.

Sabancı Topluluğu'nun belirlemiş olduğu sıfır atık hedefinin bir parçası olarak 2050 yılına kadar sıfır atık şirket olunması hedefi ile çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

2025 yılında toplam atık miktarımız 6,93 ton olarak gerçekleşti. Bu değer, 2024 yılına kıyasla yaklaşık %6'lık sınırlı bir artışa işaret ediyor. Atıklarımızın tamamı tehlikesiz atıklardan oluşurken, geri dönüşüm süreçlerimiz sayesinde oluşan atığın tamamı geri kazanım veya geri dönüşüm yoluyla değerlendirildi.

Ofis ortamında oluşan atıkların önemli bir kısmını kağıt ve ambalaj atıkları oluşturuyor. Bu doğrultuda, dijitalleşme uygulamalarımız ile kağıt kullanımını azaltmaya devam ediyoruz. Kağıtsız ofis ve dijital poliçe uygulamaları sayesinde operasyonel süreçlerde kaynak kullanımını azaltırken, çalışanlara yönelik farkındalık çalışmalarıyla atıkların kaynağında ayrıştırılmasını teşvik ediyoruz.

Elektronik atıkların çevresel etkilerini azaltmak amacıyla kullanım ömrünü tamamlayan bilgi teknolojileri ekipmanlarını lisanslı geri dönüşüm ve bertaraf firmaları aracılığıyla yönetiyoruz. Uygun durumlarda ekipmanların yeniden kullanımını değerlendirerek elektronik atık oluşumunu azaltıyoruz.

Tehlikesiz atıklarımızın tamamı geri dönüştürülebilir nitelikte olup, ofis alanlarında atık pilleri ayrı kutularda topluyor, elektronik atıkları ise lisanslı geri dönüşüm firmaları aracılığıyla bertaraf ediyoruz.

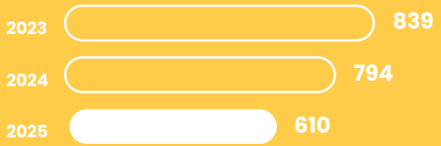
Plastik kullanımını azaltmak da öncelikli odak alanlarımız arasında yer alıyor. 2025 yılında toplam plastik tüketimimiz 0,5 ton olarak gerçekleşti ve bir önceki yıla kıyasla sınırlı bir artış gösterdi. Tek kullanımlık plastiklerin azaltılması amacıyla çalışanlara yönelik teşvik edici uygulamalar ve alternatif kullanım alışkanlıkları desteklenmeye devam ediyor.

Atık yönetimi kapsamında yürüttüğümüz çalışmalarla, operasyonel süreçlerimizde kaynak verimliliğini artırmayı ve oluşan atık miktarını kontrol altında tutmayı hedefliyoruz.

Ofis ortamında yoğun olarak kullanılan kağıtlar, atıklarımızın önemli bir kısmını oluşturuyor. Bu doğrultuda, dijitalleşme projelerimiz ile sigortacılık süreçlerinde ve ofis içi operasyonlarda kağıt kullanımını azaltmaya odaklanıyoruz.

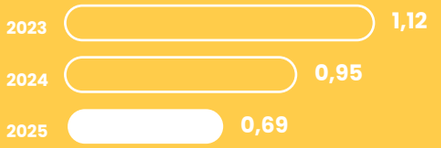
Hasar süreçlerinde, gerekli evrakların teminini WhatsApp hatları, e-posta ve internet sitemiz üzerinden dijital olarak sağlayarak sistemlerimize robotik teknolojiler aracılığıyla otomatik şekilde aktarıyoruz. Bu uygulamalar sayesinde hasar dosyalarına ilişkin dijitalleşme kaynaklı yaklaşık 763 bin adet kâğıt tasarrufu ve yaklaşık 14 ton emisyon azaltımı sağladık.

Yıllara Göre Toplam Su Çekimi (m³)



Azalış %23

Çalışan Başına Su Kullanımı (m³/kişi)



Azalış %27

Su Yönetimi

2025 yılında şebeke suyu kullanımımızı 610 m³'e düşürerek bir önceki yıla göre yaklaşık %23 azaltım sağladık.

Aksigorta olarak, su kaynaklarının verimli kullanımını destekleyen yaklaşımımız kapsamında ofislerimizdeki su tüketimini düzenli olarak takip ediyoruz. Tüketim verilerini değerlendirerek gereksiz kullanıma yol açabilecek alanları ve iyileştirme fırsatlarını belirliyor; operasyonel süreçlerimizde su tasarrufunu destekleyen uygulamaları hayata geçiriyoruz. Ofislerimizde kullanılan temassız musluklar ile çift kademeli rezervuar sistemleri, suyun daha kontrollü kullanılmasına katkı sağlıyor. Bakım ve onarım süreçlerinde olası su kayıplarının önlenmesini gözetirken, çalışanlarımızın günlük çalışma düzenlerinde su tasarrufuna yönelik farkındalığını artırmaya da odaklanıyoruz.

Faaliyetlerimiz kapsamında su kullanımı ve atık su yönetimine ilişkin tabi olduğumuz yasal düzenlemeler, izinler ve ilgili standartlar doğrultusunda hareket ediyoruz. Raporlama döneminde, su kalitesi veya miktarına ilişkin izinler, standartlar ve düzenlemeler kapsamında herhangi bir uygunsuzluk vakasıyla karşılaşmadık. Bu kapsamda herhangi bir idari para cezası, operasyonel yaptırım, icra kararı veya su ve atık su mevzuatına ilişkin başka bir yaptırım uygulanmamıştır.

2025 yılında toplam şebeke suyu kullanımımız 610 m³ olarak gerçekleşti. Bu değer, 2024 yılına kıyasla yaklaşık %23 oranında azalışa işaret ediyor. Su tüketimindeki bu düşüş, operasyonel kullanım alışkanlıklarındaki iyileşmeler ve tasarruf odaklı uygulamalarımızın etkisiyle gerçekleşti.

2025 yılında kişi başına düşen şebeke suyu tüketimi yaklaşık 0,69 m³ olarak hesaplandı. Bu değer, önceki yıllara kıyasla önemli bir iyileşmeye işaret ediyor.

Operasyonlarımızda su verimliliğini sağlayan uygulamaları hayata geçirmeye devam ediyor, kaynaklarımızı daha verimli kullanabilmek amacıyla su tüketimimizi yakından takip ediyoruz. Genel müdürlük binamızda uygulanan sürdürülebilir mimari çözümler ve hibrit çalışma modeli sayesinde kişi başına su tüketimini düşük seviyelerde tutmayı hedefliyoruz.

Su kullanımı ile atıksu deşarjı aynı seviyede gerçekleşmekte olup, operasyonlarımızda geri kazanım uygulaması bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, su yönetimi alanında tüketimin azaltılması ve verimli kullanımın yaygınlaştırılmasına odaklanıyoruz.

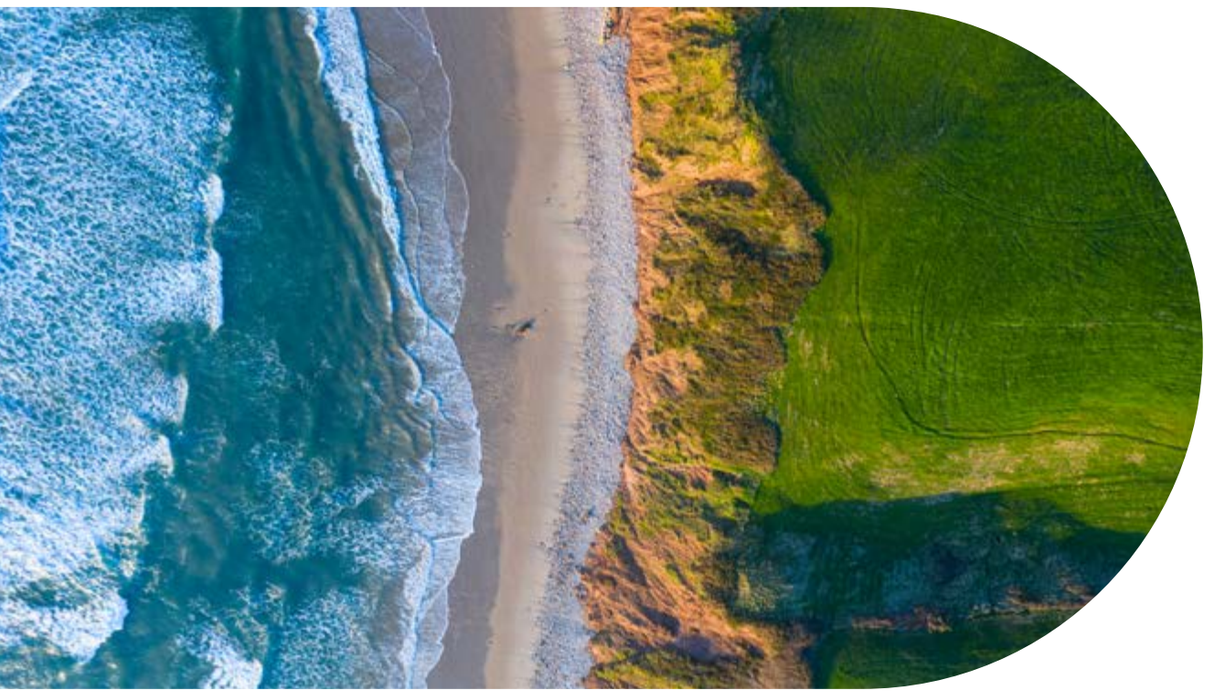
Ofis temelli faaliyetlerimiz kapsamında doğrudan alıcı ortama atık su deşarjı gerçekleştirmiyor; su kirletici emisyonlarına ilişkin ton bazında izlenen bir kirletici salımı oluşturmuyoruz. Faaliyetlerimizden kaynaklanan atık sular evsel nitelikte olup ilgili altyapı sistemleri aracılığıyla yönetilmektedir. Bu kapsamda raporlama döneminde doğrudan su ortamlarına salınan su kirletici emisyonumuz bulunmamaktadır.

Su Yönetimi (m³) *	2023	2024	2025
Şebeke suyu kullanımı	839	794	610
Su deşarjı	839	794	610
Geri kazanılan su miktarı	0	0	0

** Satış ofislerinin su verilerine ulaşılamadığı için bu veriler hesaplamalara dahil edilmemiştir.*

Biyoçeşitlilik ve Doğa Temelli Yaklaşım

Doğa ve biyoçeşitlilik üzerindeki etkileri yatırım, sigortalama ve operasyonel karar süreçlerimizin bir parçası olarak yönetiyoruz.



Çevresel sorumluluğumuzu yalnızca operasyonel etkilerimizle sınırlı görmüyor; yatırım portföyümüz ve sigortaladığımız müşterilerin faaliyetleri aracılığıyla ortaya çıkabilecek doğa ve biyoçeşitlilik bağlantılı etkileri de dikkate alıyoruz. Bu doğrultuda operasyonlarımızı, yatırım portföyümüzü ve sigortalama süreçlerimizi; hassas ekosistemlerin korunması, biyoçeşitlilik üzerindeki potansiyel olumsuz etkilerin önlenmesi ve doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımı ilkeleriyle uyumlu şekilde yönetmeyi hedefliyoruz.

Doğa temelli taahhütlerimiz kapsamında; sulak alanların korunmasını ve sürdürülebilir kullanımını amaçlayan Ramsar Sözleşmesi, küresel ölçekte türlerin yok olmasını önlemek için kritik alanların belirlenmesine odaklanan Sıfır Yok Oluş İttifakı (Alliance for Zero Extinction, AZE), Uluslararası Doğayı Koruma Birliği (International Union for Conservation of Nature, IUCN) ve nesli tehlike altında olan yabani hayvan ve bitki türlerinin uluslararası ticaretini düzenleyen CITES ilkelerini dikkate alıyoruz.

Bu kapsamda, özellikle hassas ve korunan alanlar üzerinde potansiyel etkisi bulunan faaliyetleri sorumlu yatırım ve sigortalama süreçlerimiz kapsamında değerlendiriyoruz. Ramsar alanları ve kritik biyoçeşitlilik bölgeleri gibi ekolojik açıdan hassas alanlarda ortaya çıkabilecek riskleri analiz ediyor; bu riskleri yatırım, sigortalama ve risk kabul karar süreçlerimize entegre etmeyi amaçlıyoruz.

Aksigorta olarak yasa dışı veya uluslararası sözleşmelerle kısıtlanan ürünlerin üretimi ve ticareti, sürdürülebilir şekilde yönetilmeyen ormancılık faaliyetleri, tropik yağmur ormanlarını olumsuz etkileyen ticari faaliyetler, yasa dışı ve aşırı avlanma faaliyetleri, asbest ve radyoaktif madde üretimi veya ticareti gibi biyoçeşitlilik ve çevre üzerinde yüksek olumsuz etki yaratabilecek faaliyetleri riskli alanlar olarak değerlendiriyoruz. Bu faaliyetlerle ilişkili şirketleri yatırım portföyümüzden çıkarmayı hedefliyor; benzer faaliyetleri yürüten kurumsal müşterilerimizin sürdürülebilirlik performanslarını izleyerek gelişim alanlarını belirlemeyi ve ÇSY standartlarına uyum sağlamayan müşterilerle ilişkilerimizi yeniden değerlendirmeyi amaçlıyoruz.

Bu yaklaşım doğrultusunda, biyoçeşitlilik üzerindeki potansiyel olumsuz etkilerin önlenmesini ve azaltılmasını; yatırım, sigortalama ve operasyonel karar süreçlerimizin tamamlayıcı bir unsuru olarak ele alıyoruz.



06

Aksigorta'da Toplumsal Yatırımlar

82 Toplumsal Yatırım Programları

Aksigorta'da Toplumsal Yatırımlar

2025 yılında yaklaşık 155 milyon TL bağış ve yardım gerçekleştirdik.

Aksigorta olarak toplumsal fayda yaratmayı sorumluluğumuzun önemli bir parçası olarak görüyoruz. "Sürdürülebilir bir yaşam için yenilikçi çözümlerle değerli olanı birlikte korumak" yaklaşımımız doğrultusunda, farklı kesimlerin ihtiyaçlarına yönelik projeler geliştiriyor ve hayata geçiriyoruz.

Toplumsal yatırımların toplumun refahına, dayanıklılığına ve güven duygusuna katkı sağladığına inanıyoruz. Bu kapsamda risk farkındalığını artırmaya, bireylerin karşılaşabilecekleri risklere yönelik bilinç düzeyini geliştirmeye ve sigorta okuryazarlığını yaygınlaştırmaya odaklanıyoruz. Bireylerin yaşam yolculuklarında güvenilir bir risk yoldaşı olmayı hedefliyoruz. Hayata geçirdiğimiz projelerin uzun vadeli ve kalıcı etki yaratmasına önem veriyoruz.

Bu çalışmalarımız, SKA 3 -Sağlık ve Kaliteli Yaşam, SKA 4 – Nitelikli Eğitim, SKA 11 – Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar ve SKA 17- Amaçlar için Ortaklıklar hedefleriyle uyumlu şekilde toplumsal dayanıklılığı güçlendirmeyi amaçlıyoruz. Uzun vadeli etki yaratan projelerimizle bireylerin yaşam kalitesini artırırken sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlamayı önemsiyoruz.



Toplumsal Yatırım Programları

Toplumsal yatırım programlarımızla özel eğitimden teknolojiye uzanan alanlarda gençlerin gelişimini destekliyoruz.



Aksigorta olarak sigortacılık faaliyetlerimizin yanı sıra toplumsal sorumluluk anlayışımız doğrultusunda farklı alanlarda sosyal etki yaratan projeler yürütüyoruz. Hayata geçirdiğimiz projelerle bireylerin ve kurumların bilinçlenmesine, farkındalık kazanmasına ve toplumsal gelişime aktif katkı sağlamasına destek olmayı amaçlıyoruz.

Aksigorta-AgeSA Özel Eğitim Meslek Okulu

Deprem bölgesinde toplumsal iyileşmeye katkı sağlama yaklaşımımız doğrultusunda, özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilerin eğitim hayatına ve sosyal yaşama katılımını desteklemeye yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Bu kapsamda, Sabancı Vakfı'nın katkılarıyla Belçikalı ortağımız Ageas'ın fon desteğiyle Hatay'ın Kırıkhan ilçesinde hayata geçirilen Aksigorta-AgeSA Özel Eğitim Meslek Okulu eğitim faaliyetlerine başladı.

Hatay'daki Sabancı Topluluğu destekli ilk özel eğitim meslek okulu olma özelliğini taşıyan okulda, lise düzeyinde 30 öğrenci eğitim görmeye başladı. 2025-2026 eğitim öğretim döneminin ikinci yarısında ilk öğrencilerini kabul eden okulumuzda, hafif zihinsel engelli gençlerin yalnızca akademik gelişimlerini değil; günlük yaşam becerilerini, mesleki yeterliliklerini ve bağımsız yaşam becerilerini de desteklemeyi amaçlıyoruz.

Öğrencilerin mezuniyetlerinde alacakları Özel Eğitim Meslek Diploması ile bağımsız yaşam becerilerinin geliştirilmesi ve istihdama katılımlarının artırılması hedefleniyor. Deprem bölgesinde kapsayıcı eğitimin güçlendirilmesine katkı sağlayan proje, öğrencilerin toplumsal yaşama daha aktif katılımını desteklerken aileleri için de uzun vadeli sosyal değer oluşturuyor.

↖ Projeye ilişkin videomuzu **buradan** izleyebilirsiniz.

Sabancı Gençlik Seferberliği – Bursa Uludağ Üniversitesi Aksigorta Teknoloji ve Etki Merkezi

Gençlerin potansiyellerini ortaya koyabilecekleri fırsatlara erişimini desteklemeyi ve gelişimlerine katkı sunmayı önceliklerimiz arasında görüyoruz. Bu anlayışla, Sabancı Holding ve Topluluk şirketlerinin gençlere yatırım yapma vizyonuyla hayata geçirilen Sabancı Gençlik Seferberliği kapsamında Bursa Uludağ Üniversitesi ile iş birliği gerçekleştirdik.

Bu kapsamda hayata geçirilen Aksigorta Teknoloji ve Etki Merkezi ile öğrencilerin teknoloji ve inovasyon alanlarında kendilerini geliştirebilecekleri, fikirlerini hayata geçirebilecekleri ve üretim pratiği kazanabilecekleri bir öğrenme ekosisteminin oluşturulmasına katkı sağlıyoruz. Aynı zamanda sürdürülebilirlik ve sosyal etki alanlarında gençlerin aktif rol almasını destekliyoruz.

Merkez bünyesinde öğrencilerin gerçek projeler üzerinde çalışarak teknik bilgi ve deneyim kazanmaları, aynı zamanda problem çözme, iş birliği ve ekip çalışması gibi yetkinliklerini geliştirmeleri amaçlanıyor. Program sonunda katılımcılar Aksigorta onaylı sertifika almaya hak kazanırken, başarılı öğrenciler için Aksigorta'da staj imkânı sunuluyor. Bu çalışmalarla merkezin uzun vadeli ve sürdürülebilir bir etki alanı oluşturmasına katkı sağlamayı hedefliyoruz.

Gençlerin teknoloji ve inovasyon alanındaki gelişimini destekleyen projeler yürütüyor, potansiyellerini ortaya koyabilecekleri öğrenme ve gelişim ortamlarının yaygınlaşmasına katkı sağlıyoruz.

Toplumsal Yatırım Programları

12.631 adet fidan bağışı gerçekleştirdik.





Aksigorta Acenteleri Hatıra Ormanı

İklim değişikliğiyle mücadeleye ve doğal yaşamın korunmasına katkı sağlamak amacıyla çevresel sürdürülebilirlik odaklı çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Bu kapsamda, acentelerimizin katkısıyla Eylül 2025 itibariyle düzenlenen her yangın, işyeri ve mini konut poliçeleri için bir fidan bağışı gerçekleştirdik.

Kampanya kapsamında üretilen poliçelere karşılık gelen 12.631 fidan, Ege Orman Vakfı aracılığıyla Sakarya'nın Hendek ilçesinde toprakla buluştu. Bu kapsamda Ege Orman Vakfı'na 1.088.635 TL tutarında bağış sağladık.

Bu kampanya / proje ile ağaçlandırma faaliyetlerine destek vererek doğal yaşamın korunmasına katkı sunarken, acentelerimizi de çevresel fayda yaratan ortak bir sosyal sorumluluk hareketinin parçası haline getirdik. Böylece iş ortaklarımızla birlikte çevresel sürdürülebilirlik konusunda kolektif etki yaratılmasına katkı sağlamayı amaçladık.





07

Ekler

85 Kurumsal Üyelikler ve Sertifikasyonlar
86 Çevresel Performans Göstergeleri
87 Sosyal Performans Göstergeleri
97 Ekonomik Performans Göstergeleri
98 GRI İçerik İndeksi
104 Raporlama Kılavuzu
117 Sınırlı Güvence Raporu

Kurumsal Üyelikler ve Sertifikasyonlar

Kurumsal Üyelikler
UN Global Compact
Entegre Raporlama Derneği
Principles for Sustainable Insurance
PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği
YASED - Uluslararası Yatırımcılar Derneği
STD - Sigorta Tatbikatçıları Derneği
TARSİM - Tarım Sigortaları Havuzu
TSB - Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği
TÜSİAD (Sabancı Üyeliği)
TEGEP - Eğitim ve Gelişim Platformu
Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD)
Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)

Sertifikasyonlar
ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi
ISO 10001 Müşteri Memnuniyeti Belgesi

Çevresel Performans Göstergeleri

Enerji Tüketimi	Birim	2023	2024	2025
Toplam enerji tüketimi	MWh	2.888	3.465	3.654
Yenilenebilir enerji tüketimi	MWh	505	700	670
Yenilenebilir enerji tedariki (I-REC, YEK-G, vb.)	MWh	505	700	670
Yenilenebilir elektrik tüketiminin toplam elektrik tüketimindeki payı (Genel Merkez+Bölge Direktörlükleri)	%	35	100	100
Yenilenebilir elektrik tüketiminin toplam elektrik tüketimindeki payı (Genel Merkez)	%	100	100	100
Enerji yoğunluğu	MWh/ milyon TL gelirler	0,11	0,10	0,10
Doğalgaz tüketimi	m^3	6.470	8.532	8.769
Elektrik tüketimi	MWh	643	700	592
Motorin tüketimi (Şirket araçları)	MWh	192	139	71
Benzin tüketimi (Şirket araçları)	MWh	1.991	2.241	2.898

Sera Gazı Salımları	Birim	2023	2024	2025
Kapsam 1	ton CO_2e	574	630	692
Kapsam 2	ton CO_2e	61	311	257
Kapsam 2 (piyasaya dayalı)	ton CO_2e	0	0	0
Kapsam 2 (lokasyona dayalı)	ton CO_2e	61	311	257
Kapsam 3	ton CO_2e	63.396	32.804	23.506
Toplam sera gazı salımları	**ton CO_2e**	**64.030**	**33.745**	**24.455**
Sera gazı yoğunluğu	ton CO_2e/milyon TL gelirler	2,35	0,97	0,70

Kapsam 3 Emisyon Kategorileri (tonCO_2e)	2023	2024	2025
Kategori 1: Satın alınan ürün ve hizmetler	30.087,5	9.593	2.627,35
Kategori 5: Atıklar	0,1	0,05	0,04
Kategori 6: İş seyahatleri	348,4	182	82,2
Kategori 7: Çalışan ulaşımı	18,6	64	65,4
Kategori 15: Yatırımlar	32.942	22.965	20.731,1
Toplam	**63.396**	**32.804**	**23.506**

Çevresel Performans Göstergeleri

Su Yönetimi	Birim	2023	2024	2025
Şebeke suyu kullanımı	m^3	839	794	610
Toplam su tüketimi	m^3	839	794	610
Toplam atıksu deşarjı	m^3	839	794	610

Atık Yönetimi	Birim	2023	2024	2025
Tehlikesiz atık miktarı	ton	4,45	6,52	6,93
Tehlikeli atık miktarı	ton	0	0	0
Toplam atık miktarı	**ton**	**4,45**	**6,52**	**6,93**
Tekrar kullanılan veya geri dönüştürülen atık miktarı	ton	4,45	6,52	6,93
Toplam plastik tüketimi	**ton**	**0,408**	**0,480**	**0,500**
Tek kullanımlık plastik tüketimi	ton	0,408	0,480	0,500

Sosyal Performans Göstergeleri

Çalışan Demografisi

Cinsiyete ve Çalışma Kategorisine Göre Çalışanlar	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Beyaz Yaka	407	344	469	370	513	369
Mavi Yaka	0	0	0	0	0	0
Toplam çalışan sayısı	**751**		**839**		**882**	
Çalışan oranları	%54	%46	%56	%44	%58	%42

Kategoriye Göre Çalışanlar	2023		2024		2025	
	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı
Beyaz Yaka	751	0	839	0	882	0
Mavi Yaka	0	0	0	0	0	0
Toplan çalışan sayısı	**751**		**839**		**882**	

Sosyal Performans Göstergeleri

Yaşa Göre Çalışanlar	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
30 yaş altı	85	50	100	62	97	57
30-50 yaş arası	319	278	363	289	406	289
50 yaş ve üzeri	3	16	6	19	10	23

Çalışma Süresine Göre Taşeronlar	2023		2024		2025	
	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı
Taşeronlar	43	0	32	0	30	0

Cinsiyete Göre Taşeronlar	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Taşeron Sayısı	26	17	20	12	17	13

Seviyeye Göre Yöneticiler	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
İlk kademe yönetici sayısı	37	53	38	47	44	46
Orta kademe yönetici sayısı	13	29	19	29	20	31
Kıdemli yönetici sayısı	2	7	2	6	1	6
Toplam yönetici sayısı	**52**	**89**	**59**	**82**	**65**	**83**

Kadın Yönetici Oranı	2023	2024	2025
İlk seviye	%41	%45	%49
Orta seviye	%31	%40	%39
Üst seviye	%22	%25	%14
İlk, orta ve üst seviye kadın yönetici oranı	%37	%42	%44

Sosyal Performans Göstergeleri

STEM Rollerine Göre Çalışanlar	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
STEM pozisyonlardaki çalışan sayısı	30	52	38	61	38	60
STEM rollerindeki kadın çalışanı oranı	%37	%63	%38	%62	%39	%61
STEM pozisyonlardaki çalışan sayısı (Teknoloji alanında çalışan)	25	29	36	44	36	45
STEM pozisyonlardaki çalışan sayısı (Mühendislik alanında çalışan)	4	16	0	11	0	9
STEM pozisyonlardaki çalışan sayısı (Veri Analitiği/ Matematik alanında çalışan)	1	7	2	6	2	6

STEM Rollerine Göre Yöneticiler	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
STEM pozisyonlardaki yönetici sayısı	4	13	6	15	6	14
STEM rollerindeki kadın yönetici oranı	%24		%29		%30	

Diğer Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik Göstergeleri	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Gelir yaratan fonksiyonlardaki yönetici sayısı	2	11	10	30	12	31
Gelir yaratan fonksiyonlardaki kadın yönetici oranı	%15		%25		%28	

Cinsiyete göre Engelli Çalışanlar	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Engelli çalışan sayısı	3	5	8	6	12	7
Yasal zorunluluk gereği çalıştırılması gereken minimum engelli çalışan sayısı	15		20		20	

İşe Alım

Cinsiyete Göre Yeni İşe Alınan Çalışanlar	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Yeni İşe Alınan Çalışan Sayısı	93	51	103	94	84	71

Sosyal Performans Göstergeleri

Yaş Grubuna Göre Yeni İşe Alınan Çalışan Sayısı	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
30 yaş altı	37	23	43	34	34	27
30-50 yaş arası	56	28	60	60	50	43
50 yaş ve üzeri	0	0	0	0	0	1
Yıl içinde yeni işe alınan çalışan sayısı	93	51	103	94	84	71

Yönetici Seviyesine Göre Yeni İşe Alınan Çalışan Sayısı	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
İlk seviye	0	0	1	2	3	2
Orta seviye	4	1	1	2	0	3
Üst seviye	0	0	0	0	0	1
Yıl içinde yeni işe alınan çalışan sayısı	4	1	2	4	3	6

İşten Ayrılma

Yaş Grubuna Göre İşten Ayrılan Çalışan Sayısı	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
30 yaş altı	6	14	15	13	11	20
30-50 yaş arası	31	36	29	55	32	46
50 yaş ve üzeri	1	3	0	2	0	2
Toplam işten ayrılan çalışan sayısı	**38**	**53**	**44**	**70**	**43**	**68**

Sosyal Performans Göstergeleri

Yönetici Seviyesine Göre İşten Ayrılan Çalışan Sayısı	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
İlk seviye	1	6	0	9	4	2
Orta seviye	1	4	2	6	0	4
Üst seviye	0	0	0	0	0	1
Yıl içinde yeni işe alınan çalışan sayısı	2	10	2	15	4	7

Yönetici Seviyesine Göre Kendi İsteğiyle İşten Ayrılan Çalışan Sayısı	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
İlk seviye	0	0	0	2	1	2
Orta seviye	0	1	2	5	0	0
Üst seviye	0	0	0	0	0	0
Toplam	**0**	**1**	**2**	**7**	**1**	**2**

Yaş Grubuna Göre Kendi İsteğiyle İşten Ayrılan Çalışan Sayısı	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
30 yaş altı	4	13	11	12	9	18
30-50 yaş arası	14	21	27	42	24	37
50 yaş ve üzeri	1	1	0	0	0	0
Kendi isteğiyle işten ayrılan toplam çalışan sayısı	19	35	38	54	33	55

Cinsiyete Göre Çalışan Devir Oranı (%)	2023	2024	2025
Kadın	%9	%9	%8
Erkek	%15	%19	%18
Toplam	**%12**	**%14**	**%13**

Sosyal Performans Göstergeleri

Cinsiyete Göre Kendi İsteği ile Ayrılan Çalışan Devir Oranı (%)	2023	2024	2025
Kadın	%5	%8	%6
Erkek	%10	%15	%15
Toplam	**%7**	**%11**	**%10**

Yaşa Göre Çalışan Devir Oranı (%)	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
30 yaş altı	%4	%10	%9	%8	%7	%13
30-50 yaş arası	%5	%6	%4	%8	%5	%7
50 yaş ve üzeri	%5	%16	%0	%8	%0	%6

Yönetici Seviyesine Göre Çalışan Devir Oranı (%)	2023	2024	2025
İlk seviye	%8	%0	%7
Orta Seviye	%12	%17	%8
Üst Seviye	%0	%11	%14

Yaşa Göre Kendi İsteğiyle Ayrılan Çalışan Devir Oranı (%)	2023	2024	2025
30 yaş altı	%13	%14	%18
30-50 yaş arası	%6	%11	%9
50 yaş ve üzeri	%11	%0	%0

Yönetici Seviyesine Göre Kendi İsteğiyle Ayrılan Çalışan Devir Oranı (%)	2023	2024	2025
İlk seviye	%0	%2	%3
Orta seviye	%2	%15	%0
Üst seviye	%0	%0	%0

Sosyal Performans Göstergeleri

İzinler

Doğum İzinleri	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Doğum/babalık İznine Ayrılan Çalışan Sayısı	24	15	20	9	39	18
Doğum/babalık İzninin Sona Ermesinden Sonra İşe Dönen Çalışan Sayısı	24	15	20	9	39	18
Doğum/babalık izninden sonra işe dönen ve minimum 12 ay çalışmaya devam eden çalışan sayısı	24	12	19	8	39	16
Doğum İzninden işe dönüş oranı	%100		%100		%100	

Eğitimler & Performans

Cinsiyete Göre Çalışan Eğitimleri	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Toplam eğitim saati	23.591	16.699	26.056	21.176	24.778	18.543
Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati	57,76	48,54	55,58	57,23	48,3	50,25

Yaşa Göre Eğitim Toplam Eğitim Saati	2023	2024	2025
30 yaş altı	10.329,3	13.263,8	8.410
30-50 yaş arası	29.108,7	33.847,4	33.662
50 yaş ve üzeri	723,8	120,3	1.249

Yaşa Göre Çalışan Başına Yıllık Ortalama Eğitim Saati	2023	2024	2025
30 yaş altı	76,5	81,9	54,6
30-50 yaş arası	48,8	117,1	48,4
50 yaş ve üzeri	38,1	4,8	37,8

Yönetici Seviyesine Göre Toplam Eğitim Saatleri	2023	2024	2025
İlk	5.987	2.839	5.053
Orta	1.425	690	2.560
Üst	582	194	169

Sosyal Performans Göstergeleri

Yönetici Seviyesine Göre Yıllık Ortalama Eğitim Saatleri	2023	2024	2025
İlk	66,5	33,4	56,1
Orta	33,9	14,4	50,2
Üst	64,6	24,3	24,1

Eğitim Maliyetleri	2023	2024	2025
Toplam eğitim maliyeti (TL)	13.784.601	21.456.692	25.343.866
Çalışan başına yıllık ortalama eğitim Maliyeti (TL)	18.355	25.574	28.735

Taşeron Eğitimleri	2023	2024		2025	
		Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Taşeronlara verilen eğitim saati	60	0	10	0	0

Eğitim İçerikleri ve Saatleri	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Etik konusunda verilen eğitim saati	451	363	401	352	727	576
Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele konusunda verilen eğitim saati	425	324	605	398	727	576
Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık konusunda verilen eğitim saati	25	6	118	49	69	48
Sürdürülebilirlik ve Çevre konusunda verilen eğitim saati	140	252	118	49	265	131

Performans Yönetimi	2023		2024		2025	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Düzenli bir performans değerlendirmesinden geçen çalışan sayısı	407	344	459	361	513	369
Düzenli bir performans değerlendirmesinden geçen çalışan oranı	%100		%100		%100	

Sosyal Performans Göstergeleri

Çalışan Memnuniyeti	2023	2024	2025
Çalışan Memnuniyeti Anketine Katılan Çalışan Sayısı			
Kadın	411	481	514
Erkek	351	381	371
Çalışan Memnuniyeti Skoru (%)			
Kadın	88	70	73
Erkek	87	73	73
Çalışan Bağlılığı Anketine Katılan Çalışan Sayısı			
Kadın	411	481	514
Erkek	351	381	371
Çalışan Bağlılığı Skoru (%)			
Kadın	76	59	68
Erkek	79	61	68
Yaşa Göre Çalışan Memnuniyeti Skoru* (%)			
35 Yaş Altı	Sayı belirtilemiyor	70	71
35-45 Yaş Arası	86	70	71
45 ve Yaş Üstü	95	78	84

** 2025 yılı itibariyle yaş kırılımları 35 yaş altı, 35-45 yaş arası ve 45 üstü olarak güncellenmiştir.*
2023 ve 2024 yılına ait kırımlar 30 yaş altı, 30-50 arası ve 50 üstü yaş grubunu temsil etmektedir.

Çalışan Memnuniyeti	2023	2024	2025
Yönetici Seviyesinde Çalışan Memnuniyeti			
Çalışan Memnuniyeti Anketine Katılan Yönetici Sayısı			
İlk	105	141	147
Orta	42		
Üst	13	8	6
Çalışan Memnuniyeti Skoru (%)			
İlk	91	80	86
Orta	98		
Üst	100	88	100
Çalışan Bağlılığı Anketine Katılan Yönetici Sayısı			
İlk	105	141	147
Orta	42		
Üst	13	8	6
Çalışan Bağlılığı Skoru (%)			
İlk	90	75	84
Orta	88		
Üst	100	88	100

Sosyal Performans Göstergeleri

İş Sağlığı ve Güvenliği

İSG Performansı	2023	2024	2025
Toplam çalışma saati	1.485.792	1.658.000	1.738.000
Toplam iş günü sayısı	252	250	250
Çalışanlara sunulan eğitim saati (çalışan*saat) (Online)	456	1.872	1.192
Taşeronlara sunulan eğitim saati (çalışan*saat)	60	24	0

İSG Şirket Çalışanları	2023	2024	2025
Kaza sayısı	7	4	7
Ölümlü vaka sayısı	0	0	0
Meslek hastalığı sayısı	0	0	0
Kazadan kaynaklı devamsızlık	7	21	3
Devamsızlık	7	1.384	1.652
Kayıp iş günü oranı	0,94	2,53	0,35

İSG Taşeronlar	2023	2024	2025
Kaza sayısı	3	0	0
Ölümlü vaka sayısı	0	0	0
Meslek hastalığı sayısı	0	0	0
Kazadan kaynaklı devamsızlık	9	0	0
Devamsızlık	9	0	0
Kayıp iş günü oranı	1,21	0	0

Ekonomik Performans Göstergeleri

	Birim	2023	2024	2025
Toplam çevre harcamaları	TL	33.009	66.432	1.148.809
Kanunen zorunlu olmayan harcamalar	TL	9.217	14.220	1.107.866
Kanunen zorunlu harcamalar	TL	23.792	52.212	40.943
ÇSY Bağlantılı Yatırımlar TL				
Mitigation (Etki Azaltma)	TL	0	0	23.705.414
Transition (Dönüşüm)	TL	0	0	0
Enabler (Sağlama)	TL	594.725.298	0	0
İSG için ayrılan bütçe/yatırımlar	TL	475.237	846.209	1.930.922
Hayırseverlik kapsamındaki bağışlar	TL	11.868.197	151.229.654	155.529.933
Kurumsal sosyal sorumluluk alanındaki yatırımlar	TL	2.541.300	648.060	4.198.880
Ticari girişimler, sponsorluklar	TL	2.332.800	108.000	0
Sürdürülebilir İş Modeli				
Sürdürülebilir ürün ve hizmet sayısı	Adet	44	46	54
Mitigation (Etki Azaltma)	Adet	6	5	5
Transition (Dönüşüm)	Adet	0	0	0
Enabler (Sağlama)	Adet	12	15	17
Olumlu sosyal etki yaratan ürün ve hizmet sayısı	Adet	26	26	32
Sürdürülebilir hizmetlerden elde edilen gelirlerin tutarı	TL	5.651.866.650	7.504.368.823	9.373.537.396
Mitigation (Etki Azaltma)	TL	1.722.520.000	1.537.584.352	897.526.547
Transition (Dönüşüm)	TL	0	0	0
Enabler (Sağlama)	TL	1.950.020.000	2.054.337.188	2.762.499.994
Olumlu sosyal etki yaratan ürün ve hizmet sayısı	TL	1.979.326.650	3.912.447.283	5.713.510.855
Sürdürülebilir ürün ve hizmetlerin toplam gelire oranı	%	21	22	27
Ar-Ge ve İnovasyon Yatırımları				
Tüm Ar-Ge ve inovasyon yatırımları	TL	50.562.624	36.274.233,99	83.527.463
Sürdürülebilirlik odaklı Ar-Ge ve inovasyon yatırımları	TL	4.939.000	29.418.858,99	69.196.463
Sürdürülebilirlik odaklı Ar-Ge ve inovasyon yatırımları oranı	%	10	81	83
Yatırımlar/Faaliyetlerle Yapılan Faydalar				
Çevresel fayda	ton	4,2	8.310	7.634
Finansal tasarruf	TL	368.164.066	649.612.618	519.000.136
İnsan Sermayesi Yatırım Getirisi				
Toplam gelir	TL	27.298.748.169	34.871.800.014	35.101.021.882
Toplam işletme giderleri	TL	1.087.543.654	2.058.535.767	3.013.599.722
Çalışanların gelişimi için harcanan giderler	TL	13.945.577	21.724.532	25.343.866
İnsan sermayesi yatırım getirisi	TL	1.880,5	1.511,4	1.267,1

GRI İçerik İndeksi

Kullanım bildirimi	Aksigorta A.Ş. 01.01.2025-31.12.2025 dönemi için GRI standartlarını referans alarak raporlama yapmıştır.
GRI 1 kullanımı	GRI 1: Temel 2021

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Sayfa Numarası, Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
GENEL BİLDİRİMLER		
GRI 2: Genel Bildirimler 2021	2-1 Kurum profili	Bir Bakışta Aksigorta https://www.aksigorta.com.tr/hakkimizda/kurumsal-bilgiler/aksigorta-hakkinda
	2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar	Rapor Hakkında
	2-3 Raporlama Periyodu, Sıklığı ve İlgili Kişi	Rapor Hakkında Yıllık İrtibat kişisi: Tuğba Üstün tugba.ustun@aksigorta.com.tr
	2-4 Önceki raporlara göre yeniden düzenlenen bilgi	Önceki raporlarda sağlanan bilgilere ilişkin yeniden düzenlenen bir beyan bulunmamaktadır.
	2-5 Dış Denetim	Sınırlı Güvence Raporu
	2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	Bir Bakışta Aksigorta https://www.aksigorta.com.tr/hakkimizda https://www.aksigorta.com.tr/urunler/bireysel-urunler
	2-7 Çalışanlar	Aksigorta'da Çalışma Hayatı Sosyal Performans Göstergeleri
	2-8 Taşeron firmaya ait çalışanlar	Aksigorta'da Çalışma Hayatı Sosyal Performans Göstergeleri
GRI 2: Genel Bildirimler 2021	2-9 Yönetişim yapısı	Kurumsal Yönetim https://www.aksigorta.com.tr/yatirimci-iliskileri/kurumsal-kimlik-ve-yonetim/yonetim-kurulu https://www.aksigorta.com.tr/yatirimci-iliskileri/kurumsal-kimlik-ve-yonetim/sirket-yonetimi
	2-10 En yüksek yönetişim organının üyelerinin yetkinlik ve yeterliliklerinin belirlenme süreci	Yönetim Kurulu Faaliyet Esasları, Aksigorta 2025 Faaliyet Raporu https://www.aksigorta.com.tr/yatirimci-iliskileri/faaliyet-raporlari/faaliyet-raporlari
	2-11 En yüksek yönetişim organının başkanı	Aksigorta Yönetim Kurulu Başkanı, Özgeçmiş bilgileri için Aksigorta 2025 Faaliyet Raporu https://www.aksigorta.com.tr/yatirimci-iliskileri/faaliyet-raporlari/faaliyet-raporlari
	2-12 En yüksek yönetişim organının kuruluşun faaliyetleri kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesindeki rolü	Yönetim Kurulu Faaliyet Esasları, Aksigorta 2025 Faaliyet Raporu https://www.aksigorta.com.tr/yatirimci-iliskileri/faaliyet-raporlari/faaliyet-raporlari
	2-13 Faaliyet kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesinde sorumluluk iradesi	Yönetim Kurulu Faaliyet Esasları, Aksigorta 2025 Faaliyet Raporu https://www.aksigorta.com.tr/yatirimci-iliskileri/faaliyet-raporlari/faaliyet-raporlari
	2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetişim organının rolü	Yönetim Kurulu Faaliyet Esasları, Aksigorta 2025 Faaliyet Raporu https://www.aksigorta.com.tr/yatirimci-iliskileri/faaliyet-raporlari/faaliyet-raporlari

GRI İçerik İndeksi

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Sayfa Numarası, Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
GRI 2: Genel Bildirimler 2021	2-15 Çıkar çatışmalarını engelleyen süreçler	Kurumsal Yönetim **Aksigorta İş Etiği Kuralları**
	2-16 Kritik konuların en yüksek yönetişim organına aktarılması süreci	Yönetim Kurulu Faaliyet Esasları, Aksigorta 2025 Faaliyet Raporu https://www.aksigorta.com.tr/yatirimci-iliskileri/faaliyet-raporlari/faaliyet-raporlari
	2-17 En yüksek yönetişim organının yetkinlikleri	Kurumsal Yönetim https://www.aksigorta.com.tr/yatirimci-iliskileri/kurumsal-kimlik-ve-yonetim/yonetim-kurulu https://www.aksigorta.com.tr/yatirimci-iliskileri/kurumsal-kimlik-ve-yonetim/sirket-yonetimi
	2-18 En yüksek yönetişim organının performansının değerlendirilmesi	Kurumsal Yönetim https://www.aksigorta.com.tr/yatirimci-iliskileri/kurumsal-kimlik-ve-yonetim/yonetim-kurulu https://www.aksigorta.com.tr/yatirimci-iliskileri/kurumsal-kimlik-ve-yonetim/sirket-yonetimi
	2-19 Ücret politikaları	**Aksigorta Ücretlendirme Politikası**
	2-20 Ücretlerin belirlenmesine yönelik süreç	**Aksigorta Ücretlendirme Politikası**
	2-21 Yıllık toplam ücret oranı	**Aksigorta Ücretlendirme Politikası**
	2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama	Sürdürülebilirlik Yönetimi
	2-23 Politika taahhütleri	**Aksigorta Sürdürülebilirlik Politikası**
	2-24 Politika taahhütlerinin uygulanması	**Aksigorta Sürdürülebilirlik Politikası**
	2-25 Olumsuz etkileri iyileştirmeye yönelik Süreçler	**Aksigorta 2025 TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporu**
	2-26 Etik ve yasal davranışla ilgili konular hakkında öneri alınması ve endişelerin dile getirilmesine yönelik mekanizmalar	Kurumsal Yönetim
	2-27 Yasal mevzuata uyum	Kurumsal Yönetim
	2-28 Kurumsal üyelikler	Kurumsal Üyelikler ve Sertifikasyonlar
	2-29 Paydaş katılımı	Paydaş Etkileşimi Önceliklendirme Analizi Aksigorta Değer Yaratma Modeli
	2-30 Toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranları	Aksigorta, dernek kurma özgürlüğünü ve toplu iş sözleşmesi hakkının etkin bir biçimde tanınmasını desteklemektedir.
ÖNCELİKLİ KONULAR		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	Önceliklendirme Analizi
	3-2 Öncelikli konuların listesi	Önceliklendirme Analizi
	3-3 Öncelikli konunun yönetimi	Önceliklendirme Analizi
EKONOMİK PERFORMANS		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi
GRI 201: Ekonomik Performans 2016	201-2 İklim değişikliğinden kaynaklanan finansal sonuçlar ile diğer riskler ve fırsatlar	**Aksigorta 2025 TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporu**

GRI İçerik İndeksi

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Sayfa Numarası, Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
DOLAYLI EKONOMİK ETKİLER		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi
GRI 203: Dolaylı Ekonomik Etkiler 2016	203-2 Önemli dolaylı ekonomik etkiler	Müşteri Deneyimi ve Memnuniyeti
YOLSUZLUKLA MÜCADELE		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi
GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016	205-1 Yolsuzlukla ilgili riskler bakımından değerlendirilen faaliyetler	Raporlama döneminde herhangi bir yolsuzluk vakası tespit edilmediğinden bu konuda bir önlem alınmasına veya değerlendirme yapılmasına ihtiyaç duyulmamıştır.
	205-2 Yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürleri ile ilgili iletişim ve eğitim	Sosyal Performans Göstergeleri
	205-3 Teyit edilmiş yolsuzluk vakaları ve alınan önlemler	Raporlama döneminde teyit edilmiş yolsuzluk vakaları bulunmamaktadır.

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Sayfa Numarası, Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
ENERJİ		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi
GRI 302: Enerji 2016	302-1 Kurum içi enerji tüketimi	Enerji ve Emisyon Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	302-3 Enerji yoğunluğu	Enerji ve Emisyon Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	302-4 Enerji tüketiminin azaltılması	Enerji ve Emisyon Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
SU VE ATIK SULAR		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi
GRI 303: Su ve Atık Sular 2018	303-1 Paylaşılan bir kaynak olarak su etkileşimleri	Su Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	303-2 Su tahliyesiyle ilgili etkilerin yönetimi	Su Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	303-3 Su çekimi	Su Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	303-4 Su tahliyesi	Su Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	303-5 Su tüketimi	Su Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri

GRI İçerik İndeksi

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Sayfa Numarası, Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
EMİSYONLAR		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi
GRI 305: Emisyonlar 2016	305-1 Doğrudan sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 1)	Enerji ve Emisyon Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	305-2 Dolaylı enerji sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 2)	Enerji ve Emisyon Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	305-3 Diğer dolaylı sera gazı (GHG) emisyonları (Kapsam 3)	Enerji ve Emisyon Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	305-4 Sera gazı emisyon yoğunluğu	Çevresel Performans Göstergeleri
	305-5 Sera gazı (GHG) emisyonlarının azaltılması	Enerji ve Emisyon Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
ATIK		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi
GRI 306: Atık 2020	306-1 Atık üretimi ve atık kaynaklı önemli etkiler	Atık Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	306-2 Atık kaynaklı önemli etkilerin yönetimi	Atık Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri
	306-3 Atık üretimi	Atık Yönetimi Çevresel Performans Göstergeleri

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Sayfa Numarası, Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
İSTİHDAM		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi
GRI 401: İstihdam 2016	401-1 Yeni işe alınan çalışanlar ve çalışan devir oranı	Sosyal Performans Göstergeleri
	401-2 Tam zamanlı çalışanlara sağlanıp, geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan faydalar	Aksigorta'da geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan ve tam zamanlı çalışanlara sağlanan yan hak bulunmamaktadır.
	401-3 Doğum/Ebeveyn İzni	Sosyal Performans Göstergeleri
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi	İş Sağlığı ve Güvenliği
	403-2 Yaralanma türleri ve yaralanma oranları, meslek hastalıkları, kayıp günler, devamsızlık ve işle bağlantılı ölüm sayısı	İş Sağlığı ve Güvenliği Sosyal Performans Göstergeleri
	403-3 İş sağlığı hizmetleri	İş Sağlığı ve Güvenliği
	403-4 İş sağlığına ve güvenliğine çalışan katılımı, danışma ve iletişim	İş Sağlığı ve Güvenliği

GRI İçerik İndeksi

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Sayfa Numarası, Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018	403-5 İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi eğitimi	İş Sağlığı ve Güvenliği Sosyal Performans Göstergeleri
	403-6 Çalışan sağlığının teşviki	İş Sağlığı ve Güvenliği
	403-7 İş ilişkileri ile doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve hafifletilmesi	İş Sağlığı ve Güvenliği
	403-8 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki işçiler	İş Sağlığı ve Güvenliği
	403-9 İş kaynaklı yaralanmalar	İş Sağlığı ve Güvenliği Sosyal Performans Göstergeleri
	403-10 İş kaynaklı hasta vakaları	İş Sağlığı ve Güvenliği Sosyal Performans Göstergeleri
EĞİTİM VE ÖĞRETİM		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi
GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016	404-1 Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati	Eğitim ve Gelişim Sosyal Performans Göstergeleri
	404-2 Çalışan gelişimini destekleyen yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları	Eğitim ve Gelişim Sosyal Performans Göstergeleri
	404-3 Düzenli performans gelişim değerlendirmelerinden geçen çalışan yüzdesi	Eğitim ve Gelişim Sosyal Performans Göstergeleri
ÇEŞİTLİLİK VE FIRSAT EŞİTLİĞİ		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi
GRI 405: Çeşitlik ve Fırsat Eşitliği 2016	405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanlarının çeşitliliği	Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Sosyal Performans Göstergeleri
	405-2 Kadınların temel maaş ve ücretlerinin erkeklere oranı	Aksigorta'da kadın ve erkek çalışanlar arasında cinsiyet bazlı taban maaş ve ücret farkı bulunmamaktadır.
AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi
GRI 406: Ayrımcılığın Önlenmesi	406-1 Ayrımcılık olayları ve alınan düzeltici tedbirler	2025 yılında herhangi bir ayrımcılık vakası yaşanmamıştır.
ÇOCUK İŞÇİLİĞİ		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi
GRI 408: Çocuk İşçiliği 2016	408-1 Çocuk işçiler bakımından belirgin risk taşıdığı belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler	Aksigorta'da çocuk işçi çalıştırılmamaktadır.

GRI İçerik İndeksi

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Sayfa Numarası, Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
ZORLA/ZORUNLU ÇALIŞTIRMA		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi
GRI 409: Zorla/ Zorunlu Çalıştırma	409-1 Zorla veya zorunlu çalıştırma vakaları bakımından belirgin risk teşkil ettiği belirlenen faaliyetler ve tedarikçiler	Raporlama döneminde zorla veya zorunlu çalıştırma vakası yaşanmamıştır.
MÜŞTERİ BİLGİ GİZLİLİĞİ		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi
GRI 418: Müşteri Bilgi Gizliliği	418-1 Müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybıyla ilgili doğrulanmış şikayetler	Raporlama döneminde müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybı ile ilgili doğrulanmış şikayet bulunmamaktadır.
ŞEFFAF VE ÇEVİK YÖNETİŞİM		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Kurumsal Yönetim

GRI STANDARDI	BİLDİRİMLER	Sayfa Numarası, Kaynak ve/veya Doğrudan Cevaplar
DİJİTAL DÖNÜŞÜM		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Aksigorta'da Dijitalleşme ve İnovasyon
VERİ GİZLİLİĞİ VE GÜVENLİĞİ		
GRI 3: Öncelikli Konular 2021	3-3 Öncelikli konuların yönetimi	Önceliklendirme Analizi Aksigorta'da Dijitalleşme ve İnovasyon

Raporlama Kılavuzu

Bu raporlama kılavuzu (“Kılavuz”), Aksigorta A.Ş.’nin (“Şirket”) Aksigorta 2025 yılı Sürdürülebilirlik Raporu’nda (2025 Sürdürülebilirlik Raporu) yer alan sınırlı güvence kapsamındaki göstergelerine ait verilerin hazırlanma, hesaplama ve raporlanma metodolojilerine dair bilgi vermektedir.

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

Bu kılavuzda yer alan bilgiler 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren FY 25 mali yılını (1 Ocak – 31 Aralık 2025) ve “Rapor Hakkında” bölümünde ayrıntılandırıldığı gibi sadece Aksigorta’nın sorumluluğunda olan operasyonları kapsamakta olup iştirakler ile ilgili bilgileri hariç tutmaktadır.

Genel Raporlama İlkeleri

Bu rehber dokümanın hazırlanmasında aşağıdaki prensiplere dikkat edilmiştir:

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

Temel Tanımlamalar ve Raporlama Kapsamı

Bu raporun amacı doğrultusunda Şirket aşağıdaki tanımlamaları yapmaktadır:

TÜR	GÖSTERGE	KAPSAM
Çevresel Göstergeler	**Enerji Tüketimi**	
	Toplam Enerji Tüketimi (MWh)	Raporlama döneminde, Şirket’in tükettiği Doğrudan Enerji Tüketimi miktarı ve Dolaylı Enerji Tüketimi miktarının toplamını MWh cinsinden ifade eder.
	Yenilenebilir Enerji Tüketimi (MWh)	Raporlama döneminde, Şirket’in tükettiği yenilenebilir kaynaklı enerjinin toplamını MWh cinsinden ifade eder.
	Yenilenebilir Enerji Tedariği (I-REC, YEK-G, vb.) (%) (MWh)	Raporlama döneminde, Şirket’in 3. taraf yenilenebilir enerji tedarikçilerinden satın alma yolu ile elde etmiş olduğu, finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen toplam enerji miktarını MWh cinsinden ifade eder.
	Yenilenebilir Enerji Tüketiminin Toplam Enerji Tüketimindeki Payı (Genel Merkez + Bölge Direktörlükleri) (%)	Raporlama döneminde, satın alınan, Şirket’in yenilenebilir enerji kaynaklı elektrik tüketiminin toplam enerji tüketimine oranını ifade eder. Genel Merkez ve Bölge Direktörlükleri için tüketilen miktarın toplamını kapsamaktadır.
	Yenilenebilir Enerji Tüketiminin Toplam Enerji Tüketimindeki Payı (Genel Merkez) (%)	Raporlama döneminde, satın alınan, Şirket’in yenilenebilir enerji kaynaklı elektrik tüketiminin toplam enerji tüketimine oranını ifade eder. Yalnızca Genel Merkez için tüketilen miktarı kapsamaktadır.
	Enerji Yoğunluğu (MWh/TL Gelirler)	Raporlama döneminde, Şirket’in toplam tükettiği enerji miktarının MWh cinsinden değerinin, Şirket’in TL cinsinden elde ettiği, finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen gelirlerine oranını ifade eder.
	Doğal Gaz Tüketimi (m3)	Raporlama döneminde, Şirket’in servis sağlayıcı kurumlardan aldığı faturalardan takip edilen (12 aylık) ve finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, tüketilen doğalgaz miktarını m3 cinsinden ifade eder. Tüketim miktarına evsel amaçlı kullanım miktarları dahil edilmiştir.
	Elektrik Tüketimi (MWh)	Raporlama döneminde, Şirket’in servis sağlayıcı kurumlardan aldığı faturalardan takip edilen (12 aylık) satın alınan toplam elektrik miktarını MWh cinsinden ifade eder. Tüketim miktarına evsel amaçlı kullanım miktarları dahil edilmiştir.

Raporlama Kılavuzu

TÜR	GÖSTERGE	KAPSAM
Çevresel Göstergeler	Motorin Tüketimi (Yakıt-Şirket araçları) (MWh)	Raporlama döneminde, Şirket'in servis sağlayıcı kurumlardan aldığı faturalardan takip edilen ve finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen sabit yanmalı jeneratör kullanımı ve şirket araçlarının (on-road) kullanımına istinaden tüketilen motorin miktarını MWh cinsinden ifade eder.
	Benzin Tüketimi (Yakıt-Şirket araçları) (MWh)	Raporlama döneminde, Şirket'in servis sağlayıcı kurumlardan aldığı faturalardan takip edilen ve finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, şirket araçlarının (on-road) kullanımına istinaden tüketilen benzin miktarını MWh cinsinden ifade eder.
	Sera Gazı Emisyonları (ton CO_2e)	
	Kapsam 1 (Doğrudan sera gazı salımları) (ton CO_2e)	Raporlama döneminde Şirket'in sabit yanmalı, hareketli yanmalı yakıt tüketimleri ile soğutucu gazlar ve yangın söndürücü cihazların kullanımı sebebiyle oluşan sera gazı salımı anlamına gelmektedir. Şirketler, sera gazı emisyonlarını "TS EN ISO 14064-1:2018 Sera Gazları-Bölüm 1: Sera Gazı Salımlarını ve Uzaklaştırmalarının Kuruluş Seviyesinde Hesaplanmasına ve Raporlanmasına Dair Kılavuz ve Özellikler" standardına göre hesaplamaktadır.
	Kapsam 2 (Dolaylı sera gazı salımları) (ton CO_2e)	Raporlama döneminde Şirket'in Dolaylı Enerji Tüketimlerini temsil eden elektrik tüketimi sonucu oluşan dolaylı sera gazı emisyonu miktarından satın alınan yenilenebilir enerji (I-REC, YEK-G) miktarının çıkarılması sonucunu ifade eder. Şirket, sera gazı emisyonlarını "TS EN ISO 14064-1:2018 Sera Gazları-Bölüm 1: Sera Gazı Salımlarının ve Uzaklaştırmalarının Kuruluş Seviyesinde Hesaplanmasına ve Raporlanmasına Dair Kılavuz ve Özellikler" standardına göre hesaplamaktadır.
	Kapsam 3 (Diğer dolaylı sera gazı salımları) (ton CO_2e)	Raporlama döneminde, Şirket'in kapsamda yer alan GHG Protokolü'nde (Greenhouse Gas Protocol) bulunan kategorilerden, Kategori 1: Satın alınan ürün ve hizmetler, Kategori 5: İşlemlerde oluşan atıklar, Kategori 6: İş için gerçekleştirilen uçuşlar, Kategori 7: Çalışanların işe gidiş gelişleri ve Kategori 15: Yatırımlar kaynaklı oluşan dolaylı sera gazı emisyonlarını ifade eder.
	Toplam Sera Gazı Salımları (ton CO_2e)	Raporlama döneminde, Şirket'in Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 Sera Gazı Emisyonları miktarlarının toplamını ifade eder.
	Sera Gazı Yoğunluğu (ton CO_2e/TL)	Raporlama döneminde, Şirket'in toplam Sera gazı salımı miktarının, TL cinsinden toplam gelirlere oranını ifade eder.
	Su Yönetimi	
	Şebeke Suyu Kullanımı (m3)	Raporlama döneminde Şirket'in aylık (12 ay) olarak takip edilen, üçüncü taraf servis sağlayıcı kurumlar tarafından faturalandırılan şebeke suyu toplamını m3 cinsinden ifade etmektedir.
	Toplam Su Tüketimi (m3)	Raporlama döneminde Şirket'in aylık (12 ay) olarak takip edilen, üçüncü taraf servis sağlayıcı kurumlar tarafından faturalandırılan toplam su miktarını m3 cinsinden ifade etmektedir.
	Toplam Atıksu Deşarjı (m3)	Raporlama döneminde, Şirket'in üçüncü taraf servis sağlayıcı kurumlar tarafından faturalandırılan Şebeke Suyu toplamının %100'ünün atık su olduğu kabulü ile, aylık kullanım dokümanları ile takip edilen, deşarj edilen atık su miktarını ifade eder.
	Atık Yönetimi	
	Toplam Tehlikesiz Atık Miktarı (ton)	Raporlama döneminde, Şirket'in Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş atık işleme lisanslı firmalardan alınan takip fişleri takip edilen, düzenli olarak aylık gönderimi bulunan (12 ay) Tehlikesiz Atık miktarını ifade eder.
	Toplam Tehlikeli Atık Miktarı (ton)	Raporlama döneminde Şirket'in Çevre Bakanlığı portalında (Entegre Çevre Bilgi Sistemi) bulunan MOTAT (Mobil Atık Takip Sistemi sistemi) ile takip edilen, ortaya çıkardığı tehlikeli atık miktarını ifade eder.
	Toplam Atık Miktarı (ton)	Raporlama döneminde, Şirket'in Toplam Tehlikeli Atık miktarı ve Toplam Tehlikesiz Atık miktarının toplamını ifade eder.

Raporlama Kılavuzu

TÜR	GÖSTERGE	KAPSAM
Çevresel Göstergeler	Tekrar Kullanılan veya Geri Dönüştürülen Atık Miktarı (ton)	Raporlama döneminde, Şirket'in lisanslı atık işleme firmasından alınan kantar fişi & irsaliye dokümanları ile takip edilen geri dönüşüm işlemine tabi tutulduğu Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'na beyan edilmiş, geri dönüştürülen atık miktarını ifade eder.
	Toplam Plastik Tüketimi (ton)	Raporlama döneminde, Şirket'in tek kullanımlık toplam plastik tüketimi miktarını ifade eder.
	Tek Kullanımlık Plastik Tüketimi (ton)	Raporlama döneminde, Şirket'in aylık satın alma faturaları ile takip edilen, finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, %100'ünün tüketildiği kabulü ile tükettiği plastik atık miktarını ifade etmektedir.
Sosyal Göstergeler	**Çalışan Sayıları**	
	Toplam Çalışan Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, 31.12.2025 itibarıyla platforma girişi yapılan tüm çalışanları kapsayan, Sosyal Güvenlik Kurumu'na İşe Giriş Bildirgesi yapılan toplam kadın ve erkek çalışan sayısını ifade eder. Yaş ve çalışma kategorisi (mavi yaka ve beyaz yaka) kırılımlarıyla takip edilmektedir.
	Toplam Kadın Çalışan Oranı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, 31.12.2025 itibarıyla platformda kaydı olan, Sosyal Güvenlik Kurumu'na İşe Giriş Bildirgesi yapılan kadın çalışan sayısının toplam çalışan sayısına oranını ifade eder.
	Yönetici Sayıları (#)	Raporlama döneminde Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Sosyal Güvenlik Kurumu'na İşe Giriş Bildirgesi yapılan, Kıdemli kademe, orta kademe ve ilk kademe yönetici rollerinde çalışan kadın ve erkek çalışan sayılarını ifade eder.

TÜR	GÖSTERGE	KAPSAM
Sosyal Göstergeler	**Yönetici Seviyesine Göre Yönetici Sayıları**	
	İlk Kademe Yönetici Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Sosyal Güvenlik Kurumu'na İşe Giriş Bildirgesi yapılan Şirket çalışanlarının ilk seviye (N-3) olarak tanımlanan kadın ve erkek çalışan sayısını ifade eder. "Birim Yöneticisi" ve "Satış Müdürü" unvanına sahip kişilerden oluşmaktadır.
	Orta Kademe Yönetici Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Sosyal Güvenlik Kurumu'na İşe Giriş Bildirgesi yapılan Şirket çalışanlarının orta seviye (N-2) olarak tanımlanan kadın ve erkek çalışan sayısını ifade eder. "Birim Müdürü", "Bölge Müdürü" ve "Satış Müdürü" unvanına sahip kişilerden oluşmaktadır.
	Kıdemli Yönetici Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Sosyal Güvenlik Kurumu'na İşe Giriş Bildirgesi yapılan Şirket çalışanlarının kıdemli (N-1) (senior) olarak tanımlanan kadın ve erkek çalışan sayısını ifade eder. "Genel Müdür", "Genel Müdür Yardımcısı" ve "Direktör" unvanına sahip kişilerden oluşmaktadır.
	İlk Düzey Kadın Yönetici Oranı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, 31.12.2025 itibarıyla platformda kaydı olan, Sosyal Güvenlik Kurumu'na İşe Giriş Bildirgesi yapılan ilk düzey kadın yönetici çalışan sayısının toplam ilk düzey yönetici sayısına oranını ifade eder.
	Orta Düzey Kadın Yönetici Oranı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, 31.12.2025 itibarıyla platformda kaydı olan, Sosyal Güvenlik Kurumu'na İşe Giriş Bildirgesi yapılan orta düzey kadın yönetici çalışan sayısının toplam orta düzey yönetici sayısına oranını ifade eder.

Raporlama Kılavuzu

TÜR	GÖSTERGE	KAPSAM
Sosyal Göstergeler	Üst Düzey Kadın Yönetici Oranı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, 31.12.2025 itibarıyla platformda kaydı olan, Sosyal Güvenlik Kurumu'na İşe Giriş Bildirgesi yapılan üst düzey kadın yönetici çalışan sayısının, toplam üst düzey yönetici sayısına oranını ifade eder.
	Gelir Yaratan Fonksiyonlardaki Yönetici Sayısı (#)	Raporlama döneminde Şirket'in gelir getirici yönetici rollerindeki çalışan kadın ve erkek sayısını ifade etmektedir. Gelir getirici rollerde çalışan kişiler Bölge Müdürleri ve Satış fonksiyonu bulunan Yöneticileri kapsamaktadır.
	Gelir Yaratan Fonksiyonlardaki Kadın Yönetici Oranı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Şirket'in gelir getirici pozisyon olarak tanımladığı kadın çalışanların, gelir getirici olarak tanımlanan kadın ve erkek yöneticilerin toplam sayısına oranını ifade eder.
	STEM Pozisyonlarındaki Çalışan Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, Şirket'in STEM (Science, Technology, Engineering, Math) pozisyonları olarak tanımladığı, "Yazılım Geliştirme Mühendisi, Yönetici 2- Risk Mühendisliği, Yazılım Geliştirme Mühendisi, Yönetici 3- Risk Mühendisliği, Yönetici 3- Mühendislik Uw, Bölüm Müdürü- Risk Mühendisliği" pozisyon adlarına sahip kadın ve erkek çalışan kişi sayısını ifade eder.
	İşe Alım	
	Yeni İşe Alınan Çalışan Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in işe alım yaptığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşe Giriş Bildirgesi ile beyan edilen, cinsiyet kırılımında takip edilen, kadın ve erkek sayısını ifade eder.
	Yaş Grubuna Göre Yeni İşe Alınan Çalışan Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in işe alım yaptığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşe Giriş Bildirgesi ile beyan edilen, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformunda cinsiyet kırılımında takip edilen, 30 yaş altı, 30-50 yaş arası ve 50 yaş üstü gruplarına göre çalışan sayısını kadın ve erkek cinsinden ifade eder.
	Yönetici Seviyesine Göre Yeni İşe Alınan Çalışan Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in işe alım yaptığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşe Giriş Bildirgesi ile beyan edilen, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu üzerinden yönetici seviyesine göre takip edilen, cinsiyet kırılımında, İlk Seviye, Orta Seviye ve Üst Seviye gruplarına göre çalışan sayısını kadın ve erkek cinsinden ifade eder.
	İşten Ayrılma	
	Yaş Grubuna Göre İşten Ayrılan Çalışan Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan edilen, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, 30 yaş altı, 30-50 yaş arası 50 yaş üstü yaş gruplarına göre kadın ve erkek çalışan sayısını ifade eder.
	Yönetici Seviyesine Göre İşten Ayrılan Çalışan Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan edilen, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, İlk Seviye, Orta Seviye ve Üst Seviye gruplarına göre kadın ve erkek çalışan sayısını ifade eder.
	Yaş Grubuna Göre Kendi İsteğiyle İşten Ayrılan Çalışan Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan edilen, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, işten gönüllü olarak ayrılan 30 yaş altı, 30-50 yaş arası, 50 yaş üzeri kırılımında kadın ve erkek sayısını ifade eder.

Raporlama Kılavuzu

TÜR	GÖSTERGE	KAPSAM
Sosyal Göstergeler	Yönetici Seviyesine Göre Kendi İsteğiyle İşten Ayrılan Çalışan Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan edilen, Şirket'in İnsan Kaynakları veri platformu ile takip edilen, işten gönüllü olarak ayrılan İlk Seviye, Orta Seviye ve Üst Seviye gruplarına göre kadın ve erkek sayısını ifade eder.
	Cinsiyete Göre Çalışan Devir Oranı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan ettiği İşten Ayrılan Çalışanların Sayısının, Toplam Çalışan Sayısına oranını ifade eder. Kadın ve erkek kırılımında takip edilmektedir.
	Yaşa Göre Çalışan Devir Oranı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan edilen, Yönetim Seviyesinde Çalışan Sayısı kırılımında takip edilen, 50 yaş ve üzeri, 30-50 yaş arası, 30 yaş ve altı çalışan sayısının, toplam çalışan sayısına oranını ifade eder.
	Yönetici Seviyesine Göre Çalışan Devir Oranı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan ettiği İşten Ayrılan Çalışanların Sayısının, Toplam Çalışan Sayısına oranını ifade eder. İlk Seviye, Orta Seviye ve Üst Seviye kırılımında takip edilmektedir.
	Yaşa Göre Kendi İsteğiyle Ayrılan Çalışan Devir Oranı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan edilen, işten gönüllü olarak ayrılan kişilerin istifa belgeleri ile takip edilen, Yönetim Seviyesinde Çalışan Sayısı kırılımında takip edilen, 50 yaş ve üzeri, 30-50 yaş arası, 30 yaş ve altı çalışan sayısının, toplam çalışan sayısına oranını ifade eder.
Sosyal Göstergeler	Cinsiyete Göre Kendi İsteğiyle Ayrılan Çalışan Devir Oranı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan edilen, işten gönüllü olarak ayrılan kişilerin istifa belgeleri ile takip edilen, Cinsiyet kırılımında takip edilen, kadın ve erkek çalışan sayısının, toplam çalışan sayısına oranını ifade eder.
	Yönetici Seviyesine Göre Kendi İsteğiyle Ayrılan Çalışan Devir Oranı (%)	Raporlama döneminde, Şirket'in Sosyal Güvenlik Kurumu'na raporlama yılı içerisinde İşten Ayrılış Bildirgesi ile beyan edilen, işten gönüllü olarak ayrılan kişilerin istifa belgeleri ile takip edilen, Yönetim Seviyesinde çalışan İlk Seviye, Orta Seviye ve Üst Seviye kırılımında takip edilen, kadın ve erkek yönetici sayısının, toplam çalışan sayısına oranını ifade eder.
	İzinler	
	Doğum/Babalık İznine Ayrılan Çalışan Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik kapsamında, yönetmelikte belirlenen süreler dahilinde Şirket'in çocuk iznine ayrılan kadın ve erkek çalışan sayısını ifade eder.
	Doğum/Babalık İzninin Sona Ermesinden Sonra İşe Dönen Çalışan Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik kapsamında, yönetmelikte belirlenen süreler dahilinde Şirket'in annelik ve babalık izninden dönen kadın ve erkek çalışan sayısını ifade eder.
	Doğum İzninden İşe Dönüş Oranı (%)	Raporlama döneminde, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik kapsamında, yönetmelikte belirlenen süreler dahilinde Şirket'in annelik ve babalık izninden dönen kadın ve erkek çalışan sayısının toplam kadın ve erkek çalışan sayısı toplamına oranını ifade eder.

Raporlama Kılavuzu

TÜR	GÖSTERGE	KAPSAM
	Eğitim Saatleri ve Maliyetler	
Sosyal Göstergeler	Cinsiyete Göre Toplam Eğitim Saati (saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in eğitim platformu üzerinden takip edilen ve kayıt altına alınan, sınıf içi ve online eğitimlerin, kadın erkek kırılımında toplam saatini ifade etmektedir.
	Cinsiyete Göre Çalışan Başına Yıllık Ortalama Eğitim Saati (saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları eğitim platformundan takip edilen ve kayıt altına alınan, çalışanlara verilen; cinsiyet kırılımında takip edilen eğitim saatlerinin, kadın ve erkek çalışan sayısına bölünmesi ile hesaplanan ortalama eğitim saatini ifade eder.
	Yaşa Göre Toplam Eğitim Saati (saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları eğitim platformundan takip edilen ve kayıt altına alınan, çalışanlara verilen; 30 yaş altı, 30-50 yaş arası, 50 yaş üzeri kırılımında takip edilen toplam eğitim saatini ifade eder.
	Yaşa Göre Çalışan Başına Yıllık Ortalama Eğitim Saati (saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları eğitim platformundan takip edilen ve kayıt altına alınan, çalışanlara verilen, 30 yaş altı, 30-50 yaş arası, 50 yaş üzeri kırılımında takip edilen eğitim saatlerinin, yaş kırılımlı çalışan sayısına bölünmesi ile hesaplanan ortalama eğitim saatini ifade eder.
	Yönetici Seviyesine Göre Toplam Eğitim Saati (saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları eğitim platformundan takip edilen ve kayıt altına alınan, çalışanlara verilen; İlk, Orta, Üst seviye kırılımında takip edilen toplam eğitim saatini ifade eder.
Sosyal Göstergeler	Yönetici Seviyesine Göre Çalışan Başına Yıllık Ortalama Eğitim Saati (saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in İnsan Kaynakları eğitim platformundan takip edilen ve kayıt altına alınan, çalışanlara verilen, İlk, Orta, Üst seviye kırılımında takip edilen eğitim saatlerinin, yönetici seviyesi kırılımlı çalışan sayısına bölünmesi ile hesaplanan ortalama eğitim saatini ifade eder.
	Toplam Eğitim Maliyeti (TL)	Raporlama döneminde, Şirket'in muhasebe kayıt sisteminde bulunan, eğitim harcamaları olarak faturalar ile takip edilen harcamalarını ifade eder.
	Çalışan Başına Yıllık Ortalama Eğitim Maliyeti (TL)	Raporlama döneminde, Şirket'in muhasebe kayıt sisteminde bulunan, eğitim harcamaları olarak faturalar ile takip edilen harcamaların toplam çalışan sayısına bölünmesi ile hesaplanan ortalama eğitim maliyetini ifade eder.
	Etik Konusunda Verilen Eğitim Saati (saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in eğitim platformu üzerinden takip edilen ve kayıt altına alınan, kadın ve erkek kırılımında raporlanan, Etik İlkeler konusunda verilen eğitim saatini ifade eder.
	Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Konusunda Verilen Eğitim Saati (saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in eğitim platformu üzerinden takip edilen ve kayıt altına alınan, kadın ve erkek kırılımında raporlanan, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele konusunda verilen eğitim saatini ifade eder.
	Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Konusunda Verilen Eğitim Saati (saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in eğitim platformu üzerinden takip edilen ve kayıt altına alınan, kadın ve erkek kırılımında raporlanan, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık konusunda verilen eğitim saatini ifade eder.
	Sürdürülebilirlik ve Çevre Konusunda Verilen Eğitim Saati (saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in eğitim platformu üzerinden takip edilen ve kayıt altına alınan, kadın ve erkek kırılımında raporlanan, Sürdürülebilirlik ve Çevre konusunda verilen eğitim saatini ifade eder.

Raporlama Kılavuzu

TÜR	GÖSTERGE	KAPSAM
Sosyal Göstergeler	**İSG Şirket Çalışanları**	
	Toplam Çalışma Saati (saat)	Raporlama döneminde, periyot içerisinde yer alan resmi iş günü sayısı üzerinden, günlük 8 saat çalışma saati kabulü ile ortalama çalışan sayısının çarpımı sonucu yapılan çalışma saati hesabını ifade eder. Resmi tatiller ve hafta sonu dahil edilmeden hesaplanmıştır.
	Toplam İş Günü Sayısı (#)	Raporlama döneminde, periyot içerisinde yer alan resmi iş günü sayısını ifade eder. Resmi tatiller ve hafta sonu dahil edilmeden hesaplanmıştır.
	Kaza Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket'in çalışanlarının iş ile alakalı bir aktivitede sırasında başına gelen ve 3 iş günü iş yerine gelmesini engelleyen, Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan bildirimler ile takip edilen yaralanma olay sayısını ifade eder.
	Ölümlü Vaka Sayısı (#)	Raporlama döneminde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan bildirimler üzerinden takip edilen, çalışanın iş faaliyeti sırasında meydana gelen ve ölümle sonuçlanan ölümcül kazaların sayısını ifade eder.
	Meslek Hastalığı Sayısı (#)	Raporlama döneminde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan bildirimler üzerinden takip edilen, işin niteliği veya işletmenin çalışma koşulları nedeniyle ortaya çıkan geçici veya sürekli hastalık, fiziksel veya ruhsal engellilik anlamına gelen mesleki hastalıkların toplam sayısını ifade eder.
	Kazadan Kaynaklı Devamsızlık (#)	Raporlama döneminde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan bildirimler üzerinden takip edilen, makine/ekipman çarpışması, kontrolsüz malzeme hareketi, bıçakla kesme, makine ekipman arasına sıkışma, düşme/kayma/takılma, araç kazası, iniş, sürtünme, araç ile ekipman arasına sıkışma gibi kazalar sonucu oluşan devamsızlığı ifade eder.
Sosyal Göstergeler	Kayıp İş Günü Oranı (%)	Raporlama döneminde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan bildirimler üzerinden takip edilen, makine/ekipman çarpışması, kontrolsüz malzeme hareketi, bıçakla kesme, makine ekipman arasına sıkışma, düşme/kayma/takılma, araç kazası, iniş, sürtünme, araç ile ekipman arasına sıkışma gibi kazalar sonucu oluşan kayıp iş günü oranını ifade eder.
	Çalışanlara Sunulan İSG Eğitim Saati (saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in Eğitim Portalı ile takip edilen, Şirket tarafından personellerine verilen, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında tehlike sınıfına göre verdiği, zorunlu veya zorunlu olmayan toplam İş Sağlığı ve Güvenliği eğitim saatini ifade eder.
	Taşeronlara Sunulan İSG Eğitim Saati (saat)	Raporlama döneminde, Şirket'in Eğitim Portalı ile takip edilen, Şirket tarafından taşeronlarına verilen, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında tehlike sınıfına göre verdiği, zorunlu veya zorunlu olmayan toplam İş Sağlığı ve Güvenliği eğitim saatini ifade eder.
Ekonomik Göstergeler	**Yatırımlar**	
	Toplam Çevre Harcamaları (TL)	Raporlama döneminde, Şirket'in finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, kanunen zorunlu olan ve kanunen zorunlu olmayan harcamalarının toplamını ifade eder.
	Kanunen Zorunlu Harcamalar (TL)	Raporlama döneminde, Şirket'in finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, muhasebe kayıtlarında yer alan faturalardan takip edilebilen, kanunen zorunlu olan harcamalarını ifade eder.

Raporlama Kılavuzu

TÜR	GÖSTERGE	KAPSAM
Ekonomik Göstergeler	Kanunen Zorunlu Olmayan Harcamalar (TL)	Raporlama döneminde, Şirket'in finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, muhasebe kayıtlarında yer alan faturalardan takip edilebilen, kanunen zorunlu olmayan harcamalarını ifade eder.
	Toplam Çevresel Yatırımlar (TL)	Raporlama döneminde, Şirket'in Etki Azaltımı (doğrudan karbon salımını azaltıcı ürün ve faaliyetler), Dönüşüm (doğası gereği sürdürülebilir olmayan ancak sürdürülebilir yöntemlerle üretilen ürünler) ve Sağlayıcı (doğrudan karbon emisyon azaltımına katkı sunmayana ancak ürünün sürdürülebilir niteliği kazanmasını hızlandırıcı etkiye sahip) niteliğinde gerçekleştirdiği yatırımlar anlamına gelmektedir.
	Sürdürülebilir İş Modeli	
	Sürdürülebilir Ürün ve Hizmet Sayısı (#)	Raporlama döneminde, Şirket tarafından sunulan, etki azaltıcı, sağlayıcı ve olumlu sosyal etki yaratan nitelikteki ürün ve hizmet sayısını ifade eder.
	Sürdürülebilir Hizmetlerden Elde Edilen Gelirlerin Tutarları (TL)	Raporlama döneminde, Şirket tarafından sunulan, etki azaltıcı, sağlayıcı ve olumlu sosyal etki yaratan nitelikteki ürün ve hizmetlerden elde edilen, finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen gelir toplamını ifade eder.
	Sürdürülebilir Ürün ve Hizmetlerin Toplam Gelire Oranı (%)	Raporlama döneminde Şirket'in gerçekleştirmiş olduğu sürdürülebilir ürün ve hizmetlerden elde ettiği gelirin toplam gelire oranını ifade eder.
	Tüm Ar-Ge ve İnovasyon Yatırımları (TL)	Raporlama döneminde gerçekleşen, finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, Şirket'in tüm Ar-Ge ve inovasyon yatırımlarını ifade eder.
	Sürdürülebilirlik Odaklı Ar-Ge ve İnovasyon Yatırımları (TL)	Raporlama döneminde gerçekleşen, finansal raporlama sistemleri ile haritalandırılabilen, Şirket'in sürdürülebilirlik odaklı Ar-Ge ve inovasyon yatırımlarını ifade eder.
	Sürdürülebilirlik Odaklı Ar-Ge ve İnovasyon Yatırımları Oranı (%)	Raporlama döneminde gerçekleşen, finansal raporlama sistemleri iler haritalandırılabilen, Sürdürülebilirlik odaklı yatırımların tüm Ar-Ge ve inovasyon yatırımlarına oranını ifade eder.
	Çevresel Fayda (ton)	Raporlama döneminde gerçekleşen, sürdürülebilir yatırımlar ve/veya faaliyetler sayesinde gerçekleşen çevresel fayda anlamına gelmektedir.
	Finansal Tasarruf (TL)	Raporlama döneminde gerçekleşen, sürdürülebilir yatırımlar ve/veya faaliyetler sayesinde gerçekleşen finansal tasarruf anlamına gelmektedir.
	Çevresel Fayda (sm^3)	Raporlama döneminde gerçekleşen, sürdürülebilir yatırımlar ve/veya faaliyetler sayesinde gerçekleşen çevresel faydanın sm^3 cinsinden değerini ifade etmektedir
	Çevresel Fayda (tCO_2)	Raporlama döneminde gerçekleşen, sürdürülebilir yatırımlar ve/veya faaliyetler sayesinde gerçekleşen çevresel faydanın ton CO_2 cinsinden değerini ifade etmektedir.
	Sosyal Fayda (TL)	Raporlama döneminde gerçekleşen, sürdürülebilir yatırımlar ve/veya faaliyetler sayesinde gerçekleşen sosyal faydanın TL cinsinden değerini ifade etmektedir.

Raporlama Kılavuzu

Verilerin Hazırlanması

1. ÇEVRESEL GÖSTERGELER

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

Elektrik tüketim verileri servis sağlayıcıların sayaç ve faturalarından elde edilmektedir. Elektrik tüketimi, birim fiyatın servis sağlayıcıların faturalarının TL tutarına bölünmesi ile elde edilir. Birim fiyatı Enerji Parekende belirler

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

Doğal gaz tüketimi, birim fiyatın hizmet sağlayıcıların faturalarının TL tutarına bölünmesi ile elde edilir. Birim fiyat İGDAŞ tarafından belirlenir. %70 Aksigorta ve %30 ortak alan için tüketim değerleri bina yönetimi tarafından belirlenmektedir.

Enerji tüketimini oluşturan alt başlıklarda aşağıdaki dönüşüm faktörleri kullanılmıştır:

Elektrik
1 KwH = 0,001 MwH

Doğalgaz
1 m3 = 0,011 MwH

Benzin
1 Lt = 0,010 MwH

Motorin
1 Lt = 0,010 MwH

Yenilenebilir Enerji Tüketiminin Toplam Enerji Tüketimindeki Payı (Genel Merkez + Bölge Direktörlükleri) (%)

Formül:
Yenilenebilir Enerji Tüketimi (MWh) / Toplam Enerji Tüketimi (MWh) (Genel Merkez + Bölge Direktörlükleri) (%)

Yenilenebilir Enerji Tüketiminin Toplam Enerji Tüketimindeki Payı (Genel Merkez) (%)

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

Enerji Yoğunluğu (MWh/TL gelirler)

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

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

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

Hesaplamalarda CO_2, CH_4, N_2O, HFC'ler (SF_6 ve soğutucu gaz) CO_2 eşdeğer emisyon faktörlerinden oluşan CO_2 eşdeğer faktörleri kullanılmıştır. Emisyon kaynakları aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak verilmektedir. Küresel Isınma Potansiyeli (GWP) katsayıları, Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli'nin (IPCC) 5. Değerlendirme Raporundan ve Sera Gazı Protokolü'nden alınmıştır. Elde edilen ton CO_2-e değeri uygun katsayılarla çarpılarak hesaplanır.

Kapsam 1 Emisyon Hesaplama Formülü:

Tüketim*Emisyon faktörü/1000

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

Raporlama Kılavuzu

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

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

Kapsam 2 Emisyon Hesaplama Formülü:
(Tüketim *Emisyon faktörü/1000) – (Tedarik Edilen Yenilenebilir Enerji miktarı*Emisyon Faktörü/1000)

Kaynak: T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Enerji Verimliliği ve .evre Dairesi Başkanlığı (EVÇED), 2023
Türkiye Elektrik Üretimi ve Elektrik Tüketim Noktası Emisyon Faktörleri Bilgi Formu, Hesaplama Dönemi: 2023,
Yayım Tarihi: 26 Aralık 2025.
https://enerji.gov.tr//Media/Dizin/EVCED/tr/ÇevreVeiklim/İklimDeğişikliği/EmisyonFaktorleri/2023_Turkiye_Elektrik_UretimiveElektrik_Tuketim_Noktasi_Emisyon_Faktorleri.pdf

Kapsam 3 (Diğer Dolaylı Sera Gazı Salımları)

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

Kapsam 3 Emisyon Hesaplama Formülü:
Tüketim*(Emisyon faktörü (CO_2+CH_4+N_2O)/1000)
Kaynak (Kategori 5-6-7): DEFRA Greenhouse gas reporting: conversion factors 2025
Kaynak (Kategori 1-15): EXIOBASE Emission Factors (Turkey)

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

Kapsam 3
Emisyonları (ton CO_2e)
Sera Gazı Yoğunluğu (tCO_2-e / TL)

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

Toplam Atık Miktarı

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

Tekrar Kullanılan veya Geri Dönüştürülen Atık Oranı

Formül:
Tekrar Kullanılmış veya Geri Dönüştürülmüş Atık Miktarı / (Toplam Tehlikeli Atık + Toplam Tehlikesiz Atık)

Raporlama Kılavuzu

2. SOSYAL GÖSTERGELER

Toplam Çalışma Saati (saat)

Formül:
Ortalama Çalışan Sayısı * 252 (2025 yılı resmi iş günü sayısı) * 8 saat

Toplam Kadın Çalışan Oranı (%)

Formül:
Kadın Çalışan Sayısı / Toplam Çalışan Sayısı

İlk Düzey Kadın Yönetici Oranı (%)

Formül:
İlk Düzey (N-3) seviyesinde çalışan kadın yönetici sayısı / İlk düzey toplam yönetici sayısı

Orta Düzey Kadın Yönetici Oranı (%)

Formül:
Orta Düzey (N-2) seviyesinde çalışan kadın yönetici sayısı / Orta düzey toplam yönetici sayısı

Üst Düzey Kadın Yönetici Oranı (%)

Formül:
Üst Düzey (N-1) seviyesinde çalışan kadın yönetici sayısı / Üst düzey toplam yönetici sayısı

Gelir Yaratan Fonksiyonlardaki Kadın Yönetici Oranı (%)

Formül:
Getirici rollerinde çalışan kadın yönetici sayısı / Gelir Getirici rollerde çalışan toplam yönetici sayısı

Yaşa Göre Çalışan Devir Oranları (%)

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

Cinsiyete Göre Çalışan Devir Oranları (%)

Formül:
- İşten ayrılan kadın çalışan sayısı / Toplam kadın çalışan sayısı
- İşten ayrılan erkek çalışan sayısı / Toplam erkek çalışan sayısı

Yönetici Seviyesine Göre Çalışan Devir Oranları (%)
Yönetici kademesi N-1 (Üst) , N-2 (Orta) , N-3 (İlk) olmak üzere üç kategoriye ayrılmaktadır.

Formül:
- İşten ayrılan İlk Seviye N-3 (junior) Yönetici Sayısı / Toplam ilk seviye yönetici sayısı
- İşten ayrılan Orta Seviye N-2 Yönetici Sayısı / Toplam orta seviye yönetici sayısı
- İşten ayrılan Üst Seviye (senior) N-1 Yönetici Sayısı / Toplam üst seviye yönetici sayısı

Yaşa Göre Kendi İsteğiyle Ayrılan Çalışan Devir Oranı (%)

Formül:
- 30 yaş altı kendi isteğiyle ayrılan çalışan sayısı / Toplam 30 yaş altı çalışan sayısı
- 30-50 yaş arası kendi isteğiyle ayrılan çalışan sayısı / Toplam 30-50 yaş arası çalışan sayısı
- 50 yaş üstü kendi isteğiyle ayrılan çalışan sayısı / Toplam 50 yaş üstü çalışan sayısı

Raporlama Kılavuzu

Cinsiyete Göre Kendi İsteğiyle Ayrılan Çalışan Devir Oranı (%)

Formül:
- Kendi isteğiyle ayrılan kadın çalışan sayısı / Toplam kadın çalışan sayısı
- Kendi isteğiyle ayrılan erkek çalışan sayısı / Toplam erkek çalışan sayısı

Yönetici Seviyesine Göre Kendi İsteğiyle Ayrılan Çalışan Devir Oranı (%)

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

Formül:
- Kendi isteğiyle ayrılan İlk Seviye (N-3) Yönetici Sayısı / Toplam ilk seviye yönetici sayısı
- Kendi isteğiyle ayrılan Orta Seviye (N-2) Yönetici Sayısı / Toplam orta seviye yönetici sayısı
- Kendi isteğiyle ayrılan Üst Seviye (N-1) Yönetici Sayısı / Toplam üst seviye yönetici sayısı

Doğum İzninden İşe Dönüş Oranı (%)

Formül:
Doğum izninden dönen çalışan sayısı / Doğum iznine ayrılan çalışan sayısı

Cinsiyete Göre Çalışan Başına Yıllık Ortalama Eğitim Saati (saat)

Formül:
- Toplam Eğitim Saati (kadın) / Toplam Kadın Çalışan Sayısı
- Toplam Eğitim Saati (erkek) / Toplam Erkek Çalışan Sayısı

Yaşa Göre Çalışan Başına Yıllık Ortalama Eğitim Saati (saat)

Formül:
- Toplam Eğitim Saati (30 yaş altı) / Toplam 30 yaş altı çalışan sayısı
- Toplam Eğitim Saati (30-50 yaş arası) / Toplam 30-50 yaş arası çalışan sayısı
- Toplam Eğitim Saati (50 yaş üzeri) / Toplam 50 yaş üzeri çalışan sayısı

Yönetici Seviyesine Göre Çalışan Başına Yıllık Ortalama Eğitim Saati (saat)

Formül:
- Toplam Eğitim Saati (İlk Seviye Yönetici) / Toplam İlk Seviye Yönetici Sayısı
- Toplam Eğitim Saati (Orta Seviye Yönetici) / Toplam Orta Seviye Yönetici Sayısı
- Toplam Eğitim Saati (Üst Seviye Yönetici) / Toplam Üst Seviye Yönetici Sayısı

Meslek Hastalığı Oranı (%)

Formül:
- Meslek Hastalığı Sayısı x 1.000.000 / Toplam Çalışan Saati

Kayıp gün oranı (%)

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

Raporlama Kılavuzu

3. EKONOMİK GÖSTERGELER

Ekonomik göstergelerin hesaplanmasında aşağıdaki formüller kullanılmaktadır.

Toplam Çevre Harcamaları (TL)

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

Toplam Çevresel Yatırımlar (TL)
Şirketin raporlama dönemindeki çevresel yatırımlarını kapsar. Tüm çevresel yatırımlar, sağlayıcı yatırımlar olarak raporlanmıştır. Şirket'in raporlama döneminde yaptığı çevresel yatırımlar Akbank, Global Holding ve Türkiye Cumhuriyeti Hazine Müsteşarlığı'nın yeşil tahvillerini içerir. Çevresel yatırım tutarları Aksigorta için düzenlenen makbuz üzerinden takip edilir. Bu göstergede raporlanan toplam tutar, Şirketin onaylı bütçesi dahilinde yapılan harcamalardan oluşur. Çevresel harcamalar Aksigorta için düzenlenen makbuz üzerinden izlenir.

Sürdürülebilir Ürün ve Hizmetlerin Toplam Gelire Oranı (%)
Sürdürülebilir olarak tanımlanan ürün ve hizmetler şunlardır;
- Çevre kaynaklarının / karbon emisyonlarının doğrudan azaltılmasıyla ilgili faydalar sağlayan ürün ve hizmetler (etki azaltımı),
- Doğası gereği sürdürülebilir kabul edilmeyen teknolojilerde ve faaliyetlerde çevresel kaynak kullanımının / karbon emisyonlarının azaltılmasıyla ilgili ürün ve hizmetler (dönüşüm),
- Doğrudan kaynak / karbon emisyonu azaltma faaliyetleri olarak kabul edilmeyen ancak ilgili teknolojilerin yayılmasını kolaylaştıran ürün ve hizmetler (sağlayıcı)
- Olumlu sosyal etki yaratan ürün ve hizmetler olarak sınıflandırılmıştır.

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

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

SKA bağlantılı ürün ve hizmet sayısı, 5'i etki azaltıcı, 17'si sağlayıcı ve 32'si olumlu sosyal etki yaratan olmak üzere toplam 54 SKA bağlantılı ürün ve hizmetten oluşmaktadır. Bu kapsamda değerlendirilen 54 hizmet arasında uzaktan inceleme çalışması, hasar olmaması durumunda bir sonraki yıl indirim sağlanması, ekolojik konut sertifikalı evlere indirim, Akbebek (çocuk sigortası), Aksağlık mobil uygulaması, online sağlık danışmanlığı, kontrol mamografisi, anneler gününde kadınlara indirim ve ciddi hastalıklar için özel sigorta gibi hizmetler yer almaktadır.

Formül:
Sürdürülebilir Ürün ve Hizmetlerin Toplam Gelire Oranı (%) = Sürdürülebilir Ürün ve Hizmetlerden elde edilen gelir (TL) / Toplam Gelir (TL)

Sürdürülebilirlik Odaklı Ar-Ge ve İnovasyon Yatırımları Oranı (%)
Ar-Ge ve inovasyon yatırımları kapsamında raporlanan toplam tutar, Şirket'in onaylı bütçesi dahilinde yapılan yatırımlardan oluşmaktadır. Ar-Ge ve inovasyon yatırımları kapsamında raporlanan tutarlar, Şirket'in 31 Aralık 2025 tarihi itibarıyla yayımlanan yıllık raporlarında veya bağımsız denetime tabi mali raporlarında yer alan toplam gelir rakamlarını temsil etmektedir. Sürdürülebilirlik odaklı Ar-Ge ve inovasyon yatırımı kapsamında raporlanan toplam tutar, Şirket'in onaylı Ar-Ge ve inovasyon yatırım bütçesinde yer alan sürdürülebilirlik odaklı yatırımları temsil etmektedir.

Formül:
Sürdürülebilirlik Odaklı Ar-Ge ve İnovasyon Yatırımları / Tüm Ar-Ge ve İnovasyon Yatırımları

Sınırlı Güvence Raporu

Deloitte.

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

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

Mersis No: 0291001097600016
Ticari Sicil No : 304099

BAĞIMSIZ GÜVENCE RAPORU

DRT Bağımsız Denetim ve SMMM A.Ş. ("Deloitte") tarafından Aksigorta A.Ş. Yönetim Kurulu'na 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren yıla ait 2025 Sürdürülebilirlik Raporuna ilişkin bağımsız denetçi sınırlı güvence raporu.

Sınırlı Güvence Denetiminin Kapsamı

Aksigorta A.Ş.'nin 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren yıl itibarıyla hazırlanan Sürdürülebilirlik Raporu'nda ("2025 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu") yer alan ve aşağıda listelenmiş Seçilmiş Sürdürülebilirlik Bilgilerinin ("Seçilmiş Bilgiler"), Aksigorta A.Ş'nin 104 – 116 sayfalarında yer alan Raporlama Kılavuzu bölümündeki prensiplere uygun olarak hazırlandığına ilişkin Uluslararası Güvence Denetimleri Standardı (ISAE) 3000 (Revize) ve Sera Gazı Beyanlarına İlişkin Güvence Denetimleri (ISAE) 3410 ("Standartlar") uyarınca sınırlı güvence denetimi yürütmek üzere görevlendirilmiş bulunuyoruz.

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

Sınırlı güvence denetimi için seçilmiş finansal olmayan performans bilgileri

Şirket tarafından, 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren yıla ait 2025 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu'nda yer alan aşağıdaki temel performans göstergelerinin doğruluğuna ilişkin sınırlı güvence prosedürleri yürütmek üzere görevlendirilmiş bulunuyoruz. Sınırlı güvence prosedürlerine konu olan ve 2025 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu'nun 86-97. sayfalarında bulunan ✓ ile işaretlenmiş göstergelerin kapsamı 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren yıl itibariyle aşağıdaki gibidir:

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

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

Deloitte.

SOSYAL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

○ **İş Sağlığı ve Güvenliği Göstergeleri**
• Kaza Sayısı (#)
• Ölümlü kaza sayısı (#)
• Meslek Hastalığı Sayısı (#)
• Devamsızlık Oranı (%)
• Kayıp İş Günü Oranı(%)
• İSG Eğitimleri (s)
○ **Kategoriye Göre Çalışanlar**
• Toplam Çalışan Sayısı (#)
• Kadın Çalışan Sayısı (#) ve Oranı (%)
• Kadın Yönetici Oranı (%)
• Gelir Getirici Rollerde Kadın Yönetici Payı (%)
• STEM Rollerinde Kadın Çalışan Payı (%)
• Annelik İzninе Ayrılan Toplam Çalışan Sayısı (#)
• Babalık İzninе Ayrılan Toplam Çalışan Sayısı (#)
• Annelik İzninin Sona Ermesinden Sonra İşe Dönen Çalışan Sayısı (#) ve Çalışan Oranı (%)
• Annelik İzninin Sona Ermesinden 12 Ay Sonra İşe Devam Eden Çalışan Sayısı (#) ve Oranı (%)
• İşe Alım Sayısı, Yaş Grubuna göre (#)
• İşten Ayrılan Çalışan Sayısı, Cinsiyete göre (#)
• İşten Ayrılan Çalışan Sayısı, Yaş Grubuna göre (#)
• Çalışan Devir Oranı, Cinsiyete Göre (%)
○ **Kapsayıcılık Programları**
• Bir Yıl İçinde Kapsayıcılık Programları Aracılığıyla Ulaşılan Kişi Sayısı (#)
○ **Eğitim**
• Toplam Eğitim Saati (s)
• Eğitim Türlerine Göre Toplam Eğitim Saati (h)
• Toplam Eğitim Maliyeti (TL)
• Çalışan Başına Ortalama Eğitim Maliyeti (TL)
• Çalışan Başına Ortalama Eğitim Saati (h)

ÇEVRESEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

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

Deloitte.

○ **Su Tüketimi**
• Su Tüketimi (m3)
• Kaynağa göre Su Çekimi (m 3)
• Toplam Deşarj Edilen Su Miktarı (m 3)
○ **Atık**
• Tehlikeli Atık (ton)
• Tehlikesiz Atık (ton)
• Yeniden Kullanılan ve Geri Dönüştürülen Atık Oranı (%)

EKONOMİK PERFORMANS GÖSTERGELERİ

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

Yapısal kısıtlamalar

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

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

Özel Amaç

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

Bağımsızlık ve Yetkinliğimiz

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

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

Sınırlı Güvence Raporu

Deloitte.

Yönetimin Sorumlulukları

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

Denetçinin Sorumlulukları

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

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

Temel Güvence Prosedürlerimiz

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

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

Sonuçlarımızı oluşturmak için aşağıdaki prosedürler üstlenilmiştir:

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

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

Sınırlı güvence sonucu

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

Deloitte.

Kullanım Kısıtlaması

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

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

Ferda Akkılınç Ilıca, SMMM
Sorumlu Denetçi

İstanbul, 26 Ağustos 2026

KÜNYE:

Raporlama Danışmanı
ZOA Sürdürülebilirlik Danışmanlığı
www.zoaconsulting.co

Tasarım Danışmanı
www.greeagency.com

AKSİGORTA ANONİM ŞİRKETİ
Fatih Sultan Mehmet Mah. Poligon Cad. Buyaka 2 Sitesi, 1 Blok, No: 8 A, İç Kapı No: 2, Ümraniye-İstanbul/Türkiye
T: (0216) 280 88 88 (Pbx) F: (0216) 280 88 00

www.aksigorta.com.tr
Mersis No: 0035-0003-0220-0016

AKSigorta

Bambaşka.

/Aksigorta /Aksigorta /Aksigorta