

2024

FAALİYET RAPORU

SERMAYE PİYASASI KURULU SERİ II-14.1 SAYILI
TEBLİĞİNE İSTİNADEN HAZIRLANMIŞ

01.01.2024-31.12.2024
DÖNEMİNE AİT FAALİYET RAPORU

YÖNETİM KURULUNUN YILLIK FAALİYET RAPORUNA İLİŞKİN BAĞIMSIZ DENETÇİ RAPORU

Papilon Savunma Teknoloji ve Ticaret Anonim Şirketi Genel Kurulu'na

1) Olumlu Görüş

Papilon Savunma Teknoloji ve Ticaret Anonim Şirketi'nin ("Şirket") ve bağlı ortaklıklarının ("Grup") 31 Aralık 2024 hesap dönemine ilişkin yıllık faaliyet raporunu denetlemiş bulunuyoruz. Görüşümüze göre, yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporu içinde yer alan finansal bilgiler ile Yönetim Kurulunun Topluluğun durumu hakkında yaptığı irdelemeler, tüm önemli yönleriyle, denetlenen tam set finansal tablolarla ve bağımsız denetim sırasında elde ettiğimiz bilgilerle tutarlıdır ve gerçeği yansıtmaktadır.

2) Görüşün Dayanağı

Yaptığımız bağımsız denetim, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) tarafından yayımlanan Türkiye Denetim Standartlarının bir parçası olan Bağımsız Denetim Standartlarına (BDS'lere) uygun olarak yürütülmüştür. Bu Standartlar kapsamındaki sorumluluklarımız, raporumuzun *Bağımsız Denetçinin Yıllık Faaliyet Raporunun Bağımsız Denetimine İlişkin Sorumlulukları* bölümünde ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. KGK tarafından yayımlanan *Bağımsız Denetçiler için Etik Kurallar (Etik Kurallar)* ve bağımsız denetimle ilgili mevzuatta yer alan etik hükümlere uygun olarak Grup'tan bağımsız olduğumuzu beyan ederiz. Etik Kurallar ve mevzuat kapsamındaki etiğe ilişkin diğer sorumluluklar da tarafımızca yerine getirilmiştir. Bağımsız denetim sırasında elde ettiğimiz bağımsız denetim kanıtlarının, görüşümüzün oluşturulması için yeterli ve uygun bir dayanak oluşturduğuna inanıyoruz.

3) Konsolide Finansal Tablolara İlişkin Denetçi Görüşümüz

Grup'un 1/1/2024 - 31/12/2024 hesap dönemine ilişkin konsolide finansal tabloları hakkında 11 Mart 2025 tarihli denetçi raporumuzda olumlu görüş bildirmiş bulunuyoruz.

4) Yönetim Kurulunun Yıllık Faaliyet Raporuna İlişkin Sorumluluğu

Grup yönetimi, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun (TTK) 514 ve 516 ncı maddelerine göre yıllık faaliyet raporuyla ilgili olarak aşağıdakilerden sorumludur:

- Yıllık faaliyet raporunu bilanço gününü izleyen ilk üç ay içinde hazırlar ve genel kurula sunar.
- Yıllık faaliyet raporunu; Grup'un o yıla ait faaliyetlerinin akışı ile her yönüyle finansal durumunu doğru, eksiksiz, dolambaçsız, gerçeğe uygun ve dürüst bir şekilde yansıtacak şekilde hazırlar. Bu raporda finansal durum, finansal tablolara göre değerlendirilir. Raporda ayrıca, Grup'un gelişmesine ve karşılaşması muhtemel risklere de açıkça işaret olunur. Bu konulara ilişkin yönetim kurulunun değerlendirmesi de raporda yer alır.

4) Yönetim Kurulunun Yıllık Faaliyet Raporuna İlişkin Sorumluluğu (Devamı)

c) Faaliyet raporu ayrıca aşağıdaki hususları da içerir:

- Faaliyet yılının sona ermesinden sonra Grup'ta meydana gelen ve özel önem taşıyan olaylar,
- Grup'un araştırma ve geliştirme çalışmaları,
- Yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilere ödenen ücret, prim, ikramiye gibi mali menfaatler, ödenekler, yolculuk, konaklama ve temsil giderleri, ayni ve nakdî imkânlar, sigortalar ve benzeri teminatlar.

Yönetim kurulu, faaliyet raporunu hazırlarken Gümrük ve Ticaret Bakanlığının ve ilgili kurumların yaptığı ikincil mevzuat düzenlemelerini de dikkate alır.

5) Bağımsız Denetçinin Yıllık Faaliyet Raporunun Bağımsız Denetimine İlişkin Sorumluluğu

Amacımız, TTK hükümleri ve Tebliğ çerçevesinde yıllık faaliyet raporu içinde yer alan finansal bilgiler ile Yönetim Kurulunun yaptığı irdelemelerin, Grup'un denetlenen finansal tablolarıyla ve bağımsız denetim sırasında elde ettiğimiz bilgilerle tutarlı olup olmadığı ve gerçeği yansıtmadığı hakkında görüş vermek ve bu görüşümüzü içeren bir rapor düzenlemektir.

Yaptığımız bağımsız denetim, BDS'lere uygun olarak yürütülmüştür. Bu standartlar, etik hükümlere uygunluk sağlanması ile bağımsız denetimin, faaliyet raporunda yer alan finansal bilgiler ve Yönetim Kurulunun yaptığı irdelemelerin finansal tablolarla ve denetim sırasında elde edilen bilgilerle tutarlı olup olmadığına ve gerçeği yansıtmadığına dair makul güvence elde etmek üzere planlanarak yürütülmesini gerektirir.

Bu bağımsız denetimi yürütüp sonuçlandıran sorumlu denetçi Taner ALTAN'dır.

DENGE ANKARA BAĞIMSIZ DENETİM YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

MAZARS Üyesi

Taner ALTAN, YMM
Sorumlu Denetçi
11 Mart 2025

Ankara, Türkiye

İÇİNDEKİLER TABLOSU

1. YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESAJI.....	1
2. GENEL MÜDÜR MESAJI.....	3
3. GENEL BİLGİLER.....	4
I. Papon Hakkında.....	4
II. Kurumsal Profil.....	10
III. Sermaye Yapısı.....	16
IV. Ortaklık Yapısı.....	16
4. YÖNETİM KURULU.....	17
I. Yönetim Kurulu Komiteleri.....	19
II. Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar.....	19
5. ORGANİZASYON YAPISI VE PERSONEL İLE İLGİLİ BİLGİLER.....	20
6. FAALİYETLERE İLİŞKİN BİLGİLER.....	22
I. Araştırma – Geliştirme Faaliyetleri.....	23
II. İş Geliştirme Faaliyetleri.....	38
7. DİĞER BİLGİLER.....	44
I. Dönem İçerisinde Esas Sözleşmede Yapılan Değişiklikler.....	44
II. İktisap Edilen Paylara İlişkin Bilgiler.....	46
III. Hukuki Süreçlere İlişkin Bilgiler.....	46
IV. Mevzuat Hükümlerine Aykırılık Kapsamında Uygulanan Yaptırımlar.....	46
V. Dönem İçerisinde Yapılan Bağış ve Yardımlar.....	47
VI. Dönem İçerisinde Yararlanılan Teşvikler.....	47
VII. Çıkar Çatışması Hakkında Bilgilendirme.....	47
VIII. İlişkili Taraf İşlemleri.....	47
IX. Hesap Dönemi İçerisinde Yapılan Özel ve Kamu Denetimine İlişkin Açıklama.....	47
8. DÖNEM İÇİ VE SONRASINDAKİ ÖNEMLİ SATIR BAŞLARI.....	48
9. RİSKLER VE YÖNETİM ORGANI DEĞERLENDİRMESİ.....	50
10. HİSSE BİLGİLERİ.....	53
11. FİNANSAL BİLGİLER.....	54
12. KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM RAPORU.....	57
13. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLKELERİ UYUM RAPORU.....	74

1. YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESAJI

Kıymetli Ortaklarımız ve Tüm Paydaşlarımız,

Piyasalardaki değişim hızını 2024'te hepimiz derinden hissettik. Bu değişimin artık yönetilemez olduğunu hisseden bireylerdeki pes edişleri sürekli gözlemledik. Bireylerin zorluklarla mücadele ve varoluş ekseninde değişimi yönetebilme becerisi, adaptasyon yeteneği ile yüzyıllardır var olmakta ancak, insan ne zaman ki bu becerinin yetersiz olduğu hissine kapılır ve bunun üstesinden gelebilecek gücü kendisinde göremez hale gelirse, o zaman umut kavramı geçerli bir tutunma dalı olmaktan çıkmaktadır.

Maalesef 2024'ün sadece ülkemizde değil hemen hemen bildiğimiz tüm coğrafyalarda insan üzerinde bir umutsuzluk etkisini yaydığını söyleyebilirim. Bu durumun bir önyargı oluşumu nedeni olarak 2025'te de devam edecek olmasının beklentisi, körüklenen bir ateşin hangi yönde yaygınlaşmaya yöneleceği konusunu net bir belirsizlik olarak karşımıza çıkarmaktadır.

Şirketlerin de içinde bulunduğu organizasyonlar için insan üzerinden ortaya çıkan bu belirsizliğin etkilerini görmemek mümkün değil. Organizasyonların varlığı ve idamesinin insan oluşu, insan üzerinden gelen bu rüzgârın ilgili yapıların yönünü ciddi anlamda etkilemesiyle sonuçlanmaktadır. Bir doğal sonuç olarak da bu durum; organizasyonel karar almaların 'hızlı, kolay ve nispeten güvenli olduğu düşünülerek' önyargılar marifetiyle yapılması gerçekliğine itmektedir.



Papilon, önyargının varlığını ve ezberlerin gerçek olmadığını esas alan bir yönetim tutumu içerisinde hareket etmektedir. Küresel rekabetteki konumlanmada, gerçekliklerin farkında olarak hareket edip, önyargılar olmadan pazar çalışmalarını yapmaktayız. İdeali aramanın ötesinde bir düşünceyle konuyu bir zorunlulukmuş gibi ele alıp, tabir yerindeyse iğne deliğinden ip geçirmeye çalışan bir incelikle bu konumlanmayı tecrübe etmekteyiz. Bu sayede insan üzerine yerleşen bahsettiğimiz karabasan belirsizliğinden sıyrılarak, organizasyonel ve operasyonel umudun çok yüksek olmasını diğerlerinden farklılaşarak sağlayabilmekteyiz.

İçinde bulunduğumuz sektörün birkaç önemli gerçekliğinden bahsetmek isterim. En başta coğrafi etki ve menşei çok kritiktir. Kapitalizmin yerleştirdiği mevcut oyuncuların sadece birkaç ülkeden çıkmış olması ve baş aktör olarak arkalarındaki devlet gücü ile yaygınlaşmış olmaları yadsınamaz bir durumdur. Ürün ve hizmette ne kadar iyi olursanız olun hem bu yerleşikler hem de bu yerleşiklerin karşısına bizimle rekabete giren yeni yerleşik benzeri yapılar, alanda boşluk bırakmamak için ellerinden geleni yapmaktadırlar. En önemli kozları ise devletler arası güç ilişkileri üzerinden şirketlerin, devletlerinin bu güç etkilerini sahada kullanıyor olmalarıdır. Yaşadıklarımıza dayanarak bir genelleme yapmamız gerekirse, bu etki alanının zorlayıcı tutumu, Türkiye'nin küresel rekabette bulunduğumuz sektör açısından yüksek varlık gösterememesinin en temel sebebidir diyebiliriz. Papilon, bu durumu aşmak için önyargıların arkasındaki fırsatları aramakta ve bu fırsatları nakış gibi dokumaktadır.

2025'in hiç de kolay bir yıl olmayacağını düşünmekteyiz. Ekonomik gerçekliklerle insan ve organizasyon üzerinde yaratılan negatif rüzgârı yok sayarak, önyargıların gizlediği fırsatlarla dolu bir ortamın peşinde koşmaya devam edeceğiz. Uzun dönemli varoluşun esası olarak önem atfettiğimiz önyargıların arkasındaki gerçekliklerin varlığını 2024 yılında test etmiş ve doğrulamış olarak, 2025 yılına oldukça ümit dolu girmektedirim. Hem devletlerin ve toplumların ihtiyacı olan teknolojimizin ve bilgi birikimimizin ispatlı varlığı, hem de sektörde kritik ilişkilerin ve uzun dönemli görünülüğün öneminin lehimize mevcudiyeti bizi coğrafik konumdan gelen zayıflığın ötesinde nispeten daha rekabetçi ve avantajlı hale getirmektedir.

Dürüst, sabırlı ve akıllı bir organizasyon ile yerel faktörlerden çok daha az etkilenen bir evredeyiz. 2025'in sonlarına doğru bu gerçeklikleri, potansiyel artışlarını ve yeni pazar konumlanmalarını göreceğimiz bir yıl diliyorum.

Saygılarımla,
Dr. Doğan Demir

2. GENEL MÜDÜR MESAJI

Değerli Yatırımcılarımız,

Küresel ekonomilerin önceki yıl gibi çalkantılı olduğu ve Türkiye’de etkisinin çok daha yüksek hissedildiği işgücü piyasalarındaki kitlesel hareketlerin değişkenliğe hız kattığı 2024 yılını tamamlamış bulunmaktayız. Enflasyon ile mal ve hizmetlerdeki fiyat artışlarının maliyetlere etkisi ile pazarda hem alıcının hem de satıcının mutsuz olduğu bir dönemi yaşıyoruz. Artan fiyatlar kâr marjını arttırmadığı gibi satışların da azalmasına sebep olarak, üretici firmalar üzerinde baskıyı derinden hissettirmeye devam etmektedir.

Bu gerçeklikler ışığında Papilon’un 2024 performansı geçmiş yıl beklentilerimiz ışığında ilerleyerek bu küresel değişimlerden en az düzeyde negatif etkilendiğini söyleyebilirim. Bunun temel sebebi olarak odaklanmış olduğumuz coğrafyalardaki köklenen ilişkilerimiz ve bunların projelere dönmeye başlaması gerçekliğidir. Enflasyon muhasebesi ve finansal yatırımlardaki durgunluğun etkisiyle bilançomuz negatif etkilense de pazardaki uzun dönemli bilinirliğimiz ile bağlanan işler, asıl faaliyet rakamlarımızın pozitif geçmesini sağlamıştır. Bu durumun sürdürülebilirlik açısından oldukça kritik olduğunun altını çizmek isterim.

2025 yılında aktif olunan coğrafyalardaki geçmiş 8-9 yıldaki iş geliştirme faaliyetlerinin daha yerleşik düzeye geçeceğini, mevcut fırsatların bir kısmının da realize olacağını beklemekteyim. Ayrıca, özellikle takip edilen işlerin 2024 yılından 2025 yılına sarkıtılmış olan grubunun, bu yıl için firmamız özelinde daha yılın başında pozitif beklentilerimizi güçlendirmektedir. Bazı işlerin devletlerin ekonomik sıkıntılarından dolayı erteleniyor olması ise ciddi bir sabır ve güçlü bir irade ile dayanmayı zorunlu kılmaktadır.



Ancak, her türlü zorluklarına rağmen, kalıcı ve marka değeri oluşturan küresel bir firma olmak için, anlık fırsatlar değil yerleşiklik esasının Papilon’un ana stratejisi olduğunu vurgulamakta bir kez daha fayda olduğunu düşünüyorum. Küresel rekabette Türk şirketlerinin etkinliğinin artacağını ümit ettiğim kritik bir yıla girdiğimizi, bu konuda Papilon’un da hak ettiği pozisyona bir adım daha ilerleyeceğine şüphem bulunmamaktadır.

Saygılarımla,
Oral Tugay Tuntaş

3. GENEL BİLGİLER

I. Papilon Hakkında

Avrupa, Orta Doğu ve Afrika (EMEA) bölgesinin, benzersiz uçtan uca biyometrik cihaz-sistem üreticisi ve Ar-Ge merkezi Papilon olarak; 2012 yılında başlamış olduğumuz yolculukta, 2019 yılında halka açık bir Şirkete dönüştük. Bugün itibariyle, dünya çapında biyometri ve yapay zekâ destekli bir dizi trend belirleyici ürün ve uzman çözümlerimizle insan hayatına dokunmaya devam ediyoruz.

Biyometrinin gücünü ve yapay zekanın olağanüstü gelişim kapasitesini kullanarak oluşturduğumuz çözüm ve ürünlerimizle; Kamu kurum/kuruluşları ve kolluk kuvvetlerine hizmet verirken, finans, sağlık, tesis yönetimi, medya, perakende ve taşımacılık gibi sektörlerde yer alan şirketlerin sorunlarına özelleşmiş çözümler sunuyoruz.

Kurulduğumuz günden bu yana kamu kurumlarının, özel sektörün ve son kullanıcının pazar ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak, yüksek kaliteli çözümleri hızlı bir şekilde üretmeyi ve partnerlerimizle uzun soluklu çalışmalar yürütmeyi amaç edindik.

Bugün, biyometriden yapay zekaya, makine öğreniminden değerlendirilebilir veri analizlerine, dijital insandan autoML ve bilgisayar görüşüne kadar standartları yeniden belirleyen ve gündelik hayatımızı kolaylaştıracak pek çok Ar-Ge çalışması gerçekleştiriyoruz. Aynı zamanda, bilgiye, insanlığa ve kişisel verilerin korunması yükümlülüklerine duyduğumuz saygı ışığında; küresel pazardaki tanınırlığımızı günden güne geliştirirken, rekabetçi gücümüzü de içlerinde yapay zekâ tabanlı kişi,

davranış, aktivite ve obje tanımlama, akıllı güvenlik sistemleri, multimedya işlem sistemleri uygulamalarının da dahil olduğu ürün yelpazemizi ve servislerimizi çeşitlendirerek artırıyoruz.

Hem bilgi hem de kişilik haklarına saygı duyarak ilerlediğimiz bu yolda verilerinizin gizliliğini önemsiyor ve hayatınızı kolaylaştırmak için sunduğumuz teknolojileri üretirken özenle hareket ediyoruz. En önemli önceliğimiz, ürün ve çözümlerimizden güvenle faydalanmanızdır.

Dahası, herkes için daha iyi bir geleceğe birlikte çalışarak ulaşılabileceğimize inanıyoruz. Bizi biz yapan en önemli değer, çeşitliliğe ve farklı bakış açlarına duyduğumuz saygıda kendini gösteriyor.

Cinsiyet, ırk, dil ve din farklılıklarına duyduğumuz saygıya ek olarak, farklı fikirlere ve anlayış yapılarına karşı gösterdiğimiz eşitlikçi yaklaşım tarzı, iş hayatında güven duygusunu da beraberinde getirmekte. 360 derece olarak gerçekleştirdiğimiz çözüm-odaklı yaklaşımı yalnızca müşterilerimiz için değil, çalışanlarımız için de gösteriyoruz.

Kaliteli ve fark yaratan teknolojilerimizle, biyometrinin ötesinde sürdürülebilir değer ve çözüm üretiyoruz. Bütünsel bir bilgi bilinci ve küresel bir yaklaşımla, dokunduğumuz coğrafyaların refah düzeyinin yükseltilmesi ve bürokratik, adli ve sivil süreçlerin etkinliğinin artırılması için çalışıyoruz.

TÜRKİYE’NİN İLK

Biyometrik Sistem Üreticisi

2012

Yılından Bugüne Pazarda

~20

Ülkeye İhracat

GÜÇLÜ FİNANSAL YÖNETİM

Özkaynaklarla Büyüme



İnnovasyona Yatırım Yap
Gelecek Beklentini Bitmesin

Hasılat (TL)

Faaliyet döneminde konsolide satış gelirleri ~234 Mio TL olarak gerçekleşmiştir.

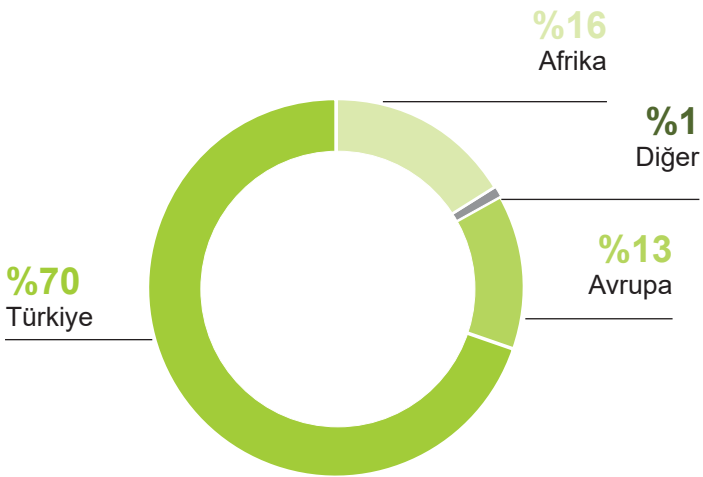


Esas Faaliyet Karı (TL)

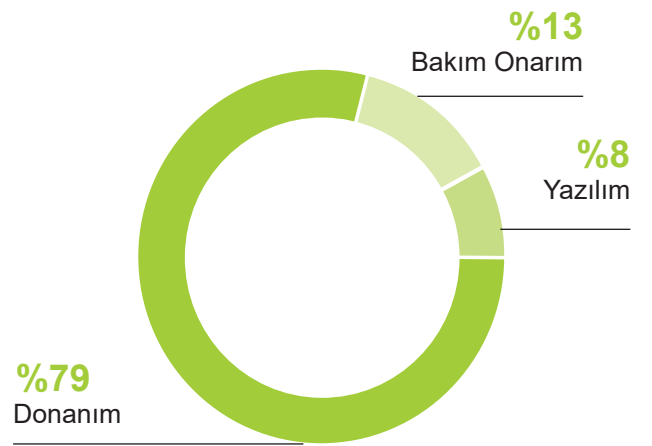
2024 yılında, esas faaliyet karı ~40 Mio TL olarak gerçekleşmiştir.



Satışların Coğrafi Dağılımı (%)



Satışların Hizmetlere Göre Dağılımı (%)





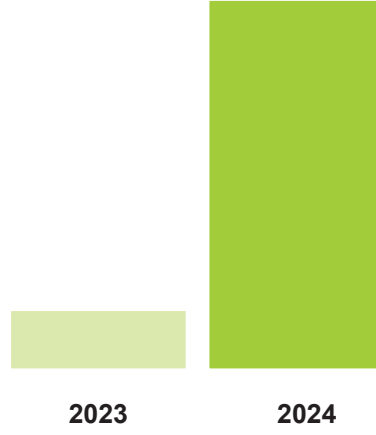
Piyasa Değeri (TL)

Dönem sonu itibarıyla piyasa değerini ifade etmektedir.



Ödenmiş Sermaye (TL)

Şirket ödenmiş sermayesi 34.375.000-TL'den, 206.250.000-TL'ye arttırılmıştır.



Sertifikalar ve Üyeliklerimiz;



II. Kurumsal Profil

Rapor Hesap Dönemi	01.01.2024-31.12.2024
Ticaret Unvanı	Papilon Savunma Teknoloji ve Ticaret Anonim Şirketi
Adres	Mebusevleri Mahallesi, Ergin Sokak, No:9/1 Çankaya/Ankara
Ticaret Sicil Müdürlüğü	Ankara
Ticaret Sicil Numarası	322946
Ticaret Sicil Tescil Tarihi	18.12.2012
Vergi Dairesi / Numarası	Maltepe / 7210444767
ISIN Kodu	TREPAPL00010
Mersis Numarası	0721044476700024
BIST İşlem Kodu	PAPIL
İmtiyazlı Pay Grubu	Bulunmamaktadır
Ödenmiş Sermaye	206.250.000-TL
Kayıtlı Sermaye Tavanı	150.000.000-TL
E-Posta Adresi	yatirim@papilon.com.tr
Telefon Numarası	0 (312) 231 20 26
Faks Numarası	0 (312) 231 20 28
Kurumsal Web Sitesi	https://papilon.com.tr/tr/ https://invest.papilon.com.tr/

Papilon Savunma Güvenlik Sistemleri Bilişim Mühendislik Hizmetleri İthalat İhracat Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi, 18 Aralık 2012 tarihinde Ankara’da kurulmuştur. 12 Aralık 2016’da yapılan unvan değişikliği ile Papilon Savunma-Güvenlik Sistemleri Bilişim Mühendislik Hizmetleri İthalat İhracat Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi olmuştur. 5 Ağustos 2021 tarihinde bu unvan “Papilon Savunma Teknoloji ve Ticaret Anonim Şirketi” (“Şirket”) olarak değiştirilmiş ve söz konusu değişiklik aynı tarihte tescil ve ilan edilmiştir.

Şirket, yurtdışı iştirak edinimi, şube açılması veya iş ortaklıkları vasıtasıyla büyüme hedefi doğrultusunda 12 Ocak 2021 tarihinde İngiltere’de %100 hissesine sahip olduğu PAPIL10 Technologies Ltd.’yi ve yine aynı hedefler doğrultusunda 25 Haziran 2021 tarihinde Çekya’da %100 hissesine sahip olduğu PAPIL11 s.r.o.’yu kurmuştur.

Grup’un esas faaliyet konusu yurtiçi ve yurtdışı kamu kuruluşlarına ve özel ticari kuruluşlara sağlanan uçtan uca bütünlükli kamu güvenlik sistemleri, parmak izi tarayıcıları, avuç izi tarayıcıları, geçiş kontrol sistemleri, biyometrik iş istasyonları, mobil cihazlar, yüz tanıma, sanal gerçekliğe yönelik platform cihazları ve iris tanıma cihazlarının araştırma, geliştirme, üretim, entegrasyon işlemleri ile katma değerli bütüncül sistem inşasıdır.

Bağlı ortaklığa ait varlıklar, yükümlülükler, özkaynak kalemleri, gelir ve gider hesapları ile nakit akım hareketleri tam konsolidasyon yöntemi ile konsolide finansal tablolara dahil edilmiştir. Şirket ve bağlı ortaklıkların sahip olduğu payların kayıtlı değerleri ilgili özkaynaklar ile karşılıklı olarak netleştirilmiştir. Şirket ile bağlı ortaklıkları arasındaki grup içi işlemler ve bakiyeler konsolidasyona dahildir.

Grup tarafından sahip olunan doğrudan ve dolaylı pay (%)			Etkin ortaklık payı (%)	
Bağlı Ortaklık	31 Aralık 2024	31 Aralık 2023	31 Aralık 2024	31 Aralık 2023
PAPIL10	100	100	100	100
PAPIL11	100	100	100	100



misyon

İnsan merkezli, güvenli yapay zeka ve **biyometri** çözümlerini hem vatandaşların hem müşterilerin hem de toplumun refahı için üretmek.

vizyon

Hızla değişen dünyada **en yüksek değeri sağlamak** için;

- Bilinmeyenlerin macerasına,
- İnsan anatomisinin büyümesine ve
- Biyometrinin gücüne

olan tutkumuzu yapay zeka ile mükemmel kombinasyonda sunmak.

DEĞERLERİMİZ

Sürdürülebilir Gelişim

- Bilişsel Esneklik ve Inovasyon
- Öğrenen Organizasyon
- Sorgulamak ve Nasıl Odaklılık

Şeffaflık

- Paylaşım ve Açık İletişim
- Güven ve Hesap Verilebilirlik
- Etik

İnsan Odaklılık

- Farklılık ve Farkındalık
- Takım Çalışması
- Liderlik
- Saygı

Şirketimiz, uzun vadeli başarı ve sürdürülebilir büyüme sağlamak için üç ana davranış değerine dayanır: sürdürülebilir gelişim, şeffaflık ve insan odaklılık. Bu değerler, sadece iş süreçlerini şekillendirmekle kalmaz, aynı zamanda organizasyonel kültürümüzün temel taşlarını oluşturur.

Sürdürülebilir Gelişim:

Yalnızca kâr odaklı değil, aynı zamanda bilişsel esneklik ve inovasyonu teşvik ederek uzun vadeli değer yaratmayı amaçlar. Bu yaklaşım, öğrenen organizasyon kültürünü benimsememizi sağlar, böylece her çalışmamız, yalnızca mevcut görevlerini yerine getirmekle kalmaz, aynı zamanda sürekli öğrenme ve gelişme fırsatları arar. Bizler, değişime açık, sorgulayıcı ve yenilikçi bir yaklaşımla, daha iyiye ulaşmak için sürekli olarak kendimizi ve süreçlerimizi değerlendiririz.

Şeffaflık:

Güvenin ve hesap verebilirliğin temelini oluşturur. Şirketimizin her düzeyinde açık iletişimi teşvik eder ve paylaşılan bilgilere dayalı karar almayı benimseriz. Bu yaklaşım, tüm çalışanlarımızın şirketin hedefleri, vizyonu ve stratejik yönelimleri hakkında net bir anlayışa sahip olmalarını sağlar. Etik ilkelere bağlı kalarak, iş süreçlerini daha etkili ve sorumlu bir şekilde yönetmek için çabalarız.

İnsan Odaklılık:

Şirketin her seviyesinde liderlik anlayışını şekillendirir. Çalışanlarımızın farklılıklarını değerli görür ve her bireyin potansiyelini en üst düzeye çıkaracak bir ortam sağlamayı hedefleriz. Farklılık ve farkındalık, sadece çeşitliliği sağlamakla kalmaz, aynı zamanda empati, anlayış ve açık fikirli bir çalışma kültürü oluşturur. Bu değer ile takım çalışmasında, yapıcı ve etkili ilişkiler kurmaya özen gösteririz.

Bu üç ana değer, sadece birer kılavuz ilke değil, şirketimizin her adımında, stratejilerinde ve günlük faaliyetlerinde derinlemesine yansıyan bir kültürün temelleridir.

2012

Papilon Savunma olarak
Türkiye'nin ilk biyometrik sistem üreticisi
unvanıyla yolculuğumuza başladık.

2013

Havalimanı için Biyometrik
Entegre Otomatik Geçiş
Sistemi uygulamaya alındı.

2014

İlk ulusal kişi tespit
sistemi(APFIS-OPTES)
faaliyete alındı.

2015

İlk ulusal Göç
Yönetim Sistemi
faaliyete alındı.

2016

Türkiye'de ilk FBI sertifikasına
sahip olan şirket olduk.
Aynı zamanda ilk
yurtdışı ulusal projesi tamamlandı.
Yapılan nevi değişiklik ile
1.700.000 TL sermayeli
"Anonim Şirketi" olduk.

2018

Gerçekleştirdiğimiz
çalışmalarla "Ar&Ge
Merkezi" unvanına
sahip olduk.
Yurtdışı faaliyetleri
için strateji birimi
kuruldu.

2019

Yapılan sermaye artışı ile
şirket sermayesi 30.000.000 TL'ye
çıkarıldı.
Aralık 2019'da şirketimiz
halka arz oldu.
Şirketimizin hisseleri halen
Borsa İstanbul'da
işlem görmektedir.

2020

Yapılan sermaye
artışı ile şirket
sermayesi 34.375.000
TL'ye çıkarıldı.

2021

İlk yurt içi Cezaevi Biyometrik Sorgu Sistemi satışımızı gerçekleştirdik. Avrupa'da ilk HOLISTIKA sistem kapasite arttırımını gerçekleştirdik. Yazılım Geliştirme ve Satış alanında faaliyet göstermek üzere % 100 bağlı ortaklığımız olan PAPIL 10'u Londra'da, PAPIL 11'i ise Prag'da kurduk. Türkiye'de ilk defa yüz tanıma algoritmalarında NIST onayına sahip şirket unvanını elde ettik. FORENSIKA ürünümüz ile ilk yurt dışı balistik projemize imzamızı attık.

2022

Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine ilk defa HOLISTIKA istasyon satışımızı gerçekleştirdik. Avrupa piyasasında ilk cihaz satışımızı gerçekleştirdik. İlk yurt dışı KYC sistem satışımızı gerçekleştirdik. Kriminal HOLISTIKA sistemi ile Doğu Afrika bölgesine ilk satışımızı gerçekleştirdik. Kafkasya bölgesindeki ilk FORENSIKA ve Yüz Tanıma sistem satışımızı gerçekleştirdik.

2023

Batı Afrika Bölgesine ilk yurt dışı Multi-Biyometrik Sivil HOLISTIKA satışımızı gerçekleştirdik.

2024

Yapılan sermaye artışı ile şirket sermayesi 206.250.000 TL'ye çıkarıldı. Uluslararası güvenlik organizasyonlarından biri ile ilk proje imzası atıldı. Yurtdışı bütünsel sistem ile kimlik tespit sistemi projesi tamamlandı. Ulusal kişi ve obje tespit sistemi sözleşmesi imzalandı.



III. Sermaye Yapısı

Şirket'in ödenmiş sermayesi 206.250.000-TL ve kayıtlı sermaye tavanı 150.000.000-TL'dir.

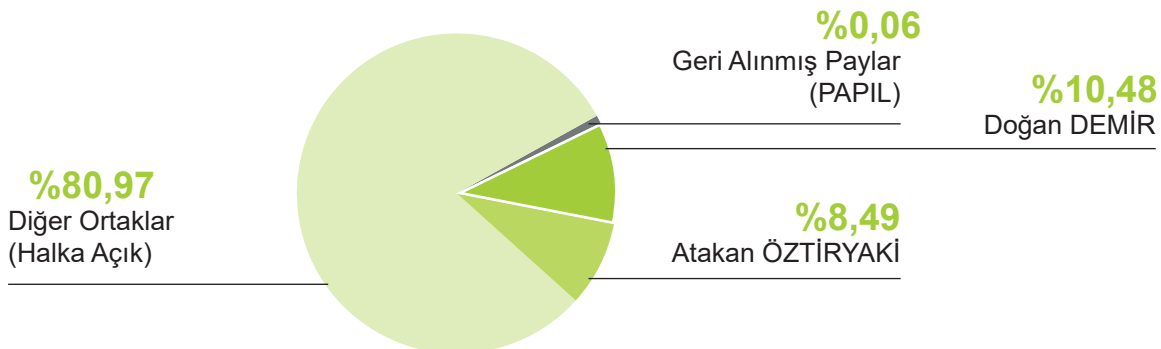
Rapor dönemi içerisinde 34.375.000-TL olan Şirket ödenmiş sermayesinin tamamı iç kaynaklardan karşılanmak üzere 171.875.000-TL artırımla suretiyle 206.250.000-TL'ye yükseltilmiştir. Yönetim Kurulu'nun, 2 Temmuz 2024 tarihli kararı ile başlatılan bedelsiz sermaye arttırımı işlemi 21 Kasım 2024 tarihinde Sermaye Piyasası Kurulu tarafından onaylanmış akabinde Ankara Ticaret Sicil Müdürlüğü tarafından 2 Aralık 2024 tarihinde tescil ve ilan edilmiştir. Tadil edilen Esas Sözleşme 6'ncı maddesi yapılacak olan ilk genel kurul toplantısında pay sahiplerinin onayına sunulacaktır.

IV. Ortaklık Yapısı

31 Aralık 2024 tarihi itibarıyla sermayede doğrudan %5 ve daha fazla paya sahip gerçek ve tüzel kişiler aşağıdaki gibidir:

Ortağın Adı-Soyadı / Ticaret Unvanı	Sermayedeki Payı (TL)	Sermayedeki Payı (%)	Oy Hakkı Oranı (%)
Doğan Demir	21.613.272	10,48	10,48
Atakan Öztiryaki	17.509.047	8,49	8,49
*Geri Alınmış Paylar	114.000	0,06	0,06
Diğer	167.013.681	80,97	80,97
Toplam	206.250.000	100	100

*31 Aralık 2024 tarihi itibarıyla şirket tarafından geri alınan PAPIL paylarını ifade etmektedir.



4. YÖNETİM KURULU

Yönetim Kurulu Üyeleri 30 Haziran 2024 tarihinde yapılan Olağan Genel Kurul toplantısında 3 yıl süre ile görev yapmak üzere seçilmişlerdir. Şirket Yönetim Kurulu 3'ü üye 2'si bağımsız üye olmak üzere toplam 5 üyeden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu Başkan ve Üyeleri Türk Ticaret Kanunu'nun ilgili maddeleri ve Şirket Esas Sözleşmesinde belirtilen görev ve yetkileri haizdir.

Sermaye Piyasası Kurulu II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin 4.2.8. maddesine uygun olarak "Yönetici Sorumluluk Sigortası" Şirket sermayesinin %25'ini aşan bir bedelle yapılmaktadır.

Adı Soyadı	Unvan	Yönetim Kuruluna İlk Seçilme Tarihi
Dr. Doğan DEMİR	Yönetim Kurulu Başkanı	17.04.2019
Ahmet Çağrı DEMİRTAŞ	Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı	17.04.2019
Kamil YILMAZ	Yönetim Kurulu Üyesi	26.10.2022
Oğuz ASLAN	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	30.06.2024
Başak CEREN	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	30.06.2024

Dr. Doğan DEMİR

Yönetim Kurulu Başkanı

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

Ahmet Çağrı DEMİRTAŞ**Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı**

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

Kamil YILMAZ**Yönetim Kurulu Üyesi**

1960 yılında Ankara'da doğmuştur. Hacettepe Üniversitesi Elektronik Mühendisliğinden mezun olmuştur. Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Kamu Yönetimi bölümünden Yüksek Lisans derecesine sahiptir. Sırası ile Ankara Telefon Başmüdürlüğü Mühendis, Amir Mühendis, Başmühendis, Grup Başmühendisliği, Türk Telekom A.Ş. Başmüdür Yardımcısı, İşletme Dairesi Başkan Yardımcısı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanı, Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Dairesi Başkanı, Emlak Direktörü, Program ve Proje Yönetim Direktörü, Sektörel ilişkiler ve Proje Yönetimi Koordinatörlüğü, PTT Biriktirme ve Yardım Sandığı Yönetim Kurulu Başkanı, Türk Telekom Personeli Biriktirme ve Yardım Sandığı Yönetim Kurulu Başkan Vekili görevlerini üstlenmiştir. Ekim 2022 itibarıyla Papilon Savunma A.Ş. 'de Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev almaktadır.

Oğuz ASLAN**Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi**

1983 yılında Elazığ'da doğmuştur. Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde lisans eğitimini tamamlamıştır. İş hayatına 2005 yılında eğitim sektöründe başlayan Aslan, farklı kurumlarda yönetici olarak çalışmış, çok sayıda yeni işletmenin kuruluş sürecinde ve faaliyetlerine devam eden çeşitli şirketlerin yönetim ve idari birimlerinde danışman olarak görev yapmıştır. Halen kendi işletmesinde yönetici olarak çalışmakta ve Haziran 2024 itibarıyla Papilon Savunma A.Ş. 'de Bağımsız Yönetim Kurulu olarak görev almaktadır.

Başak CEREN**Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi**

1983 yılında Ankara'da doğmuştur. TED Ankara Koleji'nde ortaokul ve lise eğitimini, Bilkent Üniversitesi İktisat bölümünde lisans eğitimini ve Bahçeşehir Üniversitesi İşletme bölümünde yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. İş hayatına 2006 yılında bankacılık sektöründe başlayan Ceren, kurumsal bankacılık portföy yöneticiliği, pazarlama, proje finansmanı, finansal analiz ve kredilendirme, dış ticaretin finansmanı alanlarında çalışmıştır. Sermaye Piyasası Faaliyetleri Düzey 1 (Lisans No: 530020) sahiptir. 2019 yılında Kurumsal Pazarlama Müdürlüğü görevinden ayrılarak özel sektörde danışmanlık hizmeti vermekte ve Haziran 2024 itibarıyla Papilon Savunma A.Ş. 'de Bağımsız Yönetim Kurulu olarak görev almaktadır.

I. Yönetim Kurulu Komiteleri

Şirket Yönetim Kurulu 10 Mart 2020 tarihli kararı ile, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim Tebliği'nde yer alan hükümler çerçevesinde; Denetimden Sorumlu Komite, Kurumsal Yönetim Komitesi ve Riskin Erken Saptanması Komitesi oluşturulmasına ve söz konusu komitelerin görev ve çalışma esaslarının onaylanmasına karar vermiştir. Kurumsal Yönetim Komitesi ayrıca Aday Gösterme ve Ücretlendirme Komitesinin görevlerini de yerine getirir.

31 Aralık 2024 tarihi itibarıyla mevcut komiteler ve görev dağılımları aşağıda yer almaktadır.

Denetimden Sorumlu Komite		
Başak Ceren	Komite Başkanı	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Oğuz Aslan	Komite Üyesi	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Riskin Erken Saptanması Komitesi		
Başak Ceren	Komite Başkanı	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Oğuz Aslan	Komite Üyesi	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Kurumsal Yönetim Komitesi		
Oğuz Aslan	Komite Başkanı	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Başak Ceren	Komite Üyesi	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Ahmet Çağrı Demirtaş	Komite Üyesi	Yatırımcı İlişkileri Yöneticisi

II. Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar

Grup'un üst düzey yöneticileri, Yönetim Kurulu Üyeleri ve Genel Müdür olarak belirlenmiştir. Dönem içerisinde ödenen brüt ücret ve benzeri menfaatler toplamı 16.199.030-TL'dir.

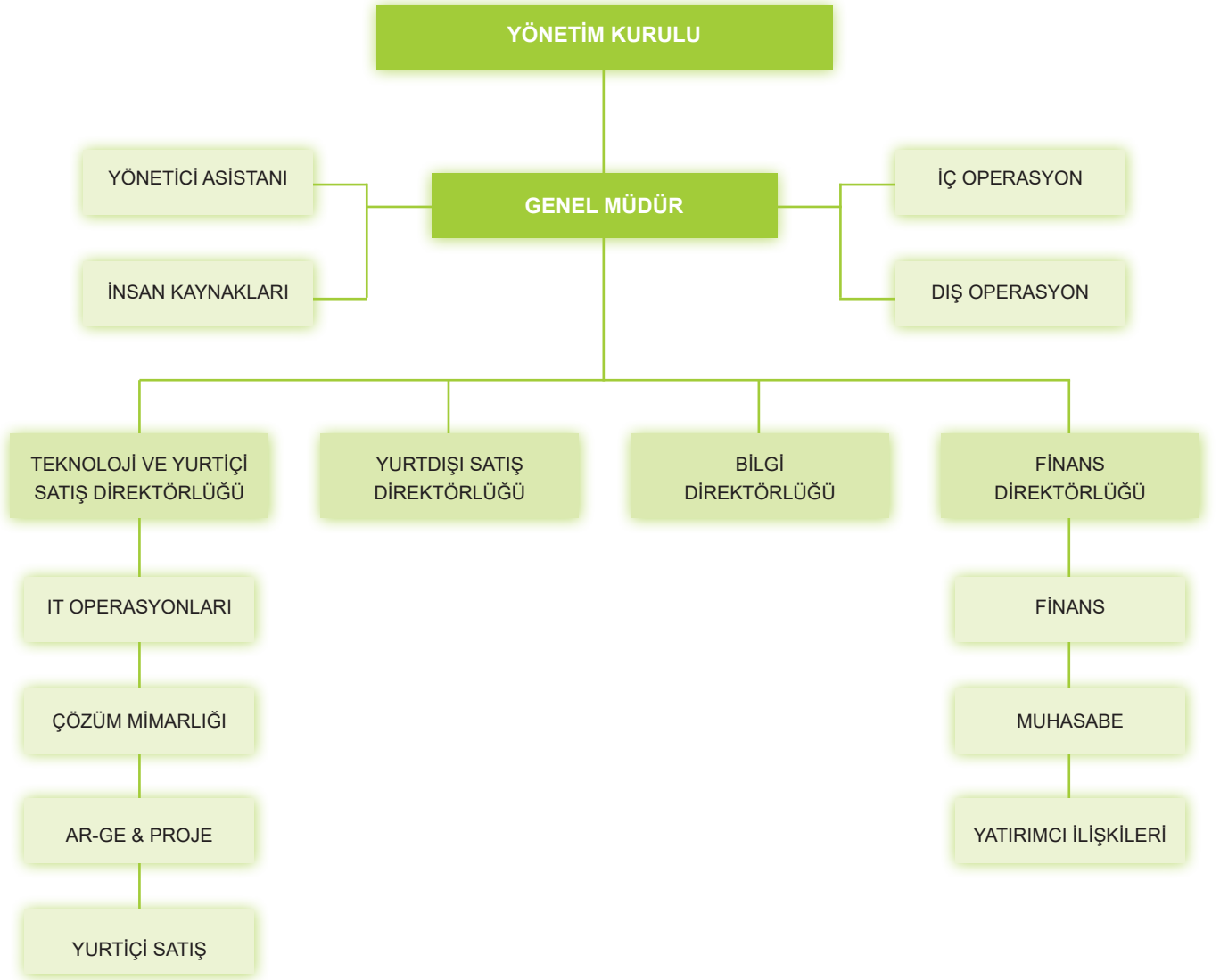
(2023: 10.927.724-TL)

Dr. Doğan Demir	Yönetim Kurulu Başkanı
Ahmet Çağrı Demirtaş	Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı
Kamil Yılmaz	Yönetim Kurulu Üyesi
Oğuz Aslan	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Başak Ceren	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Oral Tugay Tuntaş	Genel Müdür

5. ORGANİZASYON YAPISI VE PERSONEL İLE İLGİLİ BİLGİLER

31 Aralık 2024 tarihi itibarıyla ortalama çalışan sayısı 48'dir. (31 Aralık 2023:48).

Çalışanlar ile toplu iş sözleşmesi yapılmamaktadır. Dönem içerisinde personellere yemek kartı, ferdi kaza sigortası, tamamlayıcı sağlık sigortası ve eğitim destekleri Şirket politikaları doğrultusunda yapılmıştır.





ÇALIŞAN SAYISI

40



ÇALIŞAN YAŞ ORTALAMASI

40



ÇALIŞAN KIDEM YILI ORTALAMASI

5



KADIN ÇALIŞAN ORANI

%33



LİSANS VE ÜSTÜ MEZUN ORTALAMASI

%75



BAĞIMSIZ YÖNETİM KURULU ÜYE ORANI

%40

*Dönem sonu çalışan sayısı 40'tır.

6. FAALİYETLERE İLİŞKİN BİLGİLER



I. Araştırma – Geliştirme Faaliyetleri



2024 yılı, Papon Ar-Ge'nin yapay zekâ ve biyometrik güvenlik çözümleri geliştirme yolunda büyük adımlar attığı bir yıl olmuştur. Özellikle bilgi güvenliği altyapısının güçlendirilmesi ve siber güvenlik alanındaki yenilikçi çözümler, bu dönemin odak noktalarından biri olmuştur. Yapay zekâ tabanlı projelerle desteklenen biyometrik kimlik doğrulama sistemleri, veri güvenliği ve şifreleme yöntemleriyle güçlendirilmiş hem endüstriyel hem de toplumsal güvenliğe katkı sağlanmıştır. Papon Ar-Ge, yazılım ve altyapı çözümleriyle yurtdışına bağımlılığı ortadan kaldırarak, ülkenin ulusal hedeflerine katkı sunmayı amaçlayan projelere odaklanmıştır.

Papon Savunma, bu dönemde biyometrik güvenlik ve kimlik doğrulama sistemlerini daha güvenli hale getirmek için kapsamlı çalışmalar yürütmüştür. Yüz tanıma ve parmak okuma teknolojilerinin gelişimi ile bu sistemlerin kullanıcı gizliliği ve veri güvenliği açısından oluşturduğu tehditlere karşı regülasyonlarla uyumlu çözümler geliştirilmiştir. Ayrıca, Papon'un projelerinde akademik, sanayi ve toplum iş birlikleri teşvik edilmiş, Ar-Ge'nin uluslararası alandaki etkinliği artmıştır. Uluslararası düzeydeki patent başvuruları, Papon'un teknolojilerini küresel ölçekte koruma altına almayı amaçlayan bir stratejinin parçası olmuştur.

2024 yılının son çeyreğinde, Papon Ar-Ge'si, yapay zekâ ve makine öğrenimi tekniklerini kullanarak endüstriyel IoT alanındaki dijital güvenlik çözümlerini daha da geliştirmiştir. Bu dönemde, hassas verilerin korunması ve kimlik doğrulama süreçlerinin iyileştirilmesi amacıyla uçtan uca çözümler sunulmuştur. Yapay zekâ destekli sistemler, siber güvenlik tehditlerini öngörebilmekte ve mevcut zorlukları ele alabilmektedir. Ayrıca, biyometrik verilerin güvenliği için şifreleme ve erişim kontrol mekanizmaları güçlendirilerek, otonom araçların IoT sistemlerinde biyometrik çözümler entegre edilmeye başlanmıştır. Aynı zamanda, enerji ve tarım sektörlerinde entegre teknolojik çözümler alanına odaklanarak, ulusal ve uluslararası düzeyde sürdürülebilirlik ve güvenlik alanındaki çağrılara yönelik çalışmalarını hızlandırmıştır. Bu kapsamda Tübitak'ın uluslararası ikili iş birliği çağrılarına yönelik son projesiyle, Türkiye'nin en önemli teknik üniversitelerinden birinden akademik destek alarak akıllı şebekeler ve enerji altyapıları, özellikle nükleer reaktörler gibi kritik tesisler için gelişmiş fiziksel güvenlik çözümleri geliştirebilmek adına bilimsel araştırmalara başlamıştır. Endüstriye uygulanabilir adaptif proje fikirleri sayesinde Papon Ar-Ge, kimlik sahteciliği gibi tehditlere karşı biyometrik doğrulama sistemleri ve yapay zekâ destekli siber güvenlik çerçevelerini birleştirerek, birçok farklı sektörde endüstriyel sistemlerinin güvenliğini artırmayı hedeflemektedir. Bu teknolojiler, son dönemde özellikle enerji ve tarım alanındaki sürdürülebilirlik hedeflerine de katkı sağlayarak, sektörel mobilitayı ve uluslararası rekabeti güçlendirmektedir.

Papon, 2024 yılının sonunda, Avrupa Komisyonu'nun Ufuk Avrupa çağrı programı kapsamında uluslararası bir konsorsiyuma dahil olmak amacıyla çalışmalarını hızlandırmıştır. Bu projelerde, özellikle Nesnelerin İnterneti'nin dijital ve fiziksel tehditlerine karşı güvenlik sağlamak amacıyla biyometrik sistemlerin uygulanabilirliği üzerine yoğunlaşmıştır. Yine, Akıllı Dijital Çözümler üzerine yapılan çalışmalar, Papon Ar-Ge'nin yenilikçi biyometrik çözümlerinin farklı sektörlerde nasıl entegre edilebileceğini ortaya koymuştur. Bu çok yönlü yaklaşım, Papon'un küresel çapta biyometrik güvenlik çözümlerini bir adım öteye taşıyarak, teknoloji dünyasında kalıcı bir etki yaratmayı amaçlamaktadır.

Ar-Ge olarak amacımız, bilim ve teknolojiye ilham alarak farklı ürün ve projeler için dinamik bir ortam yaratmak ve deneyimli ekibi ile fonksiyonel çözümler oluşturmaktır. Ekibimizin her bir çalışanı, araştırma araçlarını aktif kullanarak edindiği her bilgiyi, yetkinlikleri doğrultusunda işleme ve Dünya çapında ilgi çeken yenilikçi ürünler aracılığıyla son kullanıcılarla buluşturma konusunda uzmanlaşmıştır. Papilon, daha önce keşfedilmemiş yenilikçi teknolojiler ile sektörde duyulmamış, merak uyandıran ürünleri hızlı bir şekilde son ürün haline getirip ihracat potansiyelini artırmayı hedeflemektedir. Takip ettiğimiz araştırma projelerinin çeşitliliği göz önünde bulundurulduğunda, ölçülebilir hedefler doğrultusunda başarılı sonuçlar elde edebilmek için 3 tür çalışma modeli yürütülmektedir.

- 🌀 **Yeni Ürün İnovasyonu:** Çevik ve dinamik bir organizasyona sahip olan Papilon Ar-Ge, akademiden ilham alan dönüşüm araçları ile çok daha hızlı ve etkin süreçler inşa etmek, yeni ürün ve sistemler ortaya koymak veya yeni sistemler keşfetmek üzerine kurulmuştur. Piyasadaki ihtiyaçları analitik bakış açısıyla değerlendirip yeni fikirler sunabilen araştırma ve geliştirme ekibimiz, birçok yenilikçi ürün ve farklı projeleri hayata geçirmek üzere çalışmalarını sürdürmektedir.
- 🌀 **Temel ve Uygulamalı Ar-Ge:** Temel bilimsel veya mühendislik sorularını ele almakta veya yeni yetenekler geliştirmektedir. Başarılı sonuçlar daha iyi teknoloji, faydalı teoriler veya yeni keşifler olarak sınıflandırılmaktadır. Temel ve uygulamalı araştırma çalışma faaliyetleri sonucu birçok yeni ürün ve projeye hayata geçirilmektedir. Dijital dönüşümün inovatif araştırmalarla mümkün olabileceğini bilen ekibimiz, mevcut biyometri tanımlama teknoloji çalışmalarına ek olarak; Holistika biyometrik sistemler, Dijital Kimlik Platformu, yapay zekâ, görüntü işleme bulut sistemler gibi odak teknolojiler için araştırma ve geliştirme faaliyetleri sürdürülmektedir.
- 🌀 **Talebe ve İhtiyaca Göre Ar-Ge:** Araştırma ve geliştirme ekosisteminde yapılan çalışmalara ek Papilon; müşterilerinden gelen proje ve/veya ürün taleplerini, herhangi bir ortak proje yürütülen paydaş gruplarından gelen talepleri değerlendirmektedir. Bu çerçevede; tekniğin bilinen yönü ve geliştirme sırasında meydana gelebilecek problemler detaylandırılmaktadır. Bu doğrultuda analiz ve çözüm planlanmakta, belirlenen amaca uygun ürün fikri oluşturulmakta ve iyileştirilmesi gereken durumlarda ek olarak Ar-Ge çalışmaları yürütülmektedir.

2024 sonu itibarıyla, 4 adet projemiz başarıyla tamamlanmış ve ticarileşmeye hazırlanmaktadır.

8 adet projemizin geliştirme çalışmaları devam etmektedir.

TAMAMLANAN PROJELERİMİZ

Biyometrinin
Ötesinde
Bütünsel
ZekaOTOMATİK
MULTİBİYOMETRİK
TANIMA
SİSTEMİ

Geçiş sistemlerinde kullanılan biyometrik tanımalar insanların boyları sistemlerin efektif kullanımlarını engellemektedir. Manuel olarak ayarlanabilir sistemler ise kullanımı zorlaştırmanın yanı sıra temas edilmesi nedeniyle sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Yaptığımız araştırmalar sonucunda ortaya çıkan gereksinimleri karşılayacak kendinden hareketli sensörlerden alınan veri ile otomatik temassız ayarlanabilen bir donanım geliştirilecektir. Hedeflenen yüz tanıma modülü modüler yapıda tasarlanmış olacak hareketli mekanizma ile 140cm ile 200cm'ye kadar kişiyi yakalayabilecek şekilde hem tekil hem de bir sistem modülü olarak monte edilebilir olacaktır.

TAMAMLANAN PROJELERİMİZ

Biyometrinin
Ötesinde
Bütünsel
Zeka**CLOUD TABANLI
YAPAY ZEKA VE
MAKİNE ÖĞRENME
TABANLI DEDEKTÖR
PROJESİ**

İş gereksinimlerine uygun mevcut veri kaynakları kullanılarak cloud üzerinden yapılacak; makine öğrenmesi, yapay zekâ algoritmaları ile zenginleştirilmiş farklı dedektörlerin yer aldığı platform geliştirilecektir. İş çıktıları için Yapay Zekâ (AI) ve Makine Öğrenimi (ML) hizmetleri verilecek olan platformda, Makine öğrenimi modellerinin hızla oluşturulabilmesi için şablonlar bulunacaktır. Eğitim setinin oluşturulması ve kullanıma açılabilmesi için dedektörler kullanıcılar tarafından da geliştirilmesini sağlayacak çerçevelerde yer alması planlanmaktadır. Son kullanıcıların çeşitliliği platform kullanımını yaygınlaştırmak için farklılaştırılmaktadır. Veri bilimcileri, yazılım geliştiriciler, şirketler için kullanımı kolay hızlı uyarlanabilir bir platform hedeflenmektedir.

TAMAMLANAN PROJELERİMİZ

Biyometrinin
Ötesinde
Bütünsel
ZekaCALL2IN
FAZ II

SEE&SIGN teknoloji framework'ü üzerinden geliştirilmiş olan Call2In mobil ve web uygulaması, gerçek müşterileri onaylamak, dönüşümleri artırmak, uzaktan kimlik doğrulama yaparak hizmetlere erişim vermek ve kimlik dolandırıcılık girişimlerini caydırmak için sunulan Doğrulanabilir Dijital Biyometrik Kimlik (DDBK) çözümüdür. Yüz Tanıma, gönderilen kimlik kartlarındaki yüzleri sahiplerinin anlık çekilen yüz fotoğrafı ile karşılaştırarak iki yüzün aynı kişiye ait olma olasılığını kontrol edilmektedir. Projenin devamında eklenecek fonksiyonlarla birlikte güvenli bir şekilde paylaşılan, merkezi olmayan veri kayıt defteri oluşturulacaktır.

TAMAMLANAN PROJELERİMİZ

Biyometrinin
Ötesinde
Bütünsel
ZekaYENİ NESİL
MOBİL
BİYOMETRİ
İŞ İSTASYONU

Papilon'un parmak izi tarayıcıları ile donatılmış, bir fotoğraf makinesi ve bir dizüstü bilgisayar içeren, mobil biyometrik iş istasyonunu daha ergonomik hale getirmek ve iris tanıma teknolojisini ile zenginleştirerek mobil kullanım ile sahada kolaylık sağlayan yeni bir tasarım hedeflenmektedir.

DEVAM EDEN PROJELERİMİZ

Biyometrinin
Ötesinde
Bütünsel
ZekaNEXT GENERATION
ABIS - HOLISTIKA

Otomatik parmak izi teşhis sistemleri için geliştirilen özel sistemler (yazılım ve biyometrik tarayıcılar) teknolojinin gelişmesi ve ihtiyaçların artması nedeni ile yeni sistemlere evrilmeye başlamıştır. Tamamen modüler ve özelleştirilebilir çözümlerden oluşan ABIS sistemi gerçek veri kümeleri üzerinde optimize edilmiş; parmak izi, avuç izi, ayak izi. İris ve yüz tanıma algoritmalarında NIST ve FBI gibi bağımsız uluslararası kuruluşlar tarafından onaylanmış yüksek performanslı tarama imkânı sağlayacaktır. HOLISTIKA yapay zekâ destekli on-premise ile ABIS teknolojisi olmakla birlikte, bulut servislerinde de hizmete girmesi için çalışmalara devam edilmektedir.

DEVAM EDEN PROJELERİMİZ

Biyometrinin
Ötesinde
Bütünsel
ZekaMULTİ FONKSİYONEL
BİYOMETRİK
FOTOĞRAFLAMA
SİSTEMİ

Papilon'un biyometrik sistemlerini kullanarak aynı anda hem yüz tanıma hem parmak izi okuma yapabilen, fotoğraflama ünitesi ve kilo ölçümü üniteleriyle multi fonksiyonel olarak tasarlanmış bir iş istasyonu çözümüdür. İstasyon içerisinde yer alacak olan fotoğraflama ünitesi led lambalarla donatılmış, 110 ile 180 cm arasında görüntü yakalayabilen metal ölçümleme standı yerleştirilecektir. Bütünleştirilecek ekranda kayıt numarası, boy ve ağırlık bilgilerinin görülebildiği bir sistem oluşturulacaktır. Mahkûm yönetimi için işlevsel olacak bu sistem ile gerekli güvenlik önlemleri alınabilecek ve gerekli kriminal data kullanıcı dostu arayüz kullanılarak tutulabilecektir.

DEVAM EDEN PROJELERİMİZ

Biyometrinin
Ötesinde
Bütünsel
ZekaYAPAY ZEKA
DESTEKLİ
YÜZ TANIMA
SİSTEMLERİ

Papilon ABIS (Otomatik Biyometrik Tanımlama Sistemi) kapsamında geliştirilen yazılım ve biyometrik tarayıcı sistemleri, mevcut ihtiyaçların artması ile özelleştirilerek geliştirilmiştir. Proje kapsamında bulut tabanlı merkezi biyometrik veri tabanı oluşturulup yüz tanıma sistemlerinde 1:1 (kişi doğrulama) ve 1:N (kişi tespiti) eşleştirme ile sorgu yapılabilecektir. Bu sistem merkezi bir Bulut Sistemi üzerinden hizmet verilebilecek şekilde kısa sürede büyük miktarda veri tanımlaması yapılacak çalışmalar gerçekleştirilecektir.

DEVAM EDEN PROJELERİMİZ

Biyometrinin
Ötesinde
Bütünsel
Zeka**UZMAN SİSTEM
ARACILIĞIYLA
BİYOMETRİK VERİLERİN
SİBER GÜVENLİĞİ**

Projenin ana amacı biyometrik kimlik doğrulama sistemlerini güvence altına almak ve mahremiyetini korumaktır. Bu amaç doğrultusunda, birkaç alt hedef belirlenmiştir. Dosya sistemlerinde depolanan biyometrik verilerin güvenliği için şifreleme ve erişim kontrol mekanizmaları geliştirilecektir. Veri iletim güvenliği sağlanacak; güçlü şifreleme protokolleri ve güvenli bağlantı yolları araştırılacak ve uygulanacaktır. Sahte biyometrik veri üretimi gibi “spoofing” saldırılarını tespit ve önlemek için teknikler geliştirilecektir. Yüksek güvenlik sağlarken kullanıcı deneyimini olumsuz etkilememeyi amaçlayacak algoritmalar üzerinde çalışılacaktır. Makine öğrenmesi ve uzman sistemlerle saldırı tespit etkinliği artırılacak ve bu savunma yöntemlerinin başarısı ölçülecektir. Projede etik ve yasal gereksinimler de göz önünde bulundurulacaktır. Projeden elde edilen sonuçlar, akademik araştırmalara, siber güvenlik politikalarına ve endüstri uygulamalarına katkı sağlamayı hedeflemektedir.

DEVAM EDEN PROJELERİMİZ

Biyometrinin
Ötesinde
Bütünsel
Zeka**OTONOM
ARAÇLARDA
BİYOMETRİK VERİ
GİZLİLİĞİ VE
KORUNMASI**

Proje kapsamında otonom araçların IoT sistemlerinde biyometrik verilerin uygulanmasıyla stratejik analiz yoluyla siber güvenliğin artırılması için bir uzman sistem geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Geliştirilmesi hedeflenen sistem, siber tehditleri gerçek zamanlı olarak tespit edebilen, önleyebilen ve bunlara yanıt verebilen sağlam bir çerçeve oluşturulması hedeflenmiştir. Proje, gelişmiş yapay zekâ algoritmaları ve makine öğrenimi tekniklerinden yararlanarak kimlik doğrulama süreçlerini iyileştirmeye ve hassas bilgilerin bütünlüğünü ve gizliliğini sağlamaya odaklanacaktır. Nihai hedef, gelecekteki tehditleri öngörürken mevcut siber güvenlik zorluklarını ele alan ölçeklenebilir, verimli bir çözüm sunmak ve böylece endüstriyel IoT'de dijital güvenlik alanını önemli ölçüde ilerletmektir.

DEVAM EDEN PROJELERİMİZ

Biyometrinin
Ötesinde
Bütünsel
Zeka**YAPAY ZEKA
DESTEKLİ
BALİSTİK SİSTEMİN
GELİŞTİRİLMESİ**

Papilon Balistik Sistemi, her silahın mermisine ve çekirdeğine özgü benzersiz izleri tespit etme yeteneğine sahiptir. Projede mevcut sistemin CNN (Konvolüsyonel Sinir Ağları) derin öğrenme mimarisi sayesinde geliştirilmesi amaçlanmıştır. Proje kapsamında, farklı silahlar tarafından ateşlenen mermilerden elde edilen balistik iz verilerinde, GPU (Grafik İşlem Birimi) paralel işlem gücü sayesinde daha hızlı tahminleme elde edilecektir. Güçlü öznetelik çıkarma ve makine öğrenmesi teknikleriyle veri tabanında bulunan verilerin eşleşme algoritmaları desteklenerek daha yüksek doğruluklu hale getirilmesi hedeflenmiştir. Proje kapsamında geliştirilecek olan yapay zeka destekli balistik analiz sistemi, adli bilimler alanında hızlı, yenilikçi ve fonksiyonel bir bakış açısı getirerek silah suçları ile mücadelede önemli bir araç olacaktır.

DEVAM EDEN PROJELERİMİZ

Biyometrinin
Ötesinde
Bütünsel
Zeka**YENİ NESİL
YAPAY ZEKA DESTEKLİ
CANLI PARMAK İZİ
ALMA PROJESİ**

Proje, Papilon AFIS çözümlerindeki parmak izi alım sürecini ve analizi daha etkin ve verimli hale getirmek için çeşitli yapay zeka tekniklerinin entegrasyonunu içermektedir. Canlı parmak izi alımı sırasında sıkça karşılaşılan yetersiz kalitede olan düşük çözünürlüklü veya yanlış izlerin düzeltilmesi için farklı yapay zekâ yöntemleri aracılığıyla bozuk parmak izleri analiz edilecek, tespit edilen hatalar üzerinde yapay sinir ağları modelleri kullanılarak daha net ve doğru görüntüler elde edilmesi sağlanacaktır. Parmak izlerinde uç (ridge endings) ve çatal (bifurcations) özellik noktaları, tanıma ve eşleştirme sürecinde kritik öneme sahiptir. Kullanılması hedeflenen yapay zekâ teknikleri ile, bu özellik noktalarının otomatik olarak çıkarılmasını sağlanarak manuel işlem ihtiyacı azaltılacaktır. Proje kapsamında kullanılan derin öğrenme algoritmaları, parmak izi özelliklerinin yüksek doğrulukla tanımlanması sağlanacaktır. Geliştirilecek olan yapay zekâ destekli sistem, parmak izi alımını ve analizini daha hızlı, güvenilir ve etkili hale getirerek adli süreçlerde önemli bir yenilik sunmaktadır.

DEVAM EDEN PROJELERİMİZ

Biyometrinin
Ötesinde
Bütünsel
Zeka**BİYOKLA FAZ II:
GÜVENLİ ORTAM VE
SAHA GÜVENLİĞİ İÇİN
ELEKTRONİK KELEPÇE
TEKNOLOJİSİNİN
ENTEĞRE EDİLMESİ**

BiYokla kişi takibi, lokasyon tespiti ve biyometrik kimlik doğrulama teknolojileri üzerine geliştirmiştir ve farklı kullanım senaryoları ile farklı sektörlerle uyarlanmasını olanak sağlayan esnek bir yapıdadır. Merkezi sistemde yetkilerin belirlendiği mobil uygulama ile de kontrol edilebilme imkânı bulunmaktadır. Özellikle toplum güvenliğinin sağlanması amacı ile adli kontrol ve denetimli serbestlikte kullanılması, suçluların takibi ve izlenmesinde etkin rol almaktadır. BiYokla projesinin ikinci fazı, güvenli bir yaşam ortamının sağlanması amacıyla elektronik kelepçe teknolojisinin entegre edilmesini hedeflemektedir. Bu yeni aşama, özellikle adli kontrol altında bulunan bireylerin denetimini daha etkin hale getirecek ve güvenli alanlarda sağlıklı bir ortam yaratılmasına yardımcı olacaktır. Geliştirilmesi hedeflenen bu sistemin farklı alt teknolojiler ve sistemlerle bütünleşik olarak hizmet vermesi planlanmıştır.

II. İş Geliştirme Faaliyetleri



Faaliyet dönemi içerisinde özellikle yurtdışı bağlantılı faaliyetlerimizde saha ziyaretlerinin yanı sıra telekonferans/ video konferans ve demo çalışmalarına devam edilmiştir. Afrika'da takip edilen projeler kapsamında ilgili ülkelerdeki devlet otoriteleri ve özel firmalara ziyaretlere devam edilmiş, şirketimizde heyetler misafir edilerek sahada demo çalışmaları yapılmıştır.

Bir Doğu Afrika ülkesine yönelik 2 ayrı ileri teknolojik tespit sistemini içeren teklifimiz onaylanmıştır. İlgili siparişin, 2025 yılı içinde parçalı olarak teslim edilmesi öngörülmektedir.

Biyometrik Cezaevi Yönetim Sistemi çözümü için bir Afrika ülkesinden alınan siparişin sevkiyatı, kurulumu akabinde ilgili cezaevi için proje arttırım talebi ve yine aynı ülke kolluk kuvvetleri kullanımı için Kriminal Otomatik Biyometrik Tespit Sistemi (Criminal Automated Biometric Identification System) projesinde yerel iş ortağı ile yapılan sözleşme sonrası projenin saha çalışması tamamlanmıştır. Aynı ülke analitik laboratuvarındaki balistik tarayıcı çözümü için bakım ve onarım sözleşmesi imzalanmıştır.

Bir Orta Afrika ülkesi kolluk kuvvetleri kullanımı için Otomatik Biyometrik Tespit Sistemi (Automated Biometric Identification System-AFIS) projesinde bir uluslararası kuruluş ile yapılan sözleşme sonrası projenin uygulamaya alınabilmesi için çalışmalar başlatılmıştır.

Bir Batı Afrika ülkesi Maliye ve Planlama Bakanlığı Biyometrik Kayıt ve Biyometrik Ödeme Sistemi ve İlgili Teknik Hizmetleri'ni içeren projenin kurulum çalışmaları devam etmektedir. Bir Doğu Afrika ülkesiyle Kriminal Amaçlı Yüz Tanıma Sistemi ve Mobil El Terminallerini içeren çözümümüzün kurulumu tamamlanmıştır.

Kafkas coğrafyasına yönelik iş geliştirme faaliyetleri sonucunda halihazırda bir ülkede kullanılmakta olan Balistik Tespit Sistemimizin istasyon sayısının artırılmasına yönelik çalışma tamamlanmış, Kriminal Amaçlı Yüz Tanıma Sistemi kurulumu çalışmaları devam etmektedir.

Balkan coğrafyasına yönelik iş geliştirme faaliyetleri sonucunda buradaki iki ülkede kullanılmakta olan Otomatik Biyometrik Tespit Sistemi (Automated Biometric Identification System-AFIS) güncelleme, istasyon sayısı artırımları tamamlanmış, bakım ve onarım sözleşme işleri devam etmektedir.

PTT Parmak İzi Okuyucu Cihazları bakım ve onarım işi çalışmamız devam etmektedir. Yurt içindeki bir müşteriye proje kapasite arttırımı kapsamında Papilon Kişi Tespit Cihazı teslimatı gerçekleştirilmiştir. ACEP Projesi kapsamındaki sistemin donanım, yazılım iş artırım ve bakım destek taleplerinin karşılanmasına devam edilmektedir.

Halihazırda birçok cezaevinde kullanılmakta olan parmak izine dayalı mahkûm ve personel kayıt, kontrol ve takip sistemlerimizin diğer kurumlara yaygınlaştırma faaliyetlerimiz sürdürülmekte, mevcut sistemlerden gelen destek talepleri karşılanmaktadır.

Havaalanları için BEOGS (Biyometrik Entegre Otomatik Geçiş Sistemi) çözümümüzün yurtiçi ve yurtdışı projelerde konumlandırılması ile ilgili çalışmalar devam etmektedir.

Elektronik Geçiş Kontrol Sistemlerinde kullanılan biyometrik algoritma lisansları ile ilgili teknik hizmet ve satış işlemleri sürdürülmektedir.

Yeni doğan bebek ayak izi çözümü kapsamında, yurtdışı iş geliştirme çalışmaları devam edilmektedir.

Balkan coğrafyasında takip edilen fırsatlar kapsamında, özellikle Papilon'un selfie biyometrisi Know Your Customer (KYC) ve Biyometrik Cezaevi Yönetim Sistemi ürünlerinin iş geliştirme çalışmaları sürdürülmektedir.

Uzakdoğu Asya coğrafyasındaki iş geliştirme çalışmalarımız kapsamında saha ziyaretlerine devam edilmiştir.

Güney Amerika'da irtibat çalışmaları gerçekleştirilmiştir ve önümüzdeki dönemde bazı ülkelere karşılıklı ziyaretler beklenmektedir.

Sektörümüzdeki ulusal ve uluslararası ihaleler yakından takip edilmekte ve uygun görülenlere katılım sağlanmaktadır. Biyometrik Cezaevi Yönetim Sistemi çözümü için Uluslararası Rehabilitasyon ve Ceza İnfaz Kurumları Derneği'ne International Corrections and Prisons Association (ICPA) üye olan Papilon derneğin etkinlik çalışmaları yakından takip etmektedir.

Hedef pazarlarımızda bazı kurum ve kuruluşlar için sunum ve demolarımızı içeren özel çalıştaylar düzenlenmiştir.



Sektörümüzdeki yakından takip edilen aşağıdaki ulusal ve uluslararası etkinliklere katılım sağlanmıştır:

World Police Summit 2024

Dubai, 5 – 7 Mart

Dubai Polisi tarafından düzenlenen etkinlik, FBI, NYPD, INTERPOL, Avustralya Federal Polisi, Kore Ulusal Polis Teşkilatı ve Metropolitan Polisi gibi 138'den fazla ülkeyi temsil eden kolluk güçlerini bir araya getirdi. 2024 yılı ilgi alanları; güvenlik teknolojisi, siber güvenlik, ticari güvenlik ve yol güvenliği olan etkinlikte Papilon Savunma olarak mevcut ve potansiyel müşterilerimizi ilgili konularda yaptığımız çalışmalar hakkında bilgilendirdik.



ICPA Technology in Corrections 2024

İstanbul, 21 – 24 Nisan

ICPA (International Corrections and Prisons Association) ve EuroPris (European Organisation of Prison and Correctional Services) tarafından düzenlenen 5.TIC (Technology in Corrections Conference: Digital Rehabilitation) etkinliği Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü ev sahipliğinde gerçekleştirildi. Papilon Savunma olarak açtığımız ürün standımız etkinlikte ziyaretçilerin yoğun ilgisini çekti.





US Trade Winds

Istanbul, 13 – 15 Mayıs

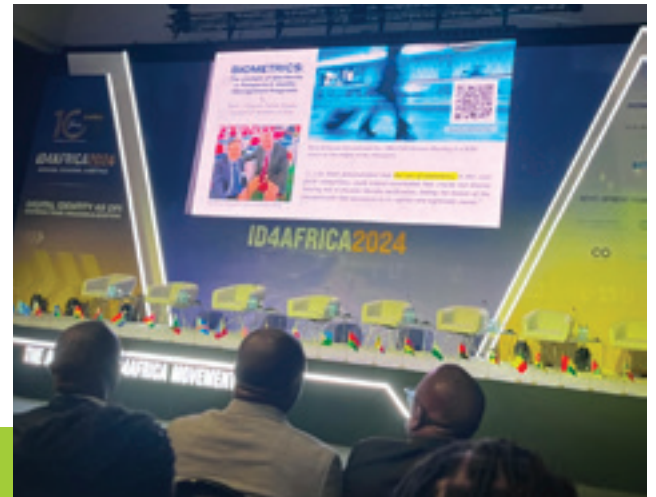
ABD Ticaret Bakanlığının her yıl gerçekleştirdiği “Trade Winds Forumu” 2024 yılında İstanbul’da gerçekleştirildi. İş ortağımızla birlikte katıldığımız etkinlikte 2 Amerikan şirketi ile proje fırsatlarını değerlendirdik.



ID4AFRICA 2024

Capetown, 21 – 24 Mayıs

ID4Africa 2024 Yılı Genel Toplantısı (AGM), Afrika’daki kimlik projelerindeki son gelişmeleri takip edebilmemiz adına güzel bir fırsat sunan konferansa kurulan standımızda iş ortaklarımız ve potansiyel müşterilerimizle verimli görüşmeler gerçekleştirdik.



ICPA Annual Conference 2024**Singapur, 1 – 6 Eylül**

ICPA'in (International Corrections and Prisons Association) yıllık konferansında, İstanbul'da gerçekleştirilen etkinlik akabinde Singapur'da sektör paydaşları ile güncel gelişmeleri değerlendirdik.

**AFSA 2024****Kigali, 23 – 28 Eylül**

Ruanda Adli Bilimler Enstitüsü (RFI) ile birlikte düzenlenen Afrika Adli Bilimler Akademisi'nin (AFSA) konferansı, adli bilim uygulayıcıları, hukuk uzmanları, kolluk kuvvetleri ve paydaşlarını bir araya getirdi. Standımız ile katılım sağladığımız bu etkinlikte, mevcut ve potansiyel müşterilerimizle görüşme fırsatı yakaladık.



7. DİĞER BİLGİLER

I. Dönem İçerisinde Esas Sözleşmede Yapılan Değişiklikler

a) Sermaye Piyasası Kurulu'nun ("Kurul") II-18.1 sayılı Kayıtlı Sermaye Sistemi Tebliği ve ilgili mevzuat hükümleri uyarınca; Şirketimiz Esas Sözleşmesinin 6'ncı maddesinde yer alan Kayıtlı Sermaye Tavanı için 5 (beş) yıllık sürenin 2023 yılı sonunda dolacak olması dolayısıyla, kayıtlı sermaye tavanının geçerlilik süresinin 5 (beş) yıllık süre için uzatılmasına ilişkin 4 Aralık 2023 tarihinde Sermaye Piyasası Kurulu'na yapılan başvurunun olumlu karşılanmasını takiben 30 Haziran 2024 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda Esas Sözleşme Tadili onaylanmış ve 2 Temmuz 2024 tarihinde tescil ve ilan edilmiştir.

b) 34.375.000-TL olan şirket ödenmiş sermayesinin, 92.438.995,87-TL'si Sermaye Düzeltmesi Olumlu Farkı hesabından, 79.436.004,13-TL'si Hisse Senedi İhraç Primi Enflasyon Farkından karşılanmak suretiyle 171.875.000-TL artırılarak, Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-18.1 sayılı Kayıtlı Sermaye Sistemi Tebliği'nin 6'ncı maddesinin 6'ncı fıkrası hükmü uyarınca bir defaya mahsus olmak üzere 150.000.000-TL olan kayıtlı sermaye tavanının aşılacak, 206.250.000-TL'ye yükseltilmesine ilişkin Esas Sözleşme Tadili onayı 21 Kasım 2024 tarihinde Sermaye Piyasası Kurulu tarafından onaylanmış, 2 Aralık 2024 tarihinde tescil ve ilan edilmiş olup, yapılacak olan ilk Genel Kurul Toplantısı'nda pay sahiplerinin onayına sunulacaktır.

Eski Metin	Yeni Metin
SERMAYE VE PAYLAR Madde 6: Şirket, 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu hükümlerine göre kayıtlı sermaye sistemini kabul etmiş ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun 12/04/2019 tarih ve 29833736- 110.03.03-E.5689 sayılı izni ile kayıtlı sermaye sistemine geçmiştir. Şirketin kayıtlı sermaye tavanı 150.000.000,00 (Yüzellimilyon) Türk Lirası olup, her biri 1 (bir) Türk Lirası itibari değerde nama yazılı 150.000.000 (Yüzellimilyon) adet paya bölünmüştür.	SERMAYE VE PAYLAR Madde 6: Şirket, 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu hükümlerine göre kayıtlı sermaye sistemini kabul etmiş ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun 12/04/2019 tarih ve 29833736- 110.03.03-E.5689 sayılı izni ile kayıtlı sermaye sistemine geçmiştir. Şirketin kayıtlı sermaye tavanı 150.000.000,00 (Yüzellimilyon) Türk Lirası olup, her biri 1 (bir) Türk Lirası itibari değerde nama yazılı 150.000.000 (Yüzellimilyon) adet paya bölünmüştür.

Sermaye Piyasası Kurulu'nca verilen kayıtlı sermaye tavanı izni **2019-2023** yılları (5 yıl) için geçerlidir. **2023** yılı sonunda izin verilen kayıtlı sermaye tavanına ulaşamamış olsa dahi, verilen tavan ya da yeni bir tavan tutarı için Sermaye Piyasası Kurulu'ndan izin almak suretiyle genel kuruldan 5 yılı geçmemek üzere yeni bir süre için yetki alınması zorunludur. Söz konusu yetkinin alınmaması durumunda yönetim kurulu kararıyla sermaye artırımı yapılamaz.

Şirketin çıkarılmış sermayesi **34.375.000,00 (Otuz dört milyon üç yüz yetmiş beş bin)** Türk Lirası olup, her biri 1 (bir) Türk Lirası nominal değerde toplam **34.375.000 (Otuz dört milyon üç yüz yetmiş beş bin)** adet paya bölünmüştür. Çıkarılmış sermaye muvazaadan ari şekilde tamamen ödenmiştir.

Sermayeyi temsil eden paylar nama yazılı olup, bu paylar kaydileştirme esasları çerçevesinde kayden izlenir.

Şirket'in sermayesi, gerektiğinde Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Mevzuatı hükümleri çerçevesinde artırılabilir veya azaltılabilir.

Yönetim Kurulu, Sermaye Piyasası Kanunu hükümlerine uygun olarak gerekli gördüğü zamanlarda kayıtlı sermaye tavanına kadar yeni pay ihraç ederek çıkarılmış sermayeyi arttırmaya, pay sahiplerinin yeni pay alma hakkının sınırlandırılması ile primli veya nominal değerinin altında pay ihracı konularında karar almaya yetkilidir. Yeni pay alma haklarını kısıtlama yetkisi pay sahipleri arasında eşitsizliğe yol açacak şekilde kullanılamaz.

Paylar, Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu, işbu esas sözleşme ve ilgili mevzuat hükümlerine göre serbestçe devredilebilir.

Sermaye Piyasası Kurulu'nca verilen kayıtlı sermaye tavanı izni **2024-2028** yılları (5 yıl) için geçerlidir. **2028** yılı sonunda izin verilen kayıtlı sermaye tavanına ulaşamamış olsa dahi, verilen tavan ya da yeni bir tavan tutarı için Sermaye Piyasası Kurulu'ndan izin almak suretiyle genel kuruldan 5 yılı geçmemek üzere yeni bir süre için yetki alınması zorunludur. Söz konusu yetkinin alınmaması durumunda yönetim kurulu kararıyla sermaye artırımı yapılamaz.

Şirketin çıkarılmış sermayesi **206.250.000,00 (İki yüz altı milyon iki yüz elli bin)** Türk Lirası olup, her biri 1 (bir) Türk Lirası nominal değerde toplam **206.250.000 (İki yüz altı milyon iki yüz elli bin)** adet paya bölünmüştür. Çıkarılmış sermaye muvazaadan ari şekilde tamamen ödenmiştir.

Sermayeyi temsil eden paylar nama yazılı olup, bu paylar kaydileştirme esasları çerçevesinde kayden izlenir.

Şirket'in sermayesi, gerektiğinde Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Mevzuatı hükümleri çerçevesinde artırılabilir veya azaltılabilir.

Yönetim Kurulu, Sermaye Piyasası Kanunu hükümlerine uygun olarak gerekli gördüğü zamanlarda kayıtlı sermaye tavanına kadar yeni pay ihraç ederek çıkarılmış sermayeyi arttırmaya, pay sahiplerinin yeni pay alma hakkının sınırlandırılması ile primli veya nominal değerinin altında pay ihracı konularında karar almaya yetkilidir. Yeni pay alma haklarını kısıtlama yetkisi pay sahipleri arasında eşitsizliğe yol açacak şekilde kullanılamaz.

Paylar, Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu, işbu esas sözleşme ve ilgili mevzuat hükümlerine göre serbestçe devredilebilir.

II. İktisap Edilen Paylara İlişkin Bilgiler

a) 14 Haziran 2022 tarihli Yönetim Kurulu kararı akabinde geri alınan PAPİL payları ile ilgili olarak 19 Ocak 2024 tarihinde Borsa İstanbul'da 98,00 – 108,00 TL fiyat aralığından (Ortalama 103,80 TL) 214.000 TL toplam nominal tutarlı satış işlemi Şirket'imizce gerçekleştirilmiştir. Söz konusu işlemler neticesinde geri alınan payların tamamı satılmış ve 19.01.2024 tarihi itibarıyla Papilon Savunma Teknoloji ve Ticaret A.Ş. sermayesindeki paylarımız %0,00 olmuştur. Yönetim Kurulu'nun, 23 Eylül 2024 tarihli kararıyla pay geri alım işlemleri sonlandırılmıştır.

Geri Alınan Payların Satışı Tablosu					
Pay Kodu	İşlem Tarihi	Nominal Tutar (TL)	Sermayeye Oranı (%)	İşlem Fiyatı (TL/Adet)	Gerçekleşen Kazanç Tutarı (TL)
PAPIL	19.01.2024	214.000	%0,62	103,80	19.114.072,58

b) Yönetim Kurulu'nun 23 Eylül 2024 tarihli kararı ile pay fiyatının %20 üzerinde değer kaybetmesi nedeniyle şirket iç kaynaklarından karşılanmak üzere azami 2.000.000 adet ve azami 120.000.000-TL olarak belirlenerek başlatılan pay geri alım işlemleri kapsamında, 11 Ekim 2024 tarihinde 71,05 TL – 71,50 TL fiyat aralığından (ağırlıklı ortalama 71,321 TL) toplam 19.000 adet pay geri alımı yapılmıştır.

**01.01.2024-31.12.2024 faaliyet dönemi içerisinde geri alımı tamamlanan 19.000 adet PAPİL payı %500 oranında yapılan bedelsiz sermaye arttırımı sonucunda 114.000 adete ulaşmıştır. (Sermayeye oranı %0,06)*

III. Hukuki Süreçlere İlişkin Bilgiler

Şirket aleyhine açılan ve şirketin mali durumunu, faaliyetlerini etkileyebilecek nitelikte davası bulunmamaktadır.

IV. Mevzuat Hükümlerine Aykırılık Kapsamında Uygulanan Yaptırımlar

Mevzuat hükümlerine aykırı uygulamalar nedeniyle Yönetim Kurulu ve Şirket hakkında uygulanan idari veya adli yaptırım bulunmamaktadır. 01.01.2024-31.12.2024 dönemi içerisinde şirket faaliyetlerini önemli derecede etkileyecek mevzuat değişiklikleri bulunmamaktadır.



V. Dönem İçerisinde Yapılan Bağış ve Yardımlar

2024 yılında, Türkiye Hayvanları Koruma Derneği'ne 40.000 TL, TEMA Vakfı'na 30.600 TL, Koruncuk Vakfı'na 12.750 TL, Türk Polis Teşkilatını Güçlendirme Vakfı'na 10.000 TL ve Lösev'e 7.500 TL olmak üzere toplam 100.850 TL bağış yapılmıştır.

VI. Dönem İçerisinde Yararlanılan Teşvikler

Ar-Ge merkezi faaliyetleri kapsamında 29.584.105,04 TL teşvikten yararlanılmıştır.

VII. Çıkar Çatışması Hakkında Bilgilendirme

Hesap Dönemi içerisinde yatırım danışmanlığı ve derecelendirme gibi konularda hizmet alınmamış olup, bu sebeple herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

VIII. İlişkili Taraf İşlemleri

Bulunmamaktadır.

IX. Hesap Dönemi İçerisinde Yapılan Özel ve Kamu Denetimine İlişkin Açıklama

Bulunmamaktadır.

8. DÖNEM İÇİ VE SONRASINDAKİ ÖNEMLİ SATIR BAŞLARI

22 Ocak 2024 tarihinde, 14.06.2022 tarihli Yönetim Kurulu kararı akabinde geri alınmış olan PAPİL paylarının Borsa İstanbul'da 98,00 – 108,00 TL fiyat aralığından (Ortalama 103,80 TL) 214.000 TL toplam nominal tutarlı satış işlemi Şirket'imizce gerçekleştirildiği duyurulmuştur. Söz konusu işlemler neticesinde geri alınan payların tamamı satılmış ve Papilon Savunma Teknoloji ve Ticaret A.Ş. sermayesindeki payları %0,00 olmuştur. Ayrıca Yönetim Kurulu'nun, 23 Eylül 2024 tarihli kararıyla pay geri alım işlemleri sonlandırılmıştır.

26 Ocak 2024 tarihinde T.C. İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü Kriminal Daire Başkanlığı tarafından Türkiye genelinde kullanılmakta olan Otomatik Parmak ve Avuç İzi Teşhis Sisteminin (APFIS) 26.01.2024-01.07.2024 tarihleri arasında geçerli olmak üzere parçalı bakım ve onarımı işi için 12.498.000-TL + KDV tutarlı sözleşme imzalanmıştır. Sözleşme, söz konusu sistemin sürekliliği kapsamında verilecek olan bakım hizmeti ve yedek parça ihtiyaçlarını kapsamaktadır.

30 Haziran 2024 tarihinde 2023 yılına ait Olağan Genel Kurul Toplantısı gerçekleştirilmiştir. Genel Kurul'da 3 yıl süre ile görev yapmak üzere 2'si bağımsız üyeden oluşmak üzere toplam 5 yönetim kurulu üyesi seçilmiştir. 2024 yılı bağımsız denetim çalışmalarını yürütmek üzere denetçi olarak Denge Ankara Bağımsız Denetim ve Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş. seçilmiştir. Kayıtlı Sermaye Tavanı geçerlilik süresinin 2024-2028 yılları için 5 yıllık süre ile geçerli olması hususu Genel Kurul tarafından onaylanmıştır.

2 Temmuz 2024 tarihinde 34.375.000-TL olan şirket ödenmiş sermayesinin, 92.438.995,87-TL'si Sermaye Düzeltmesi Olumlu Farkı hesabından, 79.436.004,13-TL'si Hisse Senedi İhraç Primi Enflasyon Farkından karşılanmak suretiyle 171.875.000-TL artırılarak, Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-18.1 sayılı Kayıtlı Sermaye Sistemi Tebliği'nin 6'ncı maddesinin 6'ncı fıkrası hükmü uyarınca bir defaya mahsus olmak üzere 150.000.000-TL olan kayıtlı sermaye tavanının aşılıarak, 206.250.000-TL'ye yükseltilmesine ilişkin Esas Sözleşme Tadili onayı için Sermaye Piyasası Kurulu'na başvuruda bulunulmuş, 21 Kasım 2004'te Kurul tarafından onaylanması akabinde 2 Aralık 2024'te tescil ve ilan edilmiştir. Esas Sözleşme tadil metni yapılacak olan ilk Genel Kurul Toplantısı'nda pay sahiplerinin bilgisine sunulacaktır.

17 Temmuz 2024 tarihinde son kullanıcısı EMEA bölgesindeki bir ülkeye yönelik, Papilon üretimi güvenlik teknoloji sistemleri ihracatına ilişkin toplam bedeli 17.07.2024 tarihli kur ile yaklaşık 8,8 milyon TL tutarlı yurt dışı satın alma siparişi alınmıştır.

28 Ağustos 2024 tarihinde son kullanıcısı EMEA bölgesindeki bir ülkeye yönelik 8,1 milyon USD bedelle, tamamı Papilon üretimi olan ulusal çapta 2 ayrı ileri teknolojik tespit sisteminin 28.08.2024 tarihli kur ile yaklaşık 275 milyon TL tutarlı teklifi onaylanmıştır.

Yönetim Kurulu'nun, 23 Eylül 2024 tarihli toplantısı ile; 16.08.2024 – 17.09.2024 tarihleri arasında şirket hisse fiyatında meydana gelen %20 üzerinde kayıp nedeniyle azami 2.000.000 adet ve bu işlemler için kullanılacak fonun şirketin iç kaynaklarından karşılanmak üzere azami 120.000.000 TL olarak belirlenerek geri alım işlemlerine başlanmasına ve gerçekleştirilecek ilk Genel Kurul Toplantısı'na kadar geçerli olmasına karar verilmiştir.

23 Aralık 2024 tarihinde bir yurt içi kamu kurumu için KDV dahil 44,9 milyon TL tutarlı Papilon kişi tespit cihazlarını içeren satın alma siparişi alınmıştır.

6 Mart 2025 tarihinde yurt içi bir firma için 6.03.2025 tarihli kur ile yaklaşık KDV hariç 14,5 milyon TL tutarlı Papilon Ar-Ge çıktısı olan BioID4Agri sistemini içeren satış sözleşmesi imzalanmıştır.



9. RİSKLER VE YÖNETİM ORGANI DEĞERLENDİRMESİ

Papilon, stratejik hedeflerine doğru ilerlerken olası riskleri bertaraf etmek veya minimize etmek için proaktif bir yaklaşımla riskleri değerlendirmektedir. Fırsata evrilebilecek olan riskler Şirket ve paydaşların menfaatleri gözetilerek risk iştahı çerçevesinde takip edilmektedir. Bu hususta kılavuz olarak kullanılmakta olan Kurumsal Risk Yönetim Prosedürü ve Riskin Erken Saptanması Komitesinin çalışmaları önem arz etmektedir. Olası riskler için strateji ve planların oluşturulması ve etkili aksiyonların alınması ile Şirket'in varlığı ve devamlılığını kesintisiz olarak sürdürebilmek için sistematik süreçler uygulanmaktadır.

Mevcut ve muhtemel riskleri aşağıdaki gibi sınıflandırabiliriz;

Finansal Riskler

Papilon, sürdürülebilir büyümenin sağlanabilmesi ve finansal hedeflere ulaşılması için finansal riskleri etkin bir şekilde yönetmenin kaçınılmaz olduğunu bilmektedir. Bu çerçevede likidite riski, kur riski, faiz riski ve alacak riski gibi temel riskler tanımlanmıştır.

a) Likidite Riski

Bir süredir devam eden enflasyonist baskı nedeniyle oluşan/oluşabilecek riskler göz önünde bulundurularak likidite yönetimi belirlenen vadelere uygun olarak gerçekleştirilmektedir. Nakit akış planlaması aktif-pasif yönetimi ile haftalık olarak yönetilmektedir. İlgili riskin minimum düzeyde tutulması hedeflenmektedir.

b) Kur Riski

Ham madde, ara mamul için yapılan ithalatlar ve ithal ürünler kur riskini oluşturmaktadır. Kurda yaşanacak olası dalgalanmalara karşın Papilon net döviz pozisyonu limitleri belirlemektedir. Ürün satış fiyatlarına döviz kurundaki artışlar yansıtılmakta, sahip olduğu yabancı para borçlarına karşın gelecekte gerçekleşmesi muhtemel ihracatlarla kur riski dengelemektedir.

c) Faiz Riski

Şirket'in, halihazırda kullanmış olduğu nakit kredi bulunmamaktadır. Buna karşın ilerleyen dönemlerde finansal borçlanma olması halinde ve değişken faiz endeksli ürün kullanılması durumunda faiz oranlarında olası yukarı yönlü ivmelenmeler faiz giderlerini artırma riski taşımaktadır. Papilon, güçlü finansal yapısını korumayı hedeflerken, uygun finansman şartlarını da yakından takip etmektedir.

d) Alacak Riski

Papilon, hizmet ve çözümlerinin büyük bir kısmını kamu kuruluşlarına sunmaktadır. Bu sebeple tahsilat riski taşımamakla birlikte yine de hizmet sunulan ülkelerde meydana gelebilecek enflasyonist etkiler, jeopolitik kriz, doğal riskler vb. durumlar tahsilatlarda gecikmeler yaşanabilme riski taşımaktadır. Özel sektör müşterilerine sunulan hizmetlerde ise tahsilat riskini ortadan kaldırmak adına çeşitli teminatlar alınarak risk yönetilmektedir.

Operasyonel Riskler

Şirket yönetimi ve personeli ile başlayarak, tedarikçilerden müşterilere kadar olan tüm süreçlere uygun hareket edilmemesi, zaman yönetiminde yapılabilecek hatalar, günlük, haftalık ve aylık planlamalarda yaşanabilecek aksaklıklar kaynaklı zarara uğrama riski olarak tanımlanmaktadır. Bu riski bütünlük çalışması, yardımlaşma, çifte kontrol vb. Şirket içi uygulamalarla en aza indirmek hedeflenmektedir.

Stratejik Riskler

Papilon, stratejik amacı doğrultusunda kısa, orta, uzun vadeli hedeflerine ulaşmak için ilerlerken olası riskleri göz önünde bulundurmakta ve takibini yapmaktadır. İş geliştirme ve mühendislik tarafındaki yetenek havuzuna erişim, hedef pazardaki jeopolitik gelişmeler, ekonomik daralma, kaynakların etkili kullanımı gibi durumlar Şirket'in marka değeri ve sürdürülebilir büyümesini etkileyebilecek riskler olarak tanımlanmıştır.

İnsan Kaynakları Riskleri

Son yıllarda hız kazanan beyin göçü, artan yetenek rekabeti ve artan beklentiler doğru yeteneklere ulaşmayı zorlaştırırken, mevcut çalışanların demotivasyonu, ücret ve yan haklara dair artan beklentileri, kişisel ve mesleki gelişim alanında taleplerin karşılanamaması, kariyer planlamalarının yetersizliği gibi faktörler, çalışan bağlılığını ve memnuniyetini azaltarak devir oranının yükselmesine yol açan insan kaynakları riskleri arasında yer almaktadır.

Bu riskleri yönetmek amacıyla, çalışan memnuniyet anketleri doğrultusunda iyileştirmeler yapılmakta, liderlik gelişim ve staj programları uygulanmakta, açık pozisyonların şirket içi adaylarla doldurulması önceliklendirilmekte ve açık kapı politikası benimsenmektedir. Çalışanların gelişimini desteklemek amacıyla çeşitli eğitim projeleri uygulanmakta, bölüm ve şirket düzeyinde upskilling ve reskilling programları sunulmaktadır. Böylece, çalışan deneyimi güçlendirilerek hem mevcut yeteneklerin korunması hem de yeni yeteneklerin şirkete kazandırılması hedeflenmektedir.

İtibar Riskleri

Politik, jeopolitik, sosyal, ekonomik gelişmeler neticesinde markanın olası itibar zedelenmesi yaşaması halinde Şirket'in ürün ve hizmetlerine talebin azalması, yatırımcı sayısında düşüş ve rekabet gücünün olumsuz yönde etkilenmesine sebep olabilir. Bu sebeple her gelişmenin hassasiyetle takip edilmesi ve olası risklerin yönetilmesi gerekmektedir. Tüm iletişim kanallarının etkili bir şekilde kullanımı bu hususta önem arz etmektedir.

Bilgi Teknolojileri Riskleri

Yapay zekâ kullanımının artması ve globalde yaşanan siber saldırıların artması üçüncü taraf risklerin teknoloji Şirketlerinin dikkate alınması gereken riskler olarak belirlenmiştir. Gerek tebliğ ve yönergeler ile belirlenen kural setleri gerekse IT ekibinin almış olduğu önlemler ve sürekli kontroller ile bu riskin bertaraf edilmesi amaçlanmaktadır. Pandemi döneminden sonra yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi bilgi teknoloji risklerini arttıran bir husus olmuştur. Bilgi ve veri güvenliğinin önemine binaen üçüncü taraf ve uzaktan çalışma risklerine karşı hızlı aksiyon alınmasının önemi kavranmaktadır.

2024 Yılı Değerlendirmemiz

Geçmiş birkaç yıldan bu tarafa süregelen ekonomik sorunların devam ettiği faaliyet dönemi içerisinde Papilon, yabancı kaynak maliyetlerine katlanmadan güçlü finansal yapısını korumuştur. Bir taraftan proje maliyetleri finanse edilirken diğer taraftan finansal yatırımlarla enflasyon ve kur kaynaklı risklerin en aza indirgenmesi sağlanmıştır. Belirlediğimiz hedef ve stratejilerimizle birlikte marka bilinirliği, müşteri memnuniyeti, ihracat gelirlerimizin geçmiş yıllara oranla arttığı gözlemlenmektedir. Küreselde meydana gelen siyasi gelişmeler ve jeopolitik olaylar süreçlerimizi yavaşlatsa da bir önceki seneye oranla artan yeni iş fırsatları, geliştirilen kurumsal ilişkiler ve son kullanıcılardan alınan olumlu geri bildirim ve referanslar ile çok daha iyi bir konumda olduğumuzu rahatlıkla söyleyebiliriz. İlerleyen dönemlerde hedef pazarda yakaladığımız bu memnuniyetin artarak devam etmesi ve daha büyük projelerle Şirket karlılığına pozitif etkilerinin artırılması hedeflenmektedir.



10. HİSSE BİLGİLERİ

İşlem Kodu	PAPIL
Hisse Sayısı	206.250.000-TL (Her bir hissenin nominal değeri 1-TL'dir)
Kayıtlı Sermaye Tavanı	150.000.000-TL
Halka Arz Tarihi	06.12.2019
Halka Arz Fiyatı	4,40-TL
İşlem Görülen Pazar	Yıldız Pazar
Dahil Olunan Endeksler	BIST BİLİŞİM / BIST TEKNOLOJİ / BIST TÜM-100 / BIST YILDIZ / BIST 500 / BIST TÜM / BIST ANKARA
Fiili Dolaşım Oranı (31.12.2024)	89,44

01 Ocak 2024 – 31 Aralık 2024 Hisse Performansı

PAPIL	En Düşük	En Yüksek	Ağırlıklı Ortalama	31.12.2024
Hisse Fiyatı (TL)	8,91	28,12	17,68	13,25



11. FİNANSAL BİLGİLER

31 ARALIK 2024 ve 31 ARALIK 2023 TARİHLERİ İTİBARIYLA KONSOLİDE FİNANSAL DURUM TABLOLARI

(Tüm tutarlar, aksi belirtilmedikçe, Türk Lirası'nın ("TL") 31 Aralık 2024 tarihi itibarıyla satın alma gücü esasına göre ifade edilmiştir.)

	Not Referansları	(Bağımsız Denetimden Geçmiş) Cari Dönem 31.12.2024	(Bağımsız Denetimden Geçmiş) Önceki Dönem 31.12.2023
VARLIKLAR			
Dönen Varlıklar		368.321.712	393.978.571
Nakit ve Nakit Benzerleri	3	28.431.255	77.583.375
Finansal Yatırımlar	4	171.111.662	211.937.286
Ticari Alacaklar	5	133.618.598	12.399.033
İlişkili Olmayan Taraflardan Ticari Alacaklar	5	133.618.598	12.399.033
Diğer Alacaklar	6	20.081	19.347
İlişkili Olmayan Taraflardan Diğer Alacaklar	6	20.081	19.347
Stoklar	7	20.991.963	75.894.455
Peşin Ödenmiş Giderler	8	8.773.555	15.828.159
İlişkili Olmayan Taraflara Peşin Ödenmiş Giderler	8	8.773.555	15.828.159
Diğer Dönen Varlıklar	15	5.374.598	316.916
Duran Varlıklar		119.945.469	101.453.906
Diğer Alacaklar	6	12.274	-
İlişkili Olmayan Taraflardan Diğer Alacaklar	6	12.274	-
Maddi Duran Varlıklar	9	2.808.714	3.214.358
Maddi Olmayan Duran Varlıklar	10	112.530.150	92.018.493
Kullanım Hakkı Varlıkları	11	4.594.331	6.221.055
TOPLAM VARLIKLAR		488.267.181	495.432.477

PAPILON SAVUNMA TEKNOLOJİ VE TİCARET A.Ş.

31 ARALIK 2024 ve 31 ARALIK 2023 TARİHLERİ İTİBARIYLA KONSOLİDE FİNANSAL DURUM TABLOLARI

(Tüm tutarlar, aksi belirtilmedikçe, Türk Lirası'nın ("TL") 31 Aralık 2024 tarihi itibarıyla satın alma gücü esasına göre ifade edilmiştir.)

	Not Referansları	(Bağımsız Denetimden Geçmiş) Cari Dönem 31.12.2024	(Bağımsız Denetimden Geçmiş) Önceki Dönem 31.12.2023
KAYNAKLAR			
Kısa Vadeli Yükümlülükler		25.655.130	20.649.307
Kiralama İşlemlerinden Kısa Vadeli Yükümlülükler	12	2.552.054	2.786.021
Ticari Borçlar	5	10.670.330	1.074.033
İlişkili Olmayan Taraflara Ticari Borçlar	5	10.670.330	1.074.033
Çalışanlara Sağlanan Faydalar Kapsamında Borçlar	13	1.293.884	2.075.229
Diğer Borçlar	6	876.796	1.392.590
İlişkili Olmayan Taraflara Diğer Borçlar	6	876.796	1.392.590
Ertelenmiş Gelirler	8	3.012.397	7.739.155
İlişkili Olmayan Taraflardan Ertelenmiş Gelirler	8	3.012.397	7.739.155
Dönem Karı Vergi Yükümlülüğü	17	-	1.408.918
Kısa Vadeli Karşılıklar	13	2.969.909	3.132.426
Çalışanlara Sağlanan Faydalara İlişkin Karşılıklar	13	2.969.909	2.503.304
Çalışanlara Sağlanan Faydalara İlişkin Diğer Karşılıklar	13	-	629.122
Diğer Yükümlülükler	15	4.279.760	1.040.935
Uzun Vadeli Yükümlülükler		16.416.392	13.044.783
Kiralama İşlemlerinden Uzun Vadeli Yükümlülükler	12	2.615.568	2.282.287
Uzun Vadeli Karşılıklar	13	3.230.536	3.537.570
Çalışanlara Sağlanan Faydalara İlişkin Karşılıklar	13	3.230.536	3.537.570
Ertelenmiş Vergi Yükümlülüğü	17	10.570.288	7.224.926
ÖZKAYNAKLAR		446.195.659	461.738.387
Ödenmiş Sermaye	16	206.250.000	34.375.000
Sermaye Düzeltme Farkları	16	110.257.311	202.696.307
Geri Alınmış Paylar	16	(1.355.097)	(7.209.874)
Paylara İlişkin Primler		19.677.856	96.914.566
Kar veya Zararda Yeniden Sınıflandırılacak Birikmiş Diğer Kapsamlı Gelirler/(Giderler)		20.206	(111.295)
Yabancı Para Çevrim Farkları		20.206	(111.295)
Kar veya Zararda Yeniden Sınıflandırılmayacak Birikmiş Diğer Kapsamlı Giderler		(1.496.068)	(1.596.855)
Tanınılanmış Fayda Planları Yeniden Ölçüm Farkları		(1.496.068)	(1.596.855)
Kardan Ayrılmış Kısıtlanmış Yedekler		37.477.745	45.531.816
Diğer Yedekler		3.131.724	3.131.724
Geçmiş Yıllar Karı		91.607.716	9.824.338
Net Dönem (Zararı)/Karı		(19.375.734)	78.182.660
TOPLAM KAYNAKLAR		488.267.181	495.432.477

PAPILON SAVUNMA TEKNOLOJİ VE TİCARET A.Ş.

1 OCAK- 31 ARALIK 2024 ve 2023 TARİHLERİNDE SONA EREN DÖNEMLERE AİT KONSOLİDE KAR VEYA ZARAR TABLOSU

(Tüm tutarlar, aksi belirtilmedikçe, Türk Lirası'nın ("TL") 31 Aralık 2024 tarihi itibarıyla satın alma gücü esasına göre ifade edilmiştir.)

	Not Referansları	(Bağımsız Denetimden Geçmiş) Cari Dönem 01.01.2024 31.12.2024	(Bağımsız Denetimden Geçmiş) Önceki Dönem 01.01.2023 31.12.2023
Hasılat	19	234.076.337	107.022.566
Satışların Maliyeti (-)	19	(153.903.474)	(55.527.829)
BRÜT KAR		80.172.863	51.494.737
Pazarlama ve Satış Giderleri (-)	20	(21.328.660)	(17.874.439)
Genel Yönetim Giderleri (-)	21	(27.039.069)	(34.275.060)
Esas Faaliyetlerden Diğer Gelirler	23	22.375.105	47.175.817
Esas Faaliyetlerden Diğer Giderler (-)	23	(14.237.079)	(13.363.809)
ESAS FAALİYET KARI		39.943.160	33.157.246
Yatırım Faaliyetlerinden Gelirler	24	47.068.314	142.401.374
FİNANSMAN FAALİYETLERİ ÖNCESİ KAR		87.011.474	175.558.620
Finansman Gelirleri	25	7.493.191	14.747.102
Finansman Giderleri (-)	25	(1.472.520)	(2.351.759)
Parasal Kayıp, Net		(108.859.521)	(97.107.375)
VERGİ ÖNCESİ (ZARAR)/KAR		(15.827.376)	90.846.588
Vergi Gideri		(3.548.358)	(12.663.928)
Dönem Vergi Gideri (-)	17	(234.825)	(9.871.799)
Ertelenmiş Vergi Gideri (-)	17	(3.313.533)	(2.792.129)
NET DÖNEM (ZARARI)/KARI		(19.375.734)	78.182.660
PAY BAŞINA (KAYIP)/KAZANÇ	26	(0,57)	2,28
DİĞER KAPSAMLI GELİR/GİDER:			
Kar veya zararda yeniden sınıflandırılmayacaklar		100.787	(829.167)
Tanımlanmış Fayda Planları Yeniden Ölçüm Kazançları/(Kayıpları)		132.615	(1.169.531)
Kar veya Zararda Yeniden Sınıflandırılmayacak Diğer Kapsamlı Gelire/Gidere İlişkin Vergiler		(31.828)	340.364
Ertelenmiş Vergi (Gideri)/Geliri		(31.828)	340.364
Kar veya zararda yeniden sınıflandırılacaklar		131.501	(62.554)
Yabancı Para Çevrim Farkları		131.501	(62.554)
DİĞER KAPSAMLI GELİR/(GİDER)		232.288	(891.721)
TOPLAM KAPSAMLI (GİDER)/GELİR		(19.143.446)	77.290.939

12. KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM RAPORU

Bölüm I – Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanı

Papilon, Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Mevzuatı ve ilgili düzenlemeler uyarınca belirlenen Kurumsal Yönetim İlkelerinin önemini bilmektedir. Şirketimiz, İkelere uyum sağlamanın tüm menfaat sahiplerine getireceği faydanın bilinciyle faaliyetlerini sürdürmektedir. Pay sahipleri, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, menfaat sahipleri ve yönetim kurulu ana başlıkları altındaki ilkelere uyumu esas almaktayız.

Yatırımcı İlişkileri bölümü çalışmaları ve kurumsal yönetim çalışmalarının gözetilmesi için Yönetim Kurulu'na tavsiyelerini iletmekte olan Kurumsal Yönetim Komitesi, 2020 yılında üyeleri bağımsız yönetim kurulu üyesi olacak şekilde Yönetim Kurulu bünyesinde oluşturulmuştur.

Papilon, faaliyet dönemi içerisinde hesap verilebilirlik, bilgi edinme hakkının kolaylaştırılması, etik, eşitlik, şeffaflık ve yasal düzenlemelere uyum kavramlarının bilinci ile sorumluluklarının yerine getirirken uymakla yükümlü olduğu zorunlu ilkelere uyum sağlamıştır. Henüz uyum sağlanamayan bazı ilkeler aşağıda detaylandırılmıştır. Ayrıca Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda duyurulan Kurumsal Yönetim Uyum Raporu ve Kurumsal Yönetim Bilgi Formunda bilgilendirilmiş olan henüz uygulanmayan ilkelerle ilgili herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Bölüm II – Pay Sahipleri

2.1 Yatırımcı İlişkileri Bölümü

Şirketimiz, bünyesinde oluşturulmuş olan Yatırımcı İlişkileri bölümü ile ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

ADI SOYADI	UNVANI	LİSANS BİLGİSİ	İLETİŞİM
Ahmet Çağrı Demirtaş	Yatırımcı İlişkileri Yöneticisi	SPL Düzey 3 Lisansı ve Kurumsal Yönetim Derecelendirme Lisansı	Telefon : 0312 231 20 26 Faks : 0312 231 20 28 E-Posta : yatinim@papilon.com.tr
Mahmut Keper	Yatırımcı İlişkileri Uzmanı	SPL Düzey 1 Lisansı	Telefon : 0312 231 20 26 Faks : 0312 231 20 28 E-Posta : yatinim@papilon.com.tr

Yatırımcı İlişkileri bölümü pay sahipleri ile eşit bir şekilde açık iletişim sağlamak, düzenleyici kurumlar ile süreçlerinin yönetimi ve II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin 11'inci maddesinde belirtilmiş olan sorumluluklarını yerine getirmektedir. Yatırımcı İlişkileri Yöneticisi, Kurumsal Yönetim Komitesi üyesi olarak atanmıştır. Ayrıca Yatırımcı İlişkileri bölümünün 2024 yılı boyunca yürüttüğü faaliyetlerine ilişkin hazırlanan raporu Yönetim Kurulu'na sunulmuştur. Faaliyet döneminde Genel Kurul Toplantısı ve ilgili çeyrek dönemlere ait faaliyet raporları çalışmaları bölüm tarafından yerine getirilmiştir.

Dönem içerisinde Kamuyu Aydınlatma Platformu'na 70 adet açıklama yapılmış, 400'ün üzerinde pay sahipleri, potansiyel yatırımcılar tarafından yatırımcı ilişkilerine E-Posta ya da telefon ile iletilen bilgi talepleri yanıtlanmıştır.

2.2 Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı

Yatırımcı İlişkileri Bölümü faaliyet dönemi içerisinde tüm pay sahiplerinin sözlü ya da yazılı bilgi taleplerini doğru, açık, şeffaf, anlaşılabilir ve en hızlı şekilde yanıtlamak için gerekli özeni göstermiştir. Pay sahiplerinin bilgi edinme haklarını herkesle aynı anda kolay bir şekilde kullanabilmelerini sağlayabilmek adına kurumsal web sitemizde özel durum açıklamaları, yıllık ve çeyrek dönemlere ait finansal ve faaliyet raporları ile diğer kurumsal bilgilerimiz paylaşılmaktadır. Şirket Esas Sözleşmesi ya da Şirket uygulamalarında pay sahiplerimizin kanunlarla belirlenen bilgi alma ve inceleme hakları ve özel denetçi atanmasını kısıtlayan herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. 2024 yılında, pay sahipleri tarafından yapılmış olan bir özel denetçi tayini talebi bulunmamaktadır.

2.3 Genel Kurul Toplantıları

Genel Kurul Toplantıları, ilgili kanun, tebliğ ve mevzuatlar ile Genel Kurul İç Yönerge ve Esas Sözleşmeye uygun olarak yapılmaktadır. Genel Kurul Toplantıları için toplantı gündemi belirlenirken ilgili mevzuat gereği görüşülmesi gereken tüm gündem maddelerinin açık bir şekilde ifade edilmesi ve her teklifin ayrı başlıklar altında gösterilmesine özen gösterilmektedir.

Toplantı ilanı asgari süreleri içinde; Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP), Elektronik Genel Kurul Sistemi (E-GKS), Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi (TTSG) ve Şirket kurumsal web sitesi (<https://invest.papilon.com.tr/>) aracılığıyla yapılmaktadır.

2023 yılı faaliyet dönemi ait Olağan Genel Kurul Toplantısı için 7 Haziran Cuma günü saat 11.00'da CP Ankara Hotel, Mevlâna Bulvarı, No.2/F Yenimahalle-Ankara adresinde Ankara Ticaret İl Müdürlüğü tarafından görevlendirilen Bakanlık Temsilcisi gözetiminde gerçekleştirilmek üzere toplanılmıştır. Hazır bulunanlar listesinin tespiti ile Kanun ve Esas Sözleşme 'de öngörülen asgari %25 toplantı nisabının sağlanamaması neticesinde Yönetim Kurulu'nun belirleyeceği ileri bir tarihe ertelenmiştir.

Ertelenen 2023 yılı Olağan Genel Kurul Toplantısı için 30 Haziran Pazar günü saat 13.00'da CP Ankara Hotel, Mevlâna Bulvarı, No.2/F Yenimahalle-Ankara adresinde Ankara Ticaret İl Müdürlüğü tarafından görevlendirilen Bakanlık Temsilcisi gözetiminde gerçekleştirilmek üzere toplanılmıştır. Toplantıda alınan kararlar 02.07.2024 tarih ve 11113 sayılı Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nde tescil ve ilan edilmiştir.

Toplantılardan 3 hafta önce faaliyet dönemine ait bilanço, gelir tablosu, kar dağıtım önerisi, denetçi raporu ile faaliyet raporu, kurumsal yönetim uyum raporu, bilgilendirme dokümanı, toplantıya vekaleten katılımı kolaylaştırmak için vekaletname formu şirket merkezimizde ve kurumsal web sitesinde (<https://invest.papilon.com.tr/>) adresinde hazır bulundurulmuştur. Fiziki ve elektronik olarak eş zamanlı başlatılan toplantıya her iki şekilde de katılım olmuştur. Toplantıya yönetim kurulu üyeleri, şirket yetkilileri, denetçi ve pay sahipleri katılmış olup, medyadan herhangi bir katılım olmamıştır.

2024 Yılı faaliyet döneminde Olağanüstü Genel Kurul Toplantısı yapılmamıştır.

2.4 Oy Hakları ve Azlık Hakları

Papilon 'un Esas Sözleşmesinde belirtildiği üzere oy hakkında imtiyaz bulunmamaktadır. Tüm oylar eşit ve her bir pay sahibi hissesi oranında oy hakkına sahiptir. Şirket, azlık haklarının kullanılmasına azami özen göstermekte, tüm pay sahiplerine eşit muamele uygulanmakta ve pay sahiplerinin oy haklarını kullanmalarını zorlaştırıcı uygulamalardan kaçınılmaktadır. Genel Kurul Toplantılarına katılma hakkı bulunan her bir pay sahibi fiziki veya elektronik ortamda oy haklarını kullanabilmektedir. Şirket Esas Sözleşmesinde pay sahiplerinin temsilci veya vekaleten oy kullanması engelleyen hüküm yoktur.

2.5 Kar Payı Hakkı

Şirket'in kara katılımı ve dağıtımı konusunda herhangi bir imtiyaz bulunmamaktadır. Kar dağıtımı mevcut payların tamamına eşit olarak dağıtılır. Kar dağıtılması yönünde alınan kararlar ve dağıtım tarihleri Genel Kurul tarafından belirlenmekte ve Genel Kurul Toplantısını takiben mümkün olan en kısa sürede yapılmaktadır. 2024 yılında yapılan 2023 yılı Olağan Genel Kurul Toplantısında kar dağıtım kararı alınmış ve belirlenen tarihte dağıtım yapılmıştır.

Kar Dağıtım Politikası, 2020 yılında oluşturulmuş ve Kamuyu Aydınlatma Platformu, Kurumsal Web Sitesinde pay sahiplerinin bilgisine sunulmuştur.

Kar Dağıtım Politikası

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

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

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

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

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

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

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

2.6 Payların Devri

Şirket Esas Sözleşmesi ve şirket uygulamalarında payların devrini kısıtlayan hükümler bulunmamaktadır. Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Mevzuatı hükümleri çerçevesinde serbestçe pay devri yapılır. Papilon'un, tebliğ ve mevzuat hükümleri yerine getirilmek şartıyla kendi paylarını iktisap etmesi mümkündür.

Bölüm III – Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık

3.1 Kurumsal İnternet Sitesi ve İçeriği

Şirketimiz kurumsal internet sitesi (<https://invest.papillon.com.tr/>) pay sahiplerinin bilgi edinme haklarını teminen ve tüm paydaşların zamanında, açık ve şeffaf bir şekilde bilgilendirilmesi için Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirtilen hususları barındıracak şekilde ve Türkçe'nin yanı sıra İngilizce ile Fransızca dillerinde de kullanıma açık tutulmakta ve sürekli güncellenmektedir.

Yatırımcı İlişkileri Web Sitesi aşağıdaki bilgileri içermektedir:

Hakkımızda 1. Şirket Genel Bilgileri 2. Yönetim Kurulu 3. Ortaklık Yapısı 4. Halka Arz Bilgileri	Raporlar 1. Finansal Raporlar 2. Faaliyet Raporları	Kurumsal Yönetim 1. Esas Sözleşme 2. Yönetim Kurulu Komiteleri 3.Politikalar 4. TTSG 5. Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu	Genel Kurul 1. Genel Kurul İç Yönergesi 2. Genel Kurul Dokümanları
Sıkça Sorulan Sorular 1. Açıklayıcı Bilgiler	Bilgi Toplumu Hizmetleri 1. MKK E-Şirket Hizmeti	İletişim 1. Yatırımcı İlişkileri İletişim	KVKK 1.Kişisel Verilerin Korunması Hakkında

3.2 Faaliyet Raporu

Faaliyet Raporları Türk Ticaret Kanunu yönetmeliği, Sermaye Piyasası Kurulu tebliğleri dikkate alınarak hazırlanmaktadır. Bu çerçevede Yönetim Kurulu, faaliyet raporunu şirket faaliyetleri hakkında tam, anlaşılabilir ve doğru bilgiye ulaşılmasını sağlayacak ayrıntıda kamuoyunun bilgisine sunmaktadır.

Bölüm IV – Menfaat Sahipleri

4.1 Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi

Papilon, çalışanlarını ticari sır, içsel bilgi niteliği taşımayan konularda şirket içinde kullanılmakta olan portal, E-Posta, İnsan Kaynakları birimi ve yöneticiler vasıtasıyla bilgilendirmektedir. Müşterilerimiz ve tedarikçilerimizle olan iletişimde ise ilgili çalışanlarımız tarafından ziyaretler, telefon, E-Posta ve mesajlaşma yoluyla iletişimde kalınıp, süreleri içerisinde bilgi talepleri ya da uzaktan bağlantı ve yerinde müdahale ile çözümler sunulmaktadır. Menfaat sahipleri ile ilişkilerinde mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarının korunmasına azami özeni gösterir. Menfaat sahipleri haklarının mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle korunmadığı durumlarda ise iyi niyet kuralları çerçevesinde korunması için çabalar. Menfaat sahiplerinin etik açıdan uygun olmayan işlemleri tespit etmesi ya da şüphe etmesi durumunda, bu durumun bildirilmesi için gerekli mekanizmalar (etik@papilon.com.tr) oluşturulmuştur. Faaliyet dönemi içerisinde bu hususta bir bildirim bulunmamaktadır.

4.2 Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı

Şirket Esas Sözleşmesinde menfaat sahiplerinin yönetime katılımı hususunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat Şirket menfaat sahiplerinin yönetime katılımını desteklenmektedir.

4.3 İnsan Kaynakları Politikası

İnsan Kaynakları Politikamız; ortak bir kimlik ve takım ruhunun benimsenmesi, çalışanların kendilerini keşfedebileceği ve geliştirebileceği fırsatların sunulması, şirketin hedefleri ile çalışanların beklentilerinin uyumlu hale getirilmesi ve iş-özel hayat dengesinin desteklenmesi üzerine kuruludur. En değerli kaynağının insan kaynağı olduğunun bilinciyle, aidiyet duygusunu güçlendiren, eşitlik, adalet ve sorumluluk ilkeleri çerçevesinde keyifli ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı yaratmayı hedeflemektedir. Şirketimiz, çalışan ilişkilerinde hiçbir ayrımcılığa müsamaha göstermemekte ve çeşitliliği bir zenginlik olarak kabul etmektedir. Çalışanlarımızın farklılıklarına saygı duyuyor, bu çeşitliliği destekleyerek herkes için eşit fırsatlar sunmaya devam ediyoruz. İşe alım ve kariyer planlama süreçlerinde fırsat eşitliği gözetilmekte, çalışanlar arasında ırk, din, dil ve cinsiyet ayrımı yapılmamakta, herkesin eşit haklara sahip olduğu bir çalışma kültürü benimsenmektedir. Bu doğrultuda, çalışanlarla etkileşim halinde kalarak sürekli geliştirilebilen uygulamalar hayata geçirilmektedir.

Çalışan motivasyonunu artırmak ve bağlılığı güçlendirmek amacıyla 10. yılını dolduran çalışanlara kıdem plakeleri, yıl dönümü kutlamaları, sosyal etkinlikler ve şirket içi motivasyon programları düzenlenmektedir.

Çalışan memnuniyetini ve yönetsel süreçlerin etkinliğini değerlendirmek için her yıl düzenli olarak çalışan memnuniyet anketi ve yönetici değerlendirme anketi gerçekleştirilmektedir. Açık pozisyonlarda şirket içi adaylara öncelik verilerek kariyer fırsatları teşvik edilmekte, performans değerlendirme süreçleri şeffaf bir şekilde yürütülmektedir.

Çalışanlarımızın katkılarını takdir etmek için performansa dayalı teşvik mekanizmaları uygulanmakta, başarıları görünür kılinarak desteklenmektedir. Yıl sonunda en yüksek katkıyı sağlayan çalışanlar belirlenerek “Top Performer” ödülleri ile onurlandırılmaktadır. Bu ödüller, çalışanlarımızın emeğini ve başarılarını görünür kılarken, performansa dayalı bir ödüllendirme kültürünü teşvik etmektedir.

Çalışanlarımızın sesini duyurabilmesi için açık kapı politikası benimsenmiş olup, öneri ve geri bildirim mekanizmaları işletilmektedir. Şirketimiz, şeffaf iletişimi esas alarak çalışanların fikirlerini paylaşabileceği platformlar sunmakta ve iç iletişim kanalları ile etkileşimi artırmaktadır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak adına gerekli önlemler alınmakta ve sürekli iyileştirme çalışmaları yürütülmektedir.

4.4 Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Etik Politikamız; ortak bir kurum kültürü oluşturarak topluma karşı sorumlu bir şirket olmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, kurum itibarını koruyarak gelişimini desteklemek, yasal gerekliliklere uygun hareket etmek, paydaş beklentilerini dikkate almak, rekabet ortamında şirketin konumunu güçlendirmek ve olası suistimal veya kriz durumlarının etkilerini en aza indirerek değişimlere uyum sağlamak temel hedeflerimiz arasındadır.

Bu politika, şirketimiz ve tüm çalışanlarımız için bağlayıcı olup, Yönetim Kurulu’nun sorumluluğunda, İnsan Kaynakları birimi ve Etik Temsilcileri tarafından takip edilir. Papilon Etik Politikası, kurumsal web sitemizde kamuya açık olarak yayımlanmakta ve herkesin erişimine sunulmaktadır. Politikamız çerçevesinde hiçbir çalışana ayrıcalık tanınmaz, tüm çalışanlar eşit değerlendirilir. Etik Temsilcileri, tespit edilen etik ihlallerini oy birliği ile değerlendirerek yazılı şekilde Yönetim Kurulu’na raporlar.

Uygun olmayan davranışların ya da şüphelerin yüz yüze bildirilmek istenmemesi durumunda etik hattı kullanılabilir. Bu kapsamda, doğrudan etik@papilon.com.tr e-posta adresine veya 0 (312) 231 20 28 numaralı faksa şikayetler ve şüpheler bildirilebilir, irtibat kurulabilir.

Çalışanlarımız, sosyal sorumluluk bilinciyle hareket ederek topluma değer katmaya teşvik edilir. Şirketimiz, çalışanlarımızın sosyal faaliyetlere gönüllü olarak katılımını destekler ve bu tür girişimlerde yer almalarını teşvik eder. Papilon, tüm menfaat sahipleriyle açık, dürüst ve tutarlı bir iş birliği içinde olmayı ilke edinmiştir. Çalışanlarımız da bu doğrultuda etik değerlere bağlı kalarak, şeffaf ve güvenilir bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkıda bulunur.

Bölüm V – Yönetim Kurulu

5.1 Yönetim Kurulu'nun Yapısı ve Oluşumu

Yönetim Kurulu, TTK, SPK ve Esas Sözleşme hükümleri çerçevesinde Genel Kurul tarafından seçilerek, 2'si Bağımsız Üye olacak şekilde toplam 5 üyeden oluşturulmuştur. Yönetim Kurulu Üyelerinin Şirket dışında başka görev veya görevler almasına ilişkin olarak herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır. Bu konuda Kurumsal Yönetim İlkelerinin ilgili düzenlemelerine uyulmaktadır. Yönetim Kurulu Üyelerinin özgeçmişleri ve ortaklık dışında aldığı görevler kurumsal web sitesinde, faaliyet raporlarında yer almaktadır. Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdür aynı kişi değildir. Sermaye Piyasası Kurulu II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği ekinde yer alan Kurumsal Yönetim İlkelerinin 4.2.8. maddesine uygun olarak; "Yönetici Sorumluluk Sigortası" Şirket sermayesinin %25'ini aşan bir bedelle yaptırılmaktadır.

Yönetim Kurulu Üyeleri hakkındaki bilgiler ve Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin bağımsızlık beyanları aşağıdadır:

Adı Soyadı	Unvan	İcrada Görevli Olup Olmadığı	Ortaklık Dışında Aldığı Görevler
Dr. Doğan Demir	Yönetim Kurulu Başkanı	İcrada Görevli	-
Ahmet Çağrı Demirtaş	Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı	İcrada Görevli	-
Kamil Yılmaz	Yönetim Kurulu Üyesi	İcrada Görevli Değil	-
Oğuz Aslan	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	Bağımsız Üye	Tifika Bilgi İletişim Danışmanlık Ltd. Şti. /Kurucu Ortak-Genel Müdür
Başak Ceren	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	Bağımsız Üye	-



**PAPILON SAVUNMA TEKNOLOJİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ
YÖNETİM KURULU'NA**

Papillon Savunma Teknoloji ve Ticaret Anonim Şirketi ("Şirket") yönetim kurulunda bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak görev almaya aday olduğumu ve bağımsız yönetim kurulu üyesi seçilebilmem için Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin ekinde yer alan 4.3.6 sayılı kurumsal yönetim ilkesi çerçevesinde,

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

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

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

ç) Üniversite öğretim üyeliği hariç, aday gösterilme tarihi itibarıyla ve seçilmem durumunda görev süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında tam zamanlı çalışmıyor olduğumu,

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

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

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

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

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

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

Şirket Yönetim Kurulu üyeliğimi, bağımsız üye olarak yerine getireceğimi kabul, beyan ve taahhüt ederim.

Saygılarımla,

ÖĞÜZ ASLAN

**PAPILON SAVUNMA TEKNOLOJİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ
YÖNETİM KURULU'NA**

Papillon Savunma Teknoloji ve Ticaret Anonim Şirketi ("Şirket") yönetim kurulunda bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak görev almaya aday olduğumu ve bağımsız yönetim kurulu üyesi seçilebilmem için Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin ekinde yer alan 4.3.6 sayılı kurumsal yönetim ilkesi çerçevesinde,

- a) Şirket, Şirket'in yönetim kontrolü ya da önemli derecede etki sahibi olduğu ortaklıklar ile Şirket'in yönetim kontrolünü elinde bulunduran veya Şirket'te önemli derecede etki sahibi olan ortaklar ve bu ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu tüzel kişiler ile kendim, eşim ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrı hısımlarım arasında; son beş yıl içinde önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda istihdam ilişkisi bulunmadığımı, sermaye veya oy haklarına veya imtiyazlı payların %5'inden fazlasına hâsilete veya tek başına sahip olunmadığımı ya da önemli nitelikte ticari ilişki kurulmamış olduğumu,
- b) Son beş yıl içerisinde, başta Şirket'in denetimi (vergi denetimi, kanuni denetim, iç denetim de dahil), derecelendirilmesi ve danışmanlığı olmak üzere, yapılan anlaşmalar çerçevesinde Şirket'in önemli ölçüde hizmet veya ürün satın aldığı veya sattığı şirketlerde, hizmet veya ürün satın alındığı veya satıldığı dönemlerde, ortak (%5 ve üzeri), önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda çalışan veya yönetim kurulu üyesi olmadığımı,
- c) Bağımsız yönetim kurulu üyesi olmam sebebiyle üstleneceğim görevleri gereği gibi yerine getirecek mesleki eğitim, bilgi ve tecrübeye sahip olduğumu,
- ç) Üniversite öğretim üyeliği hariç, aday gösterilme tarihi itibarıyla ve seçilmem durumunda görev süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında tam zamanlı çalışmıyor olduğumu,
- d) 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (G.V.K.)'na göre Türkiye'de yerleşik sayıldığımı,
- e) Şirket faaliyetlerine olumlu katkılarda bulunabileceğimi, Şirket ile pay sahipleri arasındaki çıkar çatışmalarında tarafsızlığımı koruyabileceğimi, menfaat sahiplerinin haklarını dikkate alarak özgürce karar verebilecek güçlü etik standartlara, mesleki itibara ve tecrübeye sahip olduğumu,
- f) Şirket faaliyetlerinin işleyişini takip edebilecek ve üstlendiğim görevlerin gereklerini tam olarak yerine getirebilecek ölçüde Şirket işlerine zaman ayırabileceğimi,
- g) Şirket'in yönetim kurulunda son on yıl içerisinde altı yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmamış olduğumu,
- ğ) Şirket'in veya Şirket'in yönetim kontrolünü elinde bulunduran ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu şirketlerin üçten fazlasında ve toplamda borsada işlem gören şirketlerin beşten fazlasında bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak görev almıyor olduğumu,
- h) Yönetim kurulu üyesi olarak seçilen tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmemiş olduğumu,

Şirket Yönetim Kurulu üyeliğimi, bağımsız üye olarak yerine getireceğimi kabul, beyan ve taahhüt ederim.

Saygılarımla,

Başak CEPEN

5.2 Yönetim Kurulu'nun Faaliyet Esasları

Şirket Yönetim Kurulu, TTK, SPK düzenlemeleri ve tebliğleri ile Şirket Esas Sözleşmesinde yer alan hususlar kapsamında görev ve sorumluluklarını yerine getirmektedir. Yönetim Kurulu görevlerinin gerektirdiği sıklıkla toplanmaktadır. Toplantı daveti yeterli süre içerisinde bildirilmektedir. Faaliyet dönemi içerisinde 23 kez Yönetim Kurulu toplantısı yapılmış ve olup her toplantıya üyelerin çoğunluğu katılmıştır. 2024 yılında Yönetim Kurulu toplantılarında muhalif kalınan ve zapta geçirilmesi istenen bir konu bulunmamaktadır. Yönetim Kurulu üyelerinin görevleri esnasında muhtemel kusurları ile Şirket'e sebep olabilecek olası zararlar için Yönetici Sorumluluk Sigortası yaptırılmaktadır. Üyeler, Genel Kurul Toplantılarında kendi ibralarında oy kullanmamaktadırlar.

5.3 Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komitelerin Sayı, Yapı ve Bağımsızlığı

Yönetim Kurulunun görev ve sorumluluklarını sağlıklı bir biçimde yerine getirmesini teminen Yönetim Kurulu bünyesinde Kurumsal Yönetim Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Denetimden Sorumlu Komite oluşturulmuş ve komitelerin çalışma esaslarıyla birlikte kamuya duyurmuştur. Ayrıca bir Ücretlendirme Komitesi ve Aday Gösterme Komitesi oluşturulmamış olup, bu komitelerin görevlerini Kurumsal Yönetim Komitesi yerine getirmektedir. Kurumsal Yönetim Komitesi'ne Yatırımcı İlişkileri Bölüm Yöneticisi atanmıştır. Komiteler görevlerinin gerektirdiği sıklıkla toplanmakta ve bu toplantılarda komitelerin görevlerini yerine getirmeleri için gerekli olan tüm kaynaklar Yönetim Kurulu tarafından sağlanmaktadır. Faaliyet dönemi içerisinde komitelerin danışmanlık hizmeti aldığı kişi veya kuruluş bulunmamaktadır. Yönetim Kurulu üye sayısının sınırlı olması nedeniyle, Yönetim Kurulu üyeleri birden fazla komitede yer alabilmektedirler.

Mevcut komite üyeleri aşağıda yer almaktadır:

Denetimden Sorumlu Komite			
Başak Ceren	Komite Başkanı	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Oğuz Aslan	Komite Üyesi	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Riskin Erken Saptanması Komitesi			
Başak Ceren	Komite Başkanı	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Oğuz Aslan	Komite Üyesi	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Kurumsal Yönetim Komitesi			
Oğuz Aslan	Komite Başkanı	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Başak Ceren	Komite Üyesi	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Ahmet Çağrı Demirtaş	Komite Üyesi	Yatırımcı İlişkileri Yöneticisi	İcracı

5.4 Risk Yönetimi ve İç Kontrol

Papilon, olası risklerin etkilerini en aza indirmek üzere risk yönetimi ve iç kontrol mekanizmasını etkin bir şekilde kullanmaktadır. Tüm bu süreçler ile şirket değerlerinin korunması, prestij kaybı riskinin bertaraf edilmesi, etkin bir şekilde faaliyetlerinin devamı, sürdürülebilirliğin sağlanması, mevzuat ve kanunlara uyumun tesis edilmesi sağlanmaktadır. Yönetim Kurulu bünyesinde oluşturulmuş olan Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin faaliyetleri de dikkate alınarak risk yönetimi gerçekleştirilmektedir. Riskin Erken Saptanması Komitesi, faaliyet dönemi içerisinde toplantılar gerçekleştirmiş ve Yönetim Kurulu'na tavsiyelerini raporlama yapmıştır.

5.5 Şirket'in Stratejik Hedefleri

Papilon'da, planlama süreçlerinde kısa, orta, uzun vadeli hedefler, Şirket'in vizyonu ve stratejileri belirlenmektedir. Bu planlamalarda bütçe, iş planlamaları, şirketin ihtiyaç duyacağı insan ve finansal kaynağın belirlenmesi ve tüm bu hedeflere ulaşılmasının takibi ve yönetimin değerlendirilmesi süreçleri yer almaktadır. Genel Müdür ve Üst Yönetim tarafından stratejik hedeflere ulaşılma seviyesi, gerçekleştirilen faaliyetler ve performans Yönetim Kurulu tarafından gözden geçirilmekte ve gerekli görülmesi halinde revizyonlar yapılmaktadır.

5.6 Mali Haklar

Yönetim Kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere sağlanan hak, menfaat ve ücretler ile bunların belirlenmesindeki kriterlere Ücretlendirme Politikası'nda yer verilmiştir. Papilon'da üst düzey yöneticiler Yönetim Kurulu ve Genel Müdür olarak belirlenmiştir. Üst düzey yöneticilere ödenen brüt ücret ve benzeri menfaatler Genel Kurul toplantıları ve faaliyet raporları ile kamuya açıklanmaktadır. Faaliyet dönemi içerisinde Şirket herhangi bir Yönetim Kurulu Üyesine veya üst düzey yöneticiye borç vermemiş, kredi kullandırmamış, üçüncü kişiler aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırmamış ya da lehine kefalet gibi teminatlar vermemiştir.



Kurumsal Yönetim Uyum Raporu

Uyum Durumu

	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	Açıklama
1.1 PAY SAHİPLİĞİ HAKLARININ KULLANIMININ KOLAYLAŞTIRILMASI						
1.1.2-Paysahipliği haklarının kullanımını etkileyebilecek nitelikteki bilgi ve açıklamalar güncel olarak ortaklığın kurumsal internet sitesinde yatırımcıların kullanımına sunulmaktadır.	✓					
1.2 BİLGİ ALMA VE İNCELEME HAKKI						
1.2.1-Şirket yönetimi özel denetim yapılmasını zorlaştırıcı işlem yapmaktan kaçınmıştır.	✓					
1.3 GENEL KURUL						
1.3.2-Şirket, Genel Kurul gündeminin açık şekilde ifade edilmesini ve her teklifin ayrı bir başlık altında verilmiş olmasını temin etmiştir.	✓					
1.3.7-İmtiyazlı bir şekilde ortaklık bilgilerine ulaşma imkânı olan kimseler, kendileri adına ortaklığın faaliyet konusu kapsamında yaptıkları işlemler hakkında genel kurulda bilgi verilmesini teminen gündeme eklemek üzere yönetim kurulunu bilgilendirmiştir.					✓	Bu kapsamda yapılan bir işlem bulunmamaktadır.
1.3.8-Gündemde özellik arz eden konularla ilgili yönetim kurulu üyeleri, ilgili diğer kişiler, finansal tabloların hazırlanmasında sorumluluğu bulunan yetkililer ve denetçiler, genel kurul toplantısında hazır bulunmuştur.	✓					
1.3.10-Genel kurul gündeminde, tüm bağışların ve yardımların tutarları ve bunlardan yararlananlara ayrı bir maddede yer verilmiştir.	✓					
1.3.11-Genel kurul toplantısı söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dahil kamuya açık olarak yapılmıştır.	✓					
1.4 OY HAKKI						
1.4.1-Pay sahiplerinin oy haklarını kullanmalarını zorlaştırıcı herhangi bir kısıtlama ve uygulama bulunmamaktadır.	✓					
1.4.2-Şirketin imtiyazlı oy hakkına sahip payı bulunmamaktadır.	✓					
1.4.3-Şirket, beraberinde hakimiyet ilişkisini de getiren karşılıklı iştirak ilişkisi içerisinde bulunduğu herhangi bir ortaklığın Genel Kurulu'nda oy haklarını kullanmamıştır.	✓					
1.5 AZLIK HAKLARI						
1.5.1-Şirket azlık haklarının kullanılmasına azami özen göstermiştir.	✓					
1.5.2-Azlık hakları esas sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir orana sahip olanlara da tanınmış ve azlık haklarının kapsamı esas sözleşmede düzenlenerek genişletilmiştir.			✓			Esas Sözleşmede bir düzenleme bulunmamaktadır.

Kurumsal Yönetim Uyum Raporu

Uyum Durumu

	Evet	Kismen	Hayır	Muaf	İlgisiz	Açıklama
1.6 KAR PAYI HAKKI						
1.6.1-Genel kurul tarafından onaylanan kar dağıtım politikası ortaklığın kurumsal internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.	✓					
1.6.2-Kar dağıtım politikası, pay sahiplerinin ortaklığın gelecek dönemlerde elde edeceği karın dağıtım usul ve esaslarını öngörebilmesine imkân verecek açıklıkta asgari bilgileri içermektedir.	✓					
1.6.3-Kar dağıtmama nedenleri ve dağıtılmayan karın kullanım şekli ilgili gündem maddesinde belirtilmiştir.					✓	Kar dağıtımı yapılmıştır.
1.6.4-Yönetim kurulu, kar dağıtım politikasında pay sahiplerinin menfaatleri ile ortaklık menfaati arasında denge sağlanıp sağlanmadığını gözden geçirmiştir.	✓					
1.7 PAYLARIN DEVRİ						
1.7.1-Payların devredilmesini zorlaştıran herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır.	✓					
2.1 KURUMSAL İNTERNET SİTESİ						
2.1.1-Şirketin kurumsal internet sitesi, 2.1.1 numaralı kurumsal yönetim ilkesinde yer alan tüm öğeleri içermektedir.	✓					
2.1.2-Pay sahipliği yapısı (çıkarılmış sermayenin %5'inden fazlasına sahip gerçek kişi pay sahiplerinin adları, imtiyazları, pay adedi ve oranı) kurumsal internet sitesinde en az 6 ayda bir güncellenmektedir.	✓					
2.1.4-Şirketin kurumsal internet sitesindeki bilgiler Türkçe ile tamamen aynı içerikte olacak şekilde ihtiyaca göre seçilen yabancı dillerde de hazırlanmıştır.	✓					
2.2 FAALİYET RAPORU						
2.2.1-Yönetim kurulu, yıllık faaliyet raporunun şirket faaliyetlerini tam ve doğru şekilde yansıtmayı temin etmektedir.	✓					
2.2.2-Yıllık faaliyet raporu, 2.2.2 numaralı ilkede yer alan tüm unsurları içermektedir.	✓					
3.1. MENFAAT SAHİPLERİNE İLİŞKİN ŞİRKET POLİTİKASI						
3.1.1-Menfaat sahiplerinin hakları ilgili düzenlemeler, sözleşmeler ve iyi niyet kuralları çerçevesinde korunmaktadır.	✓					
3.1.3-Menfaat sahiplerinin haklarıyla ilgili politika ve prosedürler şirketin kurumsal internet sitesinde yayımlanmaktadır.	✓					
3.1.4-Menfaat sahiplerinin, mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemleri bildirmesi için gerekli mekanizmalar oluşturulmuştur.	✓					etik@papilon.com.tr
3.1.5-Şirket, menfaat sahipleri arasındaki çıkar çatışmalarını dengeli bir şekilde ele almaktadır.	✓					

Kurumsal Yönetim Uyum Raporu

Uyum Durumu

	Evet	Kismen	Hayır	Muaf	İlgisiz	Açıklama
3.2 MENFAAT SAHİPLERİNİN ŞİRKET YÖNETİMİNE KATILIMININ DESTEKLENMESİ						
3.2.1-Çalışanların yönetime katılımı, esas sözleşme veya şirket içi yönetmeliklerle düzenlenmiştir.		✓				Esas Sözleşmede bir düzenleme bulunmamaktadır. Şirket içi uygulamalar ile desteklenmektedir.
3.2.2-Menfaat sahipleri bakımından sonuç doğuran önemli kararlarda menfaat sahiplerinin görüşlerini almak üzere anket/konsültasyon gibi yöntemler uygulanmıştır.					✓	Faaliyet dönemi içerisinde menfaat sahipleri bakımından önemli sonuç doğuran kararlar bulunmamaktadır.
3.3 ŞİRKETİN İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI						
3.3.1-Şirket fırsat eşitliği sağlayan bir istihdam politikası ve tüm kilit yönetici pozisyonları için bir halefiyet planlaması benimsemiştir.	✓					
3.3.2-Personel alımına ilişkin ölçütler yazılı olarak belirlenmiştir.	✓					
3.3.3-Şirketin bir insan kaynakları gelişim politikası bulunmaktadır ve bu kapsamda çalışanlar için eğitimler düzenlenmektedir.	✓					
3.3.4-Şirketin finansal durumu, ücretlendirme, kariyer planlaması, eğitim ve sağlık gibi konularda çalışanların bilgilendirilmesine yönelik toplantılar düzenlenmiştir.	✓					
3.3.5-Çalışanları etkileyebilecek kararlar kendilerine ve çalışan temsilcilerine bildirilmiştir. Bu konularda ilgili sendikaların da görüşü alınmıştır.		✓				Birim yöneticileri ve insan kaynakları bölümü tarafından bilgilendirilmektedir. Çalışan temsilcisi yoktur.
3.3.6-Görev tanımları ve performans kriterleri tüm çalışanlar için ayrıntılı olarak duyurulmuş ve ücretlendirme kararlarında kullanılmıştır.	✓					
3.3.7-Çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmasını önlemek ve çalışanları şirket içi fiziksel, ruhsal ve duygusal açıdan kötü muamelelere karşı korumaya yönelik prosedürler, eğitimler, farkındalığı artırma, hedefler, izleme, şikâyet mekanizmaları gibi önlemler alınmıştır.	✓					
3.3.8-Şirket, dernek kurma özgürlüğünü ve toplu iş sözleşmesi hakkının etkin bir biçimde tanınmasını desteklemektedir.	✓					
3.3.9-Çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı sağlanmaktadır.	✓					
3.4 MÜŞTERİLER VE TEDARİKÇİLERLE İLİŞKİLER						
3.4.1-Şirket, müşteri memnuniyetini ölçmüştür ve koşulsuz müşteri memnuniyeti anlayışıyla faaliyet göstermiştir.	✓					
3.4.2-Müşterinin satın aldığı mal ve hizmete ilişkin taleplerin işleme konulmasında gecikme olduğunda bu durum müşterilere bildirilmektedir.	✓					
3.4.3-Şirket mal ve hizmetlere ilişkin kalite standartlarına bağlıdır.	✓					
3.4.4-Şirket, müşteri ve tedarikçilerin ticari sır kapsamındaki hassas bilgilerinin gizliliğini korumaya yönelik kontrollere sahiptir.	✓					

Kurumsal Yönetim Uyum Raporu

Uyum Durumu

	Evet	Kismen	Hayır	Muaf	İlgisiz	Açıklama
3.5 ETİK KURALLAR VE SOSYAL SORUMLULUK						
3.5.1-Yönetim Kurulu Etik Davranış Kuralları'nı belirleyerek şirketin kurumsal internet sitesinde yayımlamıştır.	✓					
3.5.2-Ortaklık, sosyal sorumluluk konusunda duyarlıdır. Yolsuzluk ve rüşvetin önlenmesine yönelik tedbirler almıştır.	✓					
4.1 YÖNETİM KURULUNUN İŞLEVİ						
4.1.1-Yönetim kurulu, strateji ve risklerin şirketin uzun vadeli çıkarlarını tehdit etmemesini ve etkin bir risk yönetimi uygulanmasını sağlamaktadır.	✓					
4.1.2-Toplantı gündem ve tutanakları, yönetim kurulunun şirketin stratejik hedeflerini tartışarak onayladığını, ihtiyaç duyulan kaynakların belirlendiğini ve yönetim performansının denetlendiğini ortaya koymaktadır.	✓					
4.2 YÖNETİM KURULUNUN FAALİYET ESASLARI						
4.2.1-Yönetim kurulu faaliyetlerini belgelendirmiş ve pay sahiplerinin bilgisine sunmuştur.	✓					
4.2.2-Yönetim kurulu üyelerinin görev ve yetkileri yıllık faaliyet raporunda açıklanmıştır.	✓					
4.2.3-Yönetim kurulu, şirketin ölçeğine ve faaliyetlerinin karmaşıklığına uygun bir iç kontrol sistemi oluşturmuştur.	✓					
4.2.4-İç kontrol sisteminin işleyişi ve etkinliğine dair bilgiler faaliyet raporunda verilmiştir.	✓					
4.2.5-Yönetim kurulu başkanı ve icra başkanı (genel müdür) görevleri birbirinden ayrılmış ve tanımlanmıştır.	✓					
4.2.7-Yönetim kurulu, yatırımcı ilişkileri bölümü ve kurumsal yönetim komitesinin etkili bir biçimde çalışmasını sağlamak ve şirket ile pay sahipleri arasındaki anlaşmazlıkların giderilmesinde ve pay sahipleriyle iletişimde yatırımcı ilişkileri bölümü ve kurumsal yönetim komitesiyle yakın iş birliği içinde çalışmıştır.	✓					
4.2.8-Yönetim kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları ile şirkette sebep olacakları zarara ilişkin olarak şirket, sermayenin %25'ini aşan bir bedelle yönetici sorumluluk sigortası yaptırmıştır.	✓					
4.3 YÖNETİM KURULUNUN YAPISI						
4.3.9-Şirket yönetim kurulunda, kadın üye oranı için asgari %25'lik bir hedef belirleyerek bu amaca ulaşmak için politika oluşturmuştur. Yönetim kurulu yapısı yıllık olarak gözden geçirilmekte ve aday belirleme süreci bu politikaya uygun bir şekilde gerçekleştirilmektedir.			✓			Kadın üye oranı %20'dir.
4.3.10-Denetimden sorumlu komitenin üyelerinden en az birinin denetim/muhasebe ve finans konusunda 5 yıllık tecrübesi vardır.	✓					

Kurumsal Yönetim Uyum Raporu

Uyum Durumu

	Evet	Kismen	Hayır	Muaf	İlgisiz	Açıklama
4.4 YÖNETİM KURULU TOPLANTILARININ ŞEKLİ						
4.4.1-Bütün yönetim kurulu üyeleri, yönetim kurulu toplantılarının çoğuna fiziksel katılım sağlamıştır.	✓					
4.4.2-Yönetim kurulu, gündemde yer alan konularla ilgili bilgi ve belgelerin toplantıdan önce tüm üyelere gönderilmesi için asgari bir süre tanımlanmıştır.		✓				Yazılı bir düzenleme olmamakla birlikte yeterli süre öncesinde bilgilendirme yapılmaktadır.
4.4.3-Toplantıya katılamayan ancak görüşlerini yazılı olarak yönetim kuruluna bildiren üyenin görüşleri diğer üyelerin bilgilerine sunulmuştur.					✓	Üyelerimizden yazılı görüş bildiren olmamıştır.
4.4.4-Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı vardır.	✓					
4.4.5-Yönetim kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağı şirket içi düzenlemeler ile yazılı hale getirilmiştir.	✓					
4.4.6-Yönetim kurulu toplantı zaptı gündemdeki tüm maddelerin görüşüldüğünü ortaya koymakta ve karar zaptı muhalif görüşleri de içerecek şekilde hazırlanmaktadır.	✓					
4.4.7-Yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında başka görevler alması sınırlandırılmıştır. Yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında aldığı görevler genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgisine sunulmuştur.		✓				Bu konuda bir sınırlama bulunmamakla birlikte üyelerin şirket dışında aldığı görevler Genel Kurul Bilgilendirme Dokümanı ve Faaliyet Raporu ile pay sahiplerinin bilgisine sunulmaktadır.
4.5 YÖNETİM KURULU BÜNYESİNDE OLUŞTURULAN KOMİTELER						
4.5.5-Her bir yönetim kurulu üyesi sadece bir komitede görev almaktadır.			✓			Komite üyeleri bağımsız üyelere seçilmiştir. Bu sebeple üyeler birden fazla komitede görev almaktadır.
4.5.6-Komiteler, görüşlerini almak için gerekli gördüğü kişileri toplantılara davet etmiştir ve görüşlerini almıştır.	✓					
4.5.7-Komitenin danışmanlık hizmeti aldığı kişi/ kuruluşun bağımsızlığı hakkında bilgiye yıllık faaliyet raporunda yer verilmiştir.					✓	Faaliyet dönemi içerisinde danışmanlık hizmeti alınmamıştır.
4.5.8-Komite toplantılarının sonuçları hakkında rapor düzenlenerek yönetim kurulu üyelerine sunulmuştur.	✓					
4.6 YÖNETİM KURULU ÜYELERİNE VE İDARİ SORUMLULUĞU BULUNAN YÖNETİCİLERE SAĞLANAN MALİ HAKLAR						
4.6.1-Yönetim kurulu, sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirip getirmediğini değerlendirmek üzere yönetim kurulu performans değerlendirmesi gerçekleştirmiştir.			✓			Performans değerlendirme uygulaması bulunmamaktadır.
4.6.4-Şirket, yönetim kurulu üyelerinden herhangi birisine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine kredi kullandırmamış, borç vermemiş veya ödünç verilen borcun süresini uzatmamış, şartları iyileştirmemiş, üçüncü şahıslar aracılığıyla kişisel bir kredi başlığı altında kredi kullandırmamış veya bunlar lehine kefalet gibi teminatlar vermemiştir.	✓					
4.6.5-Yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler yıllık faaliyet raporunda kişi bazında açıklanmıştır.		✓				Yıllık faaliyet raporunda söz konusu ücretler toplu olarak açıklanmaktadır.

13. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLKELERİ UYUM RAPORU



13. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLKELERİ UYUM RAPORU

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLKELERİNE UYUM BEYANI

Papilon, faaliyetlerini sürdürürken, Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesinde belirtilen Çevresel, Sosyal, Kurumsal Yönetim (ÇŞY) ilkelerine azami özeni göstermektedir. Uy ya da açıkla prensibiyle faaliyet dönemi içerisinde henüz uyum sağlamadığı ya da kısmi uyum sağlanan ilkelere yönelik açıklamalarını Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Tablosunda belirtmiştir. Şirket çevresel bilgilerini faaliyet raporu ve kurumsal web sitesi aracılığıyla kamuya paylaşmaktadır. 01 Ocak – 31 Aralık 2024 yılına ait bu rapor, bağımsız üçüncü taraflarca doğrulanmamış, ÇŞY kilit performans ölçümleri yapılmamıştır. ÇŞY konularında aleyhte açılan veya sonuçlanan ÇŞY politikaları açısından önemli nitelikte veya faaliyetleri önemli ölçüde etkileyecek dava bulunmamaktadır.

A. Genel ilkeler

A1. Strateji, Politika ve Hedefler

Şirket politikaları kurumsal web sitesinde (<https://invest.papilon.com.tr/>) kamuya duyurulmuştur. Ayrıca gerek ISO 14001 standardı ile gerekse Çevre Kanunu düzenlemelerine uyum sağlanmaktadır. Çalışanların, gönüllülük esası ile katıldığı sosyal sorumluluk çalışmaları ile farkındalıklarının artırılması amaçlanmakta ve şirket imkanları ölçüsünde çevresel faaliyetlere katılımlar teşvik edilmektedir. Sürdürülebilirlik Politikası ve Sürdürülebilirlik Komitesi ışığında çevresel ilkeler konularındaki faaliyetlerimizin her yıl iyileştirilerek devam ettirilmesi amaçlanmaktadır.

Papilon'un hazırladığı ve web sitesi üzerinden kamuya açıkladığı politikaların listesi aşağıda yer almaktadır:

- Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikası
- Sosyal Sorumluluk Politikası
- Etik Politika
- Menfaat Sahipleri Politikası
- Kalite Politikası
- Bağış ve Yardım Politikası
- Bilgilendirme Politikası
- Ücretlendirme Politikası
- Tazminat Politikası
- Kar Dağıtım Politikası



KURUMSAL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK POLİTİKASI

Papilon, faaliyetlerini gerçekleştirirken doğal kaynakların sonsuz olmadığı bilinci ile çalışmalarını sürdürmektedir. Şirket olarak benimsediğimiz “**Önemse, Koru, Yaşat**” prensibiyle hareket ederiz. Ekolojik dengeye zarar vermeden, yaşam döngüsünün değerini bilmek, tüm canlıları ve çevremizi sevmek ve saygılı olmakla birlikte sağlıklı, temiz bir çevreyi gelecek nesillere aktarmak, doğal kaynakları en az ve en verimli şekilde kullanmak, doğa dostu teknolojilerimizle toplumun yaşam kalitesine değer katmak, ekonomik gelişmelere ve sürdürülebilirliğe katkıda bulunmanın yanı sıra çevresel etkilerin ve risklerin önlenmesinin öneminin bilinciyle sürekli gelişmeye ve ilerlemeye devam ederiz.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tüm şirket faaliyetlerinde iş sürekliliği sağlamayı,

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

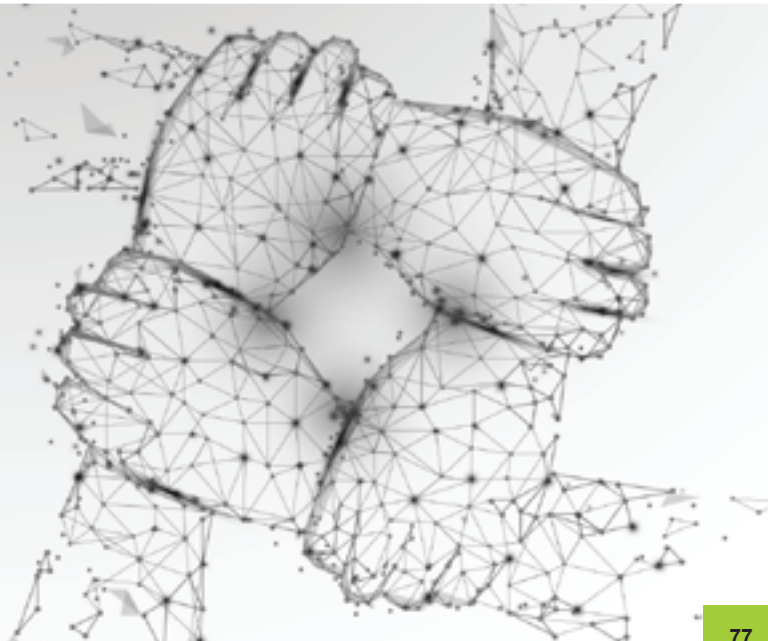
Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini, sürdürülebilirlik çalışmalarını, Şirket hedefleri ve stratejilerini; açık, şeffaf bir şekilde kamuoyunun bilgisine sunmayı,

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

Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikası olarak kabul etmiştir.

A2. Uygulama/İzleme

Sürdürülebilirlik İlkelerinin uyum durumu ÇSY politikalarının yürütülmesinden sorumlu komite Sürdürülebilirlik Komitesi olarak belirlenmiş ve kamuya duyurulmuştur. Komite üyeleri; Genel Müdür, Finans Direktörlüğü, Yatırımcı İlişkileri Bölümü, İnsan Kaynakları Bölümü ve Ar-Ge bölümlerinden birer kişi olmak üzere toplam 5 kişiden oluşmaktadır.



Sürdürülebilirlik Komitesi Çalışma Esasları

1. Amaç

Sürdürülebilirlik Komitesi (Komite) Papilon Savunma Teknoloji ve Ticaret A.Ş.'nin (Şirket) Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliğine uyum sağlamak, sürdürülebilirlik konularında Yönetim Kurulu'na yol gösterici nitelikte tavsiye ve önerilerde bulunmak ve Şirket'in sürdürülebilirlik strateji ve hedeflerinin belirlenmesi bu hususlara yönelik planlamaların yapılması ve hayata geçirilmesinin sağlanması, çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim (ÇŞY) konularını içerecek şekilde fırsatların ve risklerin belirlenmesi ve tüm bu süreçlerde Şirket'in göstermiş olduğu performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla kurulmuştur.

2. Görev ve Sorumluluklar

- i. Şirket'in Sürdürülebilirlik Politikası kapsamında, stratejileri belirleyerek sürdürülebilirlik risk/fırsatlarını, uygulamalarını takip ederek gerekli olduğu durumlarda iyileştirme yapılması amacıyla Yönetim Kurulu'na tavsiyede bulunur.
- ii. Çevre kanunu ve diğer çevre standartları ile diğer ilgili yasal düzenlemelere uygun hareket edilmesini sağlayıcı uygulamaları takip eder.
- iii. Şirket'in sürdürülebilirlik hedefleri, stratejileri doğrultusunda çalışanlara gerekli bilgilendirmelerin eğitimlerin yapılmasını sağlayarak sürdürülebilirlik politikasını içselleştirilerek çalışanlarca benimsenmesine yönelik çalışmalar yapar.
- iv. Çevresel, sosyal, kurumsal yönetim (ÇŞY) konularında risklerin ve fırsatların belirlenmesinde Yönetim Kurulu'na önerilerde bulunur.
- v. Çevresel etkilerin azaltılması için kısa ve uzun vadeli hedeflerin belirlenmesi, belirlenen hedeflere göre ilerleme durumunu izler.
- vi. Ayrımcılığın ve tacizin önlenmesi, hayvanların ve çevrenin korunması, iş sağlığı ve güvenliği, insan hakları politikası, çocuk işçi çalıştırılmaması, kadın istihdamı ve kapsayıcılık konularında önleyici ve düzeltici çalışmaları izler ve gerekli olduğu durumlarda tüm bu çalışmalara iyileştirici tavsiyelerde bulunur.

3. Komitenin Yapısı ve Üyelik

Komite, Yönetim Kurulu'nun onayı ile oluşturulur ve yetkilendirilir. Komite gerekli gördüğü durumlarda uzman kişilerin görüşlerinden yararlanır. İhtiyaç duyulduğu taktirde danışmanlık alınabilir ve danışmanlık hizmetinin bedeli Şirket tarafından karşılanır. Sürdürülebilirlik Komitesi Genel Müdür, Finans Bölümü (1), Yatırımcı İlişkileri Bölümü (1), İnsan Kaynakları Bölümü (1) ve Ar-Ge bölümü (1) olmak üzere 5 üyeden oluşmaktadır. Komitenin tespitleri, tavsiyeleri Yönetim Kurulu'na iletilecek olup, nihai karar Yönetim Kurulu'na aittir.

4. Toplantı ve Raporlama

- Komite görevinin gerektirdiği sıklıkla toplanır.
- Komite üyeleri fiilen bir araya gelebileceği gibi elektronik ortamlar yardımıyla da toplanabilecektir.
- Komite toplantılarında Yönetim Kurulu'na sunulacak hususlar yazılı olarak komite üyelerinin imzaları ile birlikte sunulacaktır.

5. Değişiklikler

Çalışma Esaslarında yapılacak değişiklikler, komitenin talebi ve Yönetim Kurulu onayı ile gerçekleştirilir.

6. Yürürlük

İşbu, Çalışma Esasları ve ileride Çalışma Esaslarında gerçekleştirilebilecek değişiklikler, Yönetim Kurulu'nun kabul kararı ile yürürlüğe girer.

A3. Raporlama

Papilon, sürdürülebilirlik ilkeleri uyum raporunu Kamuyu Aydınlatma Platformu, kurumsal web sitesi ve faaliyet raporları ile açıklamaktadır. Ayrıca Sürdürülebilirlik Komitesi faaliyet döneminde gerçekleştirdiği faaliyetlerine ilişkin olarak yılda 1 kez Yönetim Kurulu'na rapor sunmaktadır. Şirket'in, Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetim konularında aleyhte açılan ve/veya sonuçlanan davası bulunmamaktadır.

A4. Doğrulama

01 Ocak-31 Aralık 2024 dönemine ait olan bu rapor bağımsız üçüncü taraflara doğrulanmamıştır.

B. Çevresel İlkeler

Papilon faaliyetlerini sürdürürken hem ISO 14001 standardı hem de Çevre Kanunu düzenlemelerine uyum sağlanmaktadır. Çevreye saygı ve korumanın önemini kurum kültürü olarak benimseyerek gelecek nesillere daha sağlıklı, yaşanabilir bir dünya bırakabilmek adına tüm çalışanları ile uyum içerisinde “**Önemse, Koru, Yaşat**” prensibiyle faaliyetlerine devam etmektedir. Doğal kaynakların verimli kullanımı, karbon ayak izinin azaltılması ve sürdürülebilir iş modellerinin benimsenmesi önceliklerimiz arasındadır. Bu doğrultuda çalışanlarımızın çevre bilincini artırmak için geri dönüşüm ve enerji tasarrufu gibi uygulamaları sürdürmekteyiz. Çalışanlar, ofis içindeki kâğıt kullanımını azaltmaya teşvik edilmekte ve işlemlerin elektronik ortamda yapılması hedeflenmektedir. Bu süreçte, şirket içindeki Papilon Bahçe portal ile çalışanlar, evrak süreçlerine takılmadan daha hızlı ve doğrudan işlemlerini gerçekleştirebilmektedir. Şirketimiz, çevresel ilkeler doğrultusunda 2024 yılı faaliyet döneminde doğaya ve canlılara olan duyarlılığımızı pekiştirmek adına çeşitli çevresel projelere imza atmıştır. Çalışanlarımızın katılımıyla sosyal sorumluluk projelerine destek verilmekte ve çevresel ilkeler kapsamında gerçekleştirilen faaliyetlerin her yıl geliştirilmesi hedeflenmektedir.



Harvard Business Review Sürdürülebilirlik Zirvesi:

Sürdürülebilirlik Komitesi üyelerimizle birlikte, 711 katılımcı ve 24 konuşmacının katılımıyla gerçekleştirilen Sürdürülebilirlik Zirvesi'ne katıldık ve sürdürülebilirlik alanındaki önemli gelişmeleri, stratejileri ve uygulamaları dinleme fırsatı bulduk. Zirve sonrasında, Komite üyeleri tarafından Genel Müdür'e yapılan sunumla, şirketimizin sürdürülebilirlik yol haritası için çeşitli öneriler sunulmuştur. Çevresel ve sosyal sorumluluklarımız doğrultusunda attığımız adımlar, şirketimizin genel hedeflerine entegre edilerek, performans değerlendirme sistemine dahil edilmiştir. Bu sayede, sürdürülebilirlik ve toplumsal sorumluluk projelerinin başarısı da daha etkin bir şekilde izlenip değerlendirilmektedir.



Fidan Bağışı:

Tema Vakfı aracılığıyla, çalışanlarımız adına Çorum Karakeçili Hatıra Ormanı'na fidan bağışı yaparak, yeni yıl dileklerimizi doğaya ve çevreye katkı sağlamak için bir fırsata dönüştürdük. Bu bağışla, ormanın büyümesine ve ekosisteminin güçlenmesine katkıda bulunurken, aynı zamanda gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakma sorumluluğumuzu yerine getirmeye çalıştık.

Hayvan Hakları:

Her çalışmamız adına, yeni yılda yardıma muhtaç bir hayvanın yaşamına katkı sağlamak amacıyla bağışlar yaptık. Bu bağışlarla, sokak hayvanlarının bakım ve tedavi ihtiyaçlarını karşılamayı hedefleyerek, onlara daha sağlıklı bir yaşam sunmak için bir adım attık.



Okul Bahçesi Düzenlemesi:

Çocuklarla birlikte bitkiler ve çiçekler ektiğimiz okul bahçesi düzenlemesiyle, onlara doğa sevgisi kazandırmayı ve çevreye duyarlı bir birey olmaları için farkındalık yaratmayı amaçladık. Çocukların bitkilerin büyüme süreçlerini gözlemlemelerini sağlarken doğayı koruma bilincini aşılayarak sürdürülebilirliğin önemini onlara aktardık.





Biyometrinin
Ötesinde
Bütünsel
Zeka



Okullarda Hijyen Bilinci Artırma:

Hijyen konusundaki hassasiyetimizi çocuklara aktarmak amacıyla hazırladığımız animasyonu, okul koridorlarında yer alan büyük ekranlarda oynatarak bilinçlendirme çalışmaları yürüttük. Pilot okul için ilk fazı tamamlanan projemizin ilerleyen dönemlerde paydaşlarımızın desteğiyle yaygınlaştırılmasını hedeflemekteyiz.



8 Mart Dünya Kadınlar Günü:

KAGİDER ve UNWomen iş birliğinde, depremin yaralarını sarma çabalarına destek olmak amacıyla “Kadın Emeği, Geleceğin Temeli” sloganıyla hayata geçirilen proje kapsamında hazırlanan kutuları, kadın çalışanlarımıza dağıtarak, kadınların üretim süreçlerinde daha etkin ve güçlü roller üstlenmelerine katkıda bulunduk.



23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı:

Koruncuk Vakfı'na yaptığımız bağışlarla, eğitime erişimi kısıtlı çocukların sevgi dolu bir ortamda eğitim almalarını kendi ölçeğimizde destekledik. Bu bağışla, risk altındaki kız çocuklarının güçlenmesine ve sağlıklı, özgüvenli bireyler olarak toplumda yer almalarına katkı sağlamayı hedefledik.

Lösemili Çocuklar Haftası: Lösemili Çocuklar Köyü'ne gerçekleştirdiğimiz ziyaretle, tedavi gören çocuklara ve ailelerine destek olmayı amaçladık. Annelerin hazırladığı doğal ürünlerle yapılan kahvaltımız bilgilendirme semineriyle devam etti. Turuncu yakalarımızla umut mesajını paylaşarak **“Yaşama El Ver”** etkinliğine iz bıraktık ve her bir katılımcı adına bağışta bulunduk. Ziyaretimiz sırasında Anne Üretim Atölyesi'nde annelerin titizlikle ürettikleri el emeği ürünlerle tanıştık. Hep birlikte attığımız her adımın, lösemili çocuklarımızın daha sağlıklı ve mutlu bir geleceğe sahip olmalarına katkı sunduğuna inanıyoruz. Aynı hafta ofisimizi turuncu detaylarla süsleyip, çalışanlarımızın turuncu kıyafetler giymelerini sağlayarak, lösemili çocuklara olan desteğimizi sembolize ettik.









C. Sosyal İlkeler

C1. İnsan Hakları ve Çalışan Hakları

Papilon olarak insan odaklı bir yaklaşım benimserken, çalışanlarımızın potansiyellerini en üst seviyeye çıkaracak bir ortam yaratmayı hedefliyoruz. Her bir bireyi değerli birer paydaş olarak görüyor, onların ihtiyaçlarını, beklentilerini ve hedeflerini dikkate alarak iş süreçlerini şekillendiriyoruz.

Çalışanlarımızın motivasyonunu artırmak, iş tatmini sağlamak ve verimliliği en üst düzeye çıkarmak için sürekli geri bildirim alarak onların görüşlerine değer veriyoruz. İşe alım süreçlerinden performans değerlendirmelerine kadar her adımda, her bireyin eşit fırsatlar bulabileceği bir çalışma ortamı yaratmaya özen gösteriyoruz. Bu sayede, herkesin kendini güvende hissettiği, potansiyelini açığa çıkarabildiği ve sürekli gelişim fırsatlarına sahip olduğu bir şirket kültürü inşa etmeye çalışıyoruz.

Anonim olarak toplanan çalışan memnuniyet anketleri, yönetici değerlendirme anketleri ve açık kapı politikası aracılığıyla İnsan Kaynakları birimine iletilen öneri ve görüşler, çalışanlarımızın fikir ve ihtiyaçlarını daha iyi anlayabilmek amacıyla veri kaynağı olarak kullanılmaktadır. İnsan Kaynakları biriminde toplanan veriler ve geri bildirimler üst yönetimle ve senede 1 kez gerçekleştirilen Kick-Off toplantılarında tüm çalışanlarla paylaşılmaktadır.



2022 yılından beri kullanılan OKR (Objectives and Key Results) Performans Değerlendirme Sistemi ile hedefler belirlenmekte ve bu hedeflere ulaşmada kaydedilen ilerlemeler ölçülmeye devam etmektedir. 2024 yılı değerlendirme sürecine eklenen yetkinlik değerlendirme sistemi ile çalışanların güçlü yönleri ve gelişime açık alanlarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu süreçte, çalışanlar öz değerlendirme yaparak kendi yetkinliklerini analiz etmiş ve aynı zamanda astlarını ve üstlerini değerlendirmiştir. Değerlendirme sonuçlarında çalışanlar bireysel yetkinlik raporlarına erişebilirken, yöneticiler ekip düzeyindeki yetkinlik analizlerini içeren raporlara ulaşabilmektedir.

Çalışanlarımızın kariyer gelişimlerini desteklemek ve kişisel ile profesyonel hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak, şirketimizin temel önceliklerinden biridir. İnsan Kaynakları Gelişim Politikası çerçevesinde eğitim ve gelişim fırsatları sunulmaktadır. 2024 yılında, gönüllülük esasına dayalı olarak yürütülen Yetiştirme Programı (Upskilling & Reskilling) ile katılımcıların teknik bilgi düzeylerini artırmak, belirlenen alanlarda uzmanlaşmalarını sağlamak, kişisel ve profesyonel yetkinliklerini geliştirmek, iş standartlarını yükseltmek ve kritik rollerde yetenekli çalışanlar yetiştirmek amaçlanmaktadır. Değerlendirme Komitesi tarafından eğitim ve gelişim süreci takip edilmekte ve gözden geçirilmektedir.

2024 yılı boyunca farklı oturumlar halinde gerçekleştirilen Liderlik Eğitimi ile yönetici seviyesindeki çalışanların liderlik becerilerinin ve ekip yönetimi konusundaki yetkinliklerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Geri bildirim verme kültürünü güçlendirmek ve sürekli gelişimi desteklemek amacıyla, Performans Değerlendirme Sistemi içerisinde yer alan “Geri Bildirim Ver” ve “Kudos Ver” bölümü aktif olarak kullanılmaktadır. Bu bölüm, çalışanlar arasında açık ve yapıcı iletişimi teşvik eder, gelişim alanlarının belirlenmesine yardımcı olur ve hem bireysel hem de ekip performansının iyileştirilmesine olanak sağlar. 2024 yılına ait 250 takdir (kudos) alınmış ve en çok takdir edilen yetkinlikler “takım çalışması” ve “güvenilirlik” olmuştur.

Şirketimiz, işe alım süreçlerinde fırsat eşitliğini benimsemekte ve tüm adaylara cinsiyet, yaş, ırk, din, engel durumu gibi farklılıklar gözetmeksizin eşit fırsatlar sunmaktadır. Çalışma hayatında eşitlik ve adalet, Etik Politika, İnsan Kaynakları Politikası ve İşe Alım Prosedürü çerçevesinde, koruyucu önlemlerle sağlanmaktadır.

Yeni başlayan çalışanlarımız için kapsamlı bir onboarding süreci uygulanmakta, bu süreçte çalışanların şirket kültürüne uyum sağlamaları, iş tanımlarına dair gerekli eğitimleri almaları ve ekipleriyle etkili bir şekilde entegrasyonları desteklenmektedir. İşten çıkış süreçlerinde, çalışanlara yönelik işten çıkış mülakatları gerçekleştirilmektedir. Bu görüşmelerden elde edilen geri bildirimler doğrultusunda detaylı raporlar hazırlanmakta ve ilgili birim yöneticilerine, geliştirilmesi gereken alanlara dair öneriler sunulmaktadır.

Papilon genç yetenekleri desteklemekte ve staj programlarına devam etmektedir. VizyonerGenç, üniversitelerin kariyer platformları ve value@papilon.com.tr adresimiz üzerinden toplamda 5000 başvuru alınmış ve başvuran adaylar Genel Yetenek Testine yönlendirilmiştir. İnsan Kaynakları ve teknik değerlendirmeleri başarıyla geçen toplam 18 aday stajyer olarak kabul edilmiştir.

Çalışanlara tamamlayıcı sağlık sigortası, ferdi kaza sigortası, yemek kartı, ödüllendirme sistemi gibi yan haklar sağlanmaktadır. Yıllık izin haklarına ek olarak, doğum günlerinin olduğu gün/ayında kullanılmak üzere 1 günlük doğum günü izni bulunmaktadır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak adına gerekli önlemler alınmakta ve sürekli iyileştirme çalışmaları yürütülmektedir. Faaliyet dönemi içerisinde herhangi bir iş kazası yaşanmamıştır.

C2. Paydaşlar, Uluslararası Standartlar ve İnisiyatifler

Papilon, kalite politikasını oluşturmuş ve kamuya duyurmuştur. Tüm paydaşlar ile açık ve şeffaf bir şekilde ilişkilerini yürütmektedir. Çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, hizmet sağlayıcılar vb. tüm paydaşları ile entegre çalışmayı ve isteklere cevap verebilmeyi amaçlamaktadır. İmzacısı olunan veya üyesi olunan bir kuruluş bulunmamaktadır. İlerleyen dönemlerde henüz uyum sağlanmayan ilkelere tam uyum sağlanması halinde BIST Sürdürülebilirlik Endeksinde yer alabilecek olması hedefiyle süreçlerini planlamayı ve uygulamayı hedeflemektedir.

D. Kurumsal Yönetim İlkeleri

Şirket, II-17.1 sayılı Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim Tebliği kapsamında zorunlu olan ilkelere uyum sağlamakla birlikte gönüllülük esasına dayalı ilkelerin tümüne tam uyum sağlanabilmesini hedeflemektedir. Papilon, kurumsal yönetimin temel ilkeleri olan adillik, şeffaflık, sorumluluk ve hesap verebilirlik ilkelerini, sürdürülebilir büyümesine fayda sağlaması ve menfaat sahiplerini gözetmeyi temel almaktadır. Sürdürülebilirlik, çevre ve iklim krizi konularına duyarlı olarak bu konularda topluma ve tüm menfaat sahiplerine faydalı olmak adına azami gayreti göstermektedir. Dönem içerisinde birçok sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirilmiş, çalışanlara farkındalık eğitimleri verilmiştir. Rüşvet ve yolsuzlukla ilgili bilgilendirmeler Etik Politikası içerisinde yer almaktadır.

Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Raporu

		Uyum Durumu					Kamuya Açıklanan Bilgilere İlişkin Rapor Bilgisi (Sayfa numarası da belirtilmelidir) Bağlantı
		Evet	Kısmen	Hayır	İlgisiz	Açıklama	
A. Genel İlkeler							
A1. Strateji, Politika ve Hedefler							
A.1.1	Ortaklık yönetim kurulu tarafından öncelikli çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim (ÇSY) konuları, riskleri ve fırsatları belirlenmiştir.			✓		Risk ve fırsat belirleme yapılmamıştır.	
	Ortaklık yönetim kurulu tarafından ÇSY politikaları (Örn: Çevre Politikası, Enerji Politikası, İnsan Hakları ve Çalışan Politikası vb.) oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.		✓			Etik ve Sürdürülebilirlik Politikalarında “Çevre” ile ilgili bilgiler bulunmakla birlikte ayrıca Çevre Politikası oluşturulmamıştır. İnsan Kaynakları Politikası ise kamuya açıklanmamıştır.	
A.1.2	ÇSY politikaları kapsamında belirlenen kısa ve uzun vadeli hedefler kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	
A2. Uygulama/İzleme							
A.2.1	ÇSY politikalarının yürütülmesinden sorumlu komiteler ve/veya birimler ile ÇSY konularıyla ilgili ortaklıktaki en üst düzey sorumlular ve görevleri belirlenerek kamuya açıklanmıştır.	✓					https://invest.papilon.com.tr/cms/index.php/yonetim-kurulu-komiteleri/
	Sorumlu komite ve/veya birim tarafından, politikalar kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler yıl içinde en az bir kez yönetim kuruluna raporlanmıştır.	✓					
A.2.2	ÇSY hedefleri doğrultusunda uygulama ve eylem planları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	
A.2.3	ÇSY Kilit Performans Göstergeleri (KPG) ile söz konusu göstergelere yıllar bazında ulaşma düzeyi kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	
A.2.4	İş süreçlerine veya ürün ve hizmetlere yönelik sürdürülebilirlik performansını iyileştirici faaliyetler kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	

		Uyum Durumu					Kamuya Açıklanan Bilgilere İlişkin Rapor Bilgisi (Sayfa numarası da belirtilmelidir) Bağlantı
		Evet	Kısmen	Hayır	İlgisiz	Açıklama	
A3. Raporlama							
A.3.1	Faaliyet raporlarında ortaklığın sürdürülebilirlik performansına, hedeflerine ve eylemlerine ilişkin bilgi anlaşılabilir, doğru ve yeterli bir şekilde verilmiştir.		✓			Performansa ilişkin bilgi bulunmamaktadır.	2024 Yılı Faaliyet Raporu Sayfa 75-94
A.3.2	Ortaklık tarafından, faaliyetlerinin Birleşmiş Milletler (BM) 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından hangileri ile ilişkili olduğuna ilişkin bilgi kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	
A.3.3	ÇSY konularında aleyhte açılan ve/veya sonuçlanan, ÇSY politikaları açısından önemli nitelikteki ve/veya faaliyetleri önemli ölçüde etkileyecek davalar kamuya açıklanmıştır.	✓					2024 Yılı Faaliyet Raporu Sayfa 79
A4. Doğrulama							
A.4.1	Ortaklığın ÇSY Kilit Performans ölçümleri bağımsız üçüncü tarafça doğrulanmış ve kamuya açıklanmıştır.			✓		Bağımsız üçüncü tarafça doğrulama yapılmamıştır.	
B. Çevresel İlkeler							
B.1	Ortaklık, çevre yönetimi alanındaki politika ve uygulamalarını, eylem planlarını, çevresel yönetim sistemlerini (ISO 14001 standardı ile bilinmektedir) ve programlarını kamuya açıklamıştır.	✓					2024 Yılı Faaliyet Raporu Sayfa 75
B.2	Çevre yönetimine ilişkin bilgilerin verilmesinde hazırlanan çevresel raporlara ilişkin olarak raporun kapsamı, raporlama dönemi, raporlama tarihi, raporlama koşulları ile ilgili kısıtlar kamuya açıklanmıştır.	✓					2024 Yılı Faaliyet Raporu Sayfa 75
B.4	Menfaat sahipleri (Yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve çalışanlar gibi) bazında performans teşvik sistemleri kapsamında ödüllendirme kriterlerine dahil edilen çevresel hedefler kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	
B.5	Öncelikli olarak belirlenen çevresel sorunların iş hedeflerine ve stratejilerine nasıl entegre edildiği kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	
B.7	Operasyon süreci dahil ortaklık değer zinciri boyunca tedarikçi ve müşterileri de kapsayacak şekilde çevresel konuların nasıl yönetildiği, iş hedeflerine ve stratejilere nasıl entegre edildiği kamuya açıklanmıştır.	✓					https://invest.papilon.com.tr/cms/index.php/politikalar/

		Uyum Durumu					Kamuya Açıklanan Bilgilere İlişkin Rapor Bilgisi (Sayfa numarası da belirtilmelidir) Bağlantı
		Evet	Kısmen	Hayır	İlgisiz	Açıklama	
B.8	Çevre konusunda ilgili kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşlarının politika oluşturma süreçlerine dahil olup olmadığı ve bu kurum ve kuruluşlarla yapılan iş birlikleri kamuya açıklanmıştır.				✓	Politika oluşturma süreçlerine dahil olunan sivil toplum kuruluşu bulunmamaktadır.	
B.9	Çevresel göstergeler (Sera gazı emisyonları (Kapsam-1 (Doğrudan), Kapsam-2 (Enerji dolaylı), Kapsam-3 (Diğer dolaylı), hava kalitesi, enerji yönetimi, su ve atık su yönetimi, atık yönetimi, biyoçeşitlilik etkileri) ışığında çevresel etkileri ile ilgili bilgileri dönemsel olarak karşılaştırılabilir bir şekilde kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	
B.10	Verileri toplamak ve hesaplamak için kullanılan standart, protokol, metodoloji ve baz yıl ayrıntıları kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	
B.11	Önceki yıllarla karşılaştırmalı olarak rapor yılı için çevresel göstergelerinin artış veya azalışı kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	
B.12	Çevresel etkilerini azaltmak için kısa ve uzun vadeli hedefler belirlenmiş, bu hedefler ve geçmiş yıllarda belirlenen hedeflere göre ilerleme durumu kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	
B.13	İklim krizi ile mücadele stratejisi oluşturulmuş ve planlanan eylemler kamuya açıklanmıştır.		✓			Sürdürülebilirlik politikasında bahsedilmiştir.	
B.14	Ürünler ve/veya hizmetlerin çevreye potansiyel olumsuz etkisini önlemek veya bu etkileri minimuma indirmek amacıyla program ya da prosedürler oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	
	Üçüncü tarafların (örn. tedarikçi, alt yüklenici, bayi vb.) sera gazı emisyon miktarlarında azaltım sağlamaya yönelik aksiyonlar alınmış ve bu aksiyonlar kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	
B.15	Çevresel etkileri azaltmaya yönelik girişim ve projelerin sağladığı çevresel fayda/kazanç ve maliyet tasarrufları kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	
B.16	Enerji tüketimi (doğal gaz, motorin, benzin, LPG, kömür, elektrik, ısıtma, soğutma vb.) verileri Kapsam-1 ve Kapsam-2 olarak kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	

		Uyum Durumu					Kamuya Açıklanan Bilgilere İlişkin Rapor Bilgisi (Sayfa numarası da belirtilmelidir) Bağlantı
		Evet	Kısmen	Hayır	İlgisiz	Açıklama	
B.17	Raporlama yılında üretilen elektrik, ısı, buhar ve soğutma hakkında kamuya açıklama yapılmıştır.				✓	Faaliyetlerimiz kapsamında üretilen elektrik, ısı, buhar ve soğutma bulunmamaktadır.	
B.18	Yenilenebilir enerji kullanımının artırılması, sıfır veya düşük karbonlu elektriğe geçiş konusunda çalışmalar yapılmış ve kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	
B.19	Yenilenebilir enerji üretim ve kullanım verileri kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	
B.20	Enerji verimliliği projeleri yapılmış ve enerji verimliliği projeleri sayesinde elde edilen enerji tüketim ve emisyon azaltım miktarı kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	
B.21	Su tüketimi, varsa yer altından veya yer üstünden çekilen, geri dönüştürülen ve deşarj edilen su miktarları, kaynakları ve prosedürleri kamuya açıklanmıştır.				✓	Faaliyetlerimiz kapsamında yer altından veya yer üstünden çekilen, geri dönüştürülen ve deşarj edilen su kaynakları bulunmamaktadır.	
B.22	Operasyonlar veya faaliyetlerinin herhangi bir karbon fiyatlandırma sistemine (Emisyon Ticaret Sistemi, Cap & Trade veya Karbon Vergisi) dâhil olup olmadığı kamuya açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	
B.23	Raporlama döneminde biriken veya satın alınan karbon kredisi bilgisi kamuya açıklanmıştır.			✓		Dönem içerisinde biriken veya satın alınan karbon kredisi bulunmamaktadır.	
B.24	Ortaklık içerisinde karbon fiyatlandırması uygulanıyor ise ayrıntıları kamuya açıklanmıştır.				✓	Uygulanmamaktadır.	
B.25	Ortaklığın çevresel bilgilerini açıkladığı platformlar kamuya açıklanmıştır.	✓					2024 Yılı Faaliyet Raporu Sayfa 79
C. Sosyal İlkeler							
C1. İnsan Hakları ve Çalışan Hakları							
C.1.1	İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Türkiye'nin onayladığı ILO Sözleşmeleri ve diğer ilgili mevzuatı kapsayacak şekilde Kurumsal İnsan Hakları ve Çalışan Hakları Politikası oluşturulmuş, politikanın uygulanmasıyla ilgili sorumlular belirlenmiş ve politika ile sorumlular kamuya açıklanmıştır.		✓			Politika oluşturulmuş fakat kamuya açıklanmamıştır.	

		Uyum Durumu					Kamuya Açıklanan Bilgilere İlişkin Rapor Bilgisi (Sayfa numarası da belirtilmelidir) Bağlantı
		Evet	Kısmen	Hayır	İlgisiz	Açıklama	
C.1.2	Tedarik ve değer zinciri etkileri de gözetilerek adil iş gücü, çalışma standartlarının iyileştirilmesi, kadın istihdamı ve kapsayıcılık konularına (cinsiyet, ırk, din, dil, medeni durum, etnik kimlik, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, ailevi sorumluluklar, sendikal faaliyetler, siyasi görüş, engellilik, sosyal ve kültürel farklılıklar vb. konularda ayırım yapılmaması gibi) çalışan haklarına ilişkin politikasında yer verilmiştir.	✓					https://invest.papilon.com.tr/cms/index.php/politikalar/
C.1.3	Belirli ekonomik, çevresel, toplumsal faktörlere duyarlı kesimlerin (düşük gelirli kesimler, kadınlar vb.) veya azınlık haklarının/fırsat eşitliğinin gözetilmesi konusunda değer zinciri boyunca alınan önlemler kamuya açıklanmıştır.	✓					https://invest.papilon.com.tr/cms/index.php/politikalar/
C.1.4	Ayrımcılığı, eşitsizliği, insan hakları ihlallerini, zorla çalıştırmayı ve çocuk işçi çalıştırılmasını önleyici ve düzeltici uygulamalara ilişkin gelişmeler kamuya açıklanmıştır.	✓					https://invest.papilon.com.tr/cms/index.php/politikalar/
C.1.5	Çalışanlara yapılan yatırım (eğitim, gelişim politikaları), tazminat, tanınan yan haklar, sendikalaşma hakkı, iş/hayat dengesi çözümleri ve yetenek yönetim konularına çalışan haklarına ilişkin politikasında yer verilmiştir.	✓					
	Çalışan şikâyetleri ve anlaşmazlıkların çözümüne ilişkin mekanizmalar oluşturularak uyuşmazlık çözüm süreçleri belirlenmiştir.	✓					2024 Yılı Faaliyet Raporu Sayfa 92-94
	Çalışan memnuniyetinin sağlanmasına yönelik olarak raporlanan dönem içinde yapılan faaliyetler kamuya açıklanmıştır.	✓					2024 Yılı Faaliyet Raporu Sayfa 92-94
C.1.6	İş sağlığı ve güvenliği politikaları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.	✓					https://invest.papilon.com.tr/cms/index.php/politikalar/
	İş kazalarını önleme ve sağlığın korunması amacıyla alınan önlemler ve kaza istatistikleri kamuya açıklanmıştır.	✓					2024 Yılı Faaliyet Raporu Sayfa 94
C.1.7	Kişisel verilerin korunması ve veri güvenliği politikaları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.	✓					https://papilon.com.tr/tr/bilgi-guvenligi-politikasi https://papilon.com.tr/tr/kişisel-veriler-in-islenmesi-hakkında-aydınlatma-bildirimi

		Uyum Durumu					Kamuya Açıklanan Bilgilere İlişkin Rapor Bilgisi (Sayfa numarası da belirtilmelidir) Bağlantı
		Evet	Kısmen	Hayır	İlgisiz	Açıklama	
C.1.8	Etik politikası oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.	✓					https://invest.papilon.com.tr/cms/index.php/politikalar/
C.1.9	Toplumsal yatırım, sosyal sorumluluk, finansal kapsayıcılık ve finansmana erişim kapsamındaki çalışmalar açıklanmıştır.		✓			Sosyal sorumluluk ve bağış ve yardımlara ilişkin bilgilere raporda değinilmiştir.	2024 Yılı Faaliyet Raporu Sayfa 82-88
C.1.10	Çalışanlara ÇSY politikaları ve uygulamaları konusunda bilgilendirme toplantıları ve eğitim programları düzenlenmiştir.	✓					
C2. Paydaşlar, Uluslararası Standartlar ve İnisiyatifler							
C.2.1	Müşteri şikâyetlerinin yönetimi ve çözümüne ilişkin müşteri memnuniyeti politikası düzenlenmiş ve kamuya açıklanmıştır.	✓					https://invest.papilon.com.tr/cms/index.php/politikalar/
C.2.2	Paydaşlarla yürütülen iletişim (hangi paydaş, konu ve sıklık) hakkında bilgiler kamuya açıklanmıştır.	✓					2024 Yılı Faaliyet Raporu Sayfa 94
C.2.3	Raporlamalarda benimsenen uluslararası raporlama standartları açıklanmıştır.			✓		Açıklanmamıştır.	
C.2.4	Sürdürülebilirlik ile ilgili benimsenen prensipler, imzacı veya üye olunan uluslararası kuruluş, komite ve ilkeler kamuya açıklanmıştır.				✓	İmzacısı veya üyesi olunan kurum/ kuruluş bulunmamaktadır.	
C.2.5	Borsa İstanbul'un ve/veya uluslararası endeks sağlayıcıların sürdürülebilirlik endekslerinde yer almak için geliştirmelerde bulunulmuş, çalışmalar yürütülmüştür.		✓			Sürdürülebilirlik ilkelerine uyum sağlama çalışmaları devam etmektedir.	
D. Kurumsal Yönetim İlkeleri							
D.1	Sürdürülebilirlik alanındaki tedbirler ve stratejilerin belirlenmesinde menfaat sahiplerinin görüşlerine başvurulmuştur.	✓					
D.2	Sosyal sorumluluk projeleri, farkındalık etkinlikleri ve eğitimler ile sürdürülebilirlik konusu ve bunun önemi hakkında farkındalığın artırılması konusunda çalışmalar yapılmıştır.	✓					

PAPILON SAVUNMA TEKNOLOJİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ
01.01.2024-31.12.2024 DÖNEMİNE AİT FAALİYET RAPORU İMZA BÖLÜMÜ

Yönetim Kurulu Başkanı

Dr. Doğan Demir

Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı

Ahmet Çağrı Demirtaş

Yönetim Kurulu Üyesi

Kamil Yılmaz

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

Oğuz Aslan

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

Başak Ceren

