



Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme Hizmetleri A.Ş.

Kurumsal Yönetim Derecelendirme Raporu

Otokar

21 Mart 2018

Ç İNDEK İLER

Derecelendirme Sonucu ve Özeti	3
Derecelendirme Metodolojisi	5
İrket Hakkında	6
1.KISIM: PAY SAH İPLER	8
Pay sahipli ğ i haklarının kullanımının kolaylaştırılması	8
Bilgi alma ve inceleme hakları	9
Azlık hakları	9
Genel kurul	9
Oy hakkı	10
Kâr payı hakkı.	10
Payların devri	11
2. KISIM: KAMUYU AYDINLATMA VE İFFAFLIK	12
Kurumsal İnternet Sitesi	12
Faaliyet Raporu	13
Ba ğımsız Denetim	13
3. KISIM: MENFAAT SAH İPLER	15
Menfaat sahiplerine ili ğ kin İrket politikası	15
Menfaat sahiplerinin İrket yönetimine katılımının desteklenmesi.	15
İrket'in insan kaynakları politikası.	16
Mü teriler ve tedarikçilerle ili ğ kiler	17
Etik kurallar ve Sosyal Sorumluluk	18
Sürdürülebilirlik	18
4. KISIM: YÖNET İM KURULU.	20
Yönetim kurulunun İlevi	20
Yönetim kurulunun faaliyet esasları	20
Yönetim kurulunun yapısı	21
Yönetim kurulu toplantılarının İekli	21
Yönetim kurulu bünyesinde olu turulan komiteler	21
Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumlulu ğ u bulunan yöneticilere sa ğ lanan mali haklar	23
Notların Anlamı	24
Çekinceler	25

Derecelendirme Sonucu ve Özeti

OTOKAR OTOMOT V ve SAVUNMA SANAY A. .

SAHA
Kurumsal Yönetim Notu:

9.10



ANA BÖLÜMLER: Ort. 91.03

Pay Sahipleri : 89.58



Kamuyu Aydınlatma ve Seffalık : 92.79



Menfaat Sahipleri : 97.97



Yönetim Kurulu : 85.83



0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

YÖNET C ÖZET

Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi A. . (Otokar), Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyumunun derecelendirilmesine ilikin bu rapor, şirket nezdinde yapılan ayrıntılı incelemelerimizde elde edilen sonuçlardan yararlanılarak hazırlanmıştır. Derecelendirme metodolojimizin (Bkz. Sayfa 5) temelini, Sermaye Piyasası Kurulu "Kurumsal Yönetim İlkeleri" oluşturmaktadır.

Otokar, şirketimizce yapılan Kurumsal Yönetim Derecelendirme çalışmasının sonucunda 9,10 notu ile derecelendirilmiştir. Çalışmanın ayrıntıları, bu raporun devam eden bölümlerinde açıklanmaktadır. Otokar'ın, kurumsal yönetim risklerini belirleme ve bu riskleri yönetme yolunda önemli adımlar attığını gördük; buna karşılık, Sermaye Piyasası Kurulu "Kurumsal Yönetim İlkeleri"ne tam uyum yolunda, halen belirli konularda bazı iyileştirmelere gerek olduğunu tespit edilmiştir.

Ayrıca, SAHA yıllık olarak Dünya Kurumsal Yönetim Endeksi yayınlamaktadır. Bu endeks ülkeleri; hem kurumsal yönetim prensiplerine uyma düzeylerine hem de kurumsal yönetimle ilgili kurumlarının gelişmişlik düzeylerine göre sıralamaktadır. Endeksin oluşturulmasında uluslararası kabul görmüş standartlar, kurallar, yönetmelikler ve ülkelerin şeffaflık, yolsuzluk, iş yapma kolaylığı açısından mukayese eden endeksler dikkate alınmaktadır. Otokar, SAHA'nın 21 Temmuz 2017 tarihinde yayımladığı Dünya Kurumsal Yönetim Endeksi'ne (DKYE) göre 1. grup içinde yer almaktadır. SAHA'nın yayımladığı Dünya Kurumsal Yönetim Endeksi'nin detaylarına <http://www.saharating.com> adresinden ulaşılabilir.

Pay Sahipleri ba lı ı altında 8,96 alan Otokar'da pay sahipli i haklarının kullanılmasında mevzuata, esas sözleşme ve di er iç düzenlemelere uyulmaktadır ve bu hakların kullanılmasını sa layacak önlemler alınmıştır. irket pay sahipleri ile ili kilerini, Pay Sahipleri ile li kiler Birimi bünyesinde yürütmektedir. Oy hakkında imtiyaz veya üst sınır yoktur. Genel kurul öncesi prosedürler ve genel kurulun yapılı ı mevzuata ve düzenlemelere uygundur. irketin kamuya açıklanmı tutarlı bir kâr da itim politikası vardır. Hisse devrinde kısıtlama yoktur. Öte yandan, pay sahiplerinin özel denetçi atanmasını talep edememesi, irket ana sözleşmesinde azınlık hakları konusunda, halka açık anonim irketler için öngörülen oranın (%5) aynen benimsenmesiyle yetinilmi olması gibi iyile tirmeye açık alanlar mevcuttur.

Otokar, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık ba lı ı altında 9,28 almıştır. irketin, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin "Kamuyu Aydınlatma" maddesinde belirtilen bilgi ve belgelerin yer aldığı kapsamlı bir internet sitesi mevcuttur ve önemli olay ve gelişmeler, hemen her türlü iletişim olana ı kullanılarak SPK ve MKB mevzuatına uygun şekilde kamuya açıklanmaktadır. Buna karılıklı, çalışanlara yönelik tazminat politikasının olmayışı, de i ikliklerin yayınlandığı ticaret sicil gazetesinin web sitesi aracılığıyla kamuya duyurulmaması ve irketin ortaklık yapısı; dolaylı ve karılıklı i tirak ilikilerinden arındırılmak sureti ile sadece gerçek kiş i pay sahiplerinin isimleri, pay miktarı ve oranları ile hangi imtiyaza sahip oldukları gösterilecek şekilde kamuya açıklanmaması bu ba lık altında düzenlemelere açık alanlar olarak göze çarpmaktadır.

Otokar, Menfaat Sahipleri ba lı ı altında 9,80 almıştır. Otokar menfaat sahiplerinin mevzuat ve karılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını garanti altına almış, ihlâl halinde etkili ve süratli bir tazmin imkânı sa lanmıştır. Çalışanlara yönelik yazılı bir tazminat politikası oluşturulup irketin internet sitesinde kamuya açıklanmamıştır. Menfaat sahiplerinin irket yönetimine katılımını destekleyici modeller geliştirilmiştir ancak söz konusu esas sözleşme konumamıştır. irketin yazılı ve gelişmiş bir insan kaynakları politikası vardır. Yeni bir toplu iş sözleşmesi için taraflar arasında uzlaşma süreci devam etmektedir. Otokar, mal ve hizmetlerinin pazarlamasında ve satışında müşteri memnuniyetini sa layıcı tedbirleri almakta, etkinliği artıracak araştırma ve çalışmalar yapmaktadır. irketin internet sitesi vasıtasıyla kamuya açıklanmış etik kuralları bulunmaktadır. Dönem içinde irketin kamu idareleri tarafından yükümlü tutulduğu herhangi bir uygulama veya çevreye zarardan dolayı hiçbir aleyhte bildirim söz konusu olmamıştır.

Yönetim Kurulu ba lı ından 8,58 alan Otokar'ın vizyon ve stratejik hedefleri belirlenmiştir ve yönetim kurulu irketin gereksinimi tüm görevleri yerine getirmektedir. Yönetim kurulu başkanlığı ile icra başkanlığı aynı kiş i de ildir. Yönetim kurulu 8 üyeden oluşmuştur. 2 üye icracı, 2 üye ba ımsızdır. Ba ımsız üyelerin belirlenmesinde SPK kriterlerine uyulmuştur ve yazılı ba ımsızlık beyanları vardır. Yönetim kurulunda kadın üye bulunmamaktadır. Önemli nitelikte ilikili taraflar ile ilişkilerine dair SPK düzenlemelerine uyum için gerekli esas sözleşme de i iklikleri yapılmıştır. Yönetim kurulu bünyesinde Yürütme, Kurumsal Yönetim, Denetim ve Risk Yönetim komiteleri kurulmuştur. Komitelerin çalışmaları esasları kamuya açıklanmıştır. Komitelerin etkinlikleri hakkında daha kesin bir görüş sahibi olabilmek için gözlemlerimiz devam edecektir. Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları irketin internet sitesinde yer almaktadır. irket, yönetim kurulu üyelerine veya üst düzey yöneticilerine borç vermemekte, kredi kullandırmamaktadır.

Derecelendirme Metodolojisi

Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme Hizmetleri A.Ş.'nin kurumsal yönetim derecelendirme metodolojisi, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Ocak 2014 tarihinde yayınladığı "Kurumsal Yönetim İlkeleri"ni baz alır.

Bu ilkeler, Dünya Bankası, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ve bu iki örgütün özel sektör temsilcilerinin katılımı ile birlikte oluşturuldu. Global Kurumsal Yönetim Forumu (GCGF) öncülüğünde hazırlanarak, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından kurulan komiteye Sermaye Piyasası Kurulu'nun, Borsa İstanbul A.Ş.'nin ve Türkiye Kurumsal Yönetim Forumu'nun uzmanları ve temsilcileri dahil edilerek, bir çok akademisyen, özel sektör temsilcisi, kamu kuruluşları ile ilgili meslek örgütlerinin görüşleri dikkate alındıktan sonra ülkelerin koşullarına göre uyarlanmıştır.

SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer alan ana prensiplerin bir kısmı "uygulayan açıklar" diler kısmı uygulanması zorunlu prensiplerdir. Ancak, bu ilkelere yer alan prensiplerin uygulanıp uygulanmadığına; uygulanmıyorsa buna ilişkin gerekçeli açıklamaya, bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarına ve gelecekte şirketin yönetim uygulamalarında ilkelere yer alan prensipler çerçevesinde bir değişiklik yapma planının olup olmadığına ilişkin açıklamaya, yıllık faaliyet raporunda yer verilmesi ve ayrıca kamuya açıklanması gerekmektedir.

İkeler; pay sahipleri, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, menfaat sahipleri, yönetim kurulu olmak üzere dört ana bölümden oluşmaktadır.

Bu ilkelere baz alınarak SAHA Kurumsal Yönetim Derecelendirme metodolojisi 330 mertebesinde alt kriter belirlenmiştir. Her bir kriter, derecelendirme sürecinde, şirket yöneticileri tarafından sağlanan ve kamunun kullanımına açık şirket bilgileri kullanılarak değerlendirilir. Bu kriterlerin bazıları basit bir Evet/Hayır yanıtıyla skorlanabilir gibi, bazıları daha ayrıntılı açıklamaları gerektirir.

Derecelendirme notları 1 (en zayıf) ilâ 10 (en güçlü) arasında verilir. En yüksek (10) dereceyi elde edebilmek için şirketlerin SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne tam uyum göstermesi gerekir (notların daha ayrıntılı bir açıklaması için bu raporun son bölümüne bakınız).

Toplam derecelendirme notunu belirlemede her bir ana bölüm için SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne paralel olarak aşağıdaki ağırlıklar kullanılır:

Pay Sahipleri: % 25
Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık: % 25
Menfaat Sahipleri: % 15
Yönetim Kurulu: % 35

Metodolojimizde her bir ana bölümün alt bölümlerine ağırlık tahsis edilip değerlendirme yapıldıktan sonra nihai "toplam" derecelendirme notuna ulaşılmıştır. Bunun için, her bir bölüme verilen not belirlenmek suretiyle ilân edilerek "İkelere uyum düzeyi" ayrıntılı olarak tespit edilmiştir.

Şirket Hakkında

Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi A.Ş.	
Otokar	YÖNETİM KURULU BAŞKANI Yıldırım Ali Koç GENEL MÜDÜR A. Serdar GÖRGÜÇ
Genel Müdürlük: Aydınevler Mh. Saygı Cd. No:58, A Blok 34855 Küçükyalı/ İstanbul Fabrika: Atatürk Cd. No:6, 54580 Arifiye/Sakarya www.otokar.com.tr	Pay Sahipleriyle İlişkilerden Sorumlu Yönetici Hüseyin ODABA ve İrfan ÖZCAN Tel: (0264) 229 22 44/6200, Fax: (0264) 229 22 42 arf@otokar.com.tr

Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi Anonim Şirketi ("Otokar" ya da "Şirket") 1963 yılında kurulmuş olup, İstanbul, Türkiye'de kayıtlıdır. Faaliyetlerine otobüs ve minibüs üretimiyle başlayan şirket, 1976 yılında Koç Topluluğu'na katılarak, toplu taşımacılığa ek olarak farklı alanlarında uzmanlaşma kararı almıştır. Sürdürmekte olduğu otobüs ve minibüs üretiminin yanı sıra 1987 yılında savunma sanayi sektörü için araç üretimine başlayarak 1990'lı yıllarda Türkiye'nin ilk taktik tekerlekli zırhlı aracını üreterek bir ilke imza atmıştır.

Otomotiv sektörünün ticari araçlar grubunda yer alan Otokar'ın ürün gamını, bir taraftan ticari piyasaya yönelik toplu taşımacılık hizmetleri ve servis taşımacılığında tercih edilen minibüs, midibüs ve otobüs tipi araçlar oluştururken, diğer taraftan savunma sanayi hizmetlerine yönelik çeşitli tiplerde 4x4 arazi tipi araçlar, taktik tekerlekli-paletli askeri araçlar ile tank ve türevleri oluşturmaktadır. Ayrıca nakliye ve lojistik sektörü için Otokar-Fruehauf markaları altında treyler ve semi-treyler, Atlas markası ile de hafif kamyon üretilmektedir.

29 Temmuz 2008 tarihinde, Otokar ile Savunma Sanayii Müsteşarlığı arasında imzalanan "Milli Mekanlarla Modern Tank Üretim Projesi" (Altay Projesi) kapsamında Dönem I Türk Ana Muharebe Tankı Tasarım ve Prototip Üretimi Ana Sözleşmesi'nin son bölümü olan Sistem Kalifikasyon ve Kabul Testleriubat 2017'de başarıyla tamamlanmış olup, prototiplerin kabul ve onayları gerçekleşmiştir. Halihazırda Savunma Sanayii Müsteşarlığı'nda Teknik Veri Paketi'nin (TVP) incelenip, onaylanması süreci devam etmektedir. Savunma Sanayii Müsteşarlığı, Altay seri üretimi için ihaleye çağırısı dokümanı yayınlamış olup, ihaleye Otokar davet edilmiştir. Şirketimiz 31 Temmuz 2017 tarihinde Teklif Çağırısı Dosyası'nı (TÇD) almış ve 16 Kasım 2017 tarihinde teklifini iletmıştır. 8ubat 2018 tarihi itibarıyla da en iyi ve son teklifini (BAFO) sunmuştur.

Otokar, Sermaye Piyasası Kurulu'na ("SPK") kayıtlıdır ve hisseleri 1995 yılından beri Borsa İstanbul A.Ş.'de ("BİST") işlem görmekte olup; BİST YILDIZ / BİST TEMETTÜ / BİST KURUMSAL YÖNETİM / BİST SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ENDEKSİ / BİST 100 / BİST 30 / BİST METAL EYİ, MAKİNA / BİST SİNAMA / BİST 50 / BİST TÜM endekslerine dahil bulunmaktadır.

31.12.2017 tarihi itibarıyla şirketin kayıtlı sermaye tavanı 100 milyon TL olup, çıkarılmış sermayesi ise 24 milyon TL'dir. Son durum itibarı ile şirketin ortaklık yapısı aşağıdaki gibidir.

Şirketin Sermaye Yapısı		
Ortakların Ünvanı	Pay Tutarı (YTL)	Pay Yüzdesi
Koç Holding A.Ş.	10.722.750	% 44,68
Ünver Holding A.Ş.	5.954.944	% 24,81
Diğer Ortaklar	7.322.306	% 30,51
	24.000.000	% 100

Sermayenin %30,51'ini temsil eden bakiye 7.322.306 TL nominal değerli hisse Merkezi Kayıt Kuruluşu A.Ş.'den alınan son bilgiler doğrultusunda yaklaşık 4.900 ortağa dağılmış durumdadır.

Yönetim Kurulu 15.03.2017 tarihinde yapılan Genel Kurul itibarıyla aşağıdaki şekilde oluşmuştur:

OTOKAR YÖNETİM KURULU	
İsim	Görevi
Kudret ÖNEN	Yönetim Kurulu Başkanı Çıracı Üye Yürütme Komitesi Başkanı ve Risk Yönetim Komitesi üyesi
Halil İbrahim ÜNVER	Yönetim Kurulu Başkan Vekili Çıracı Olmayan Üye
Ahmet Serdar GÖRGÜÇ	Genel Müdür Çıracı Üye Yürütme Komitesi
Osman Turgay DURAK	Çıracı Olmayan Üye
Ali Tarık UZUN	Çıracı Olmayan Üye ve Kurumsal Yönetim Komitesi
Tuğrul KUDATGÖBLÜK	Çıracı Olmayan Üye
İsmet BÖCÜGÖZ	Bağımsız Üye Denetim Komitesi ve Kurumsal Yönetim Komitesi Başkanı
Abdulkadir ÖNCÜL	Bağımsız Üye Denetim Komitesi üyesi ve Risk Yönetim Komitesi Başkanı

1.KISIM: PAY SAHİPLERİ



S NOPS S	
+	Tüm pay sahiplerine "e it i lem ilkesi" çerçevesinde muamele edilmekte
+	Pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakkı sınırlandırılmamı
+	Oy hakkının kullanımı kolay bir eilde sa lanmakta
+	Genel kurullar mevzuata uygun yapılmakta
+	Oy hakkında imtiyaz yok
+	Hisse devrinde kısıtlama yok
+	Ba ı ve yardım politikası genel kurulda onaylanmı , kamuya duyurulmu
+	Belirli ve tutarlı bir kâr da ıtım politikası belirlenmi
=	Azlık hakları sermayenin yirmide birinden daha dü ük bir miktara sahip olanlara tanınmamı

1.1. Pay Sahipli i Haklarının Kullanımının Kolayla tırılması:

Vestel, pay sahipleri ile olan ili kilerini Yatırımcı li kileri Bölümü vasıtasıyla sürdürmektedir. Bölüm yöneticisi olan Serap Mutlu Sermaye Piyasası Faaliyetleri leri Düzey Lisansı ve Kurumsal Yönetim Derecelendirme Uzmanlı ı lisanslarına haizdir. Ayrıca, Serap Mutlu Kurumsal Yönetim Komitesi üyesidir.

Yatırımcı li kileri Bölümü, ba ta bilgi alma ve inceleme hakkı olmak üzere pay sahipli i haklarının korunması ve kullanılmasının kolayla tırılmasında etkin rol oynamakta ve a a ıdaki görevleri yerine getirmektedir:

- Yatırımcılar ile irket arasında yapılan yazı malar ile di er bilgi belgelere ili kin kayıtlar sa lıklı, güvenli ve güncel olarak tutulmaktadır.
- irket pay sahiplerinin irket ile ilgili yazılı bilgi talepleri yanıtlanmaktadır.
- Genel kurul toplantısının yürürlükteki mevzuata, esas sözleşme ve di er irket düzenlemelerine uygun olarak yapılması sa lanmaktadır.
- Genel kurul toplantısında, pay sahiplerinin yararlanabilece i dokümanlar hazırlanmaktadır.
- Kurumsal yönetim ve kamuyu aydınlatma ile ilgili her türlü husus dahil olmak üzere sermaye piyasası mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmesini gözetmektedir.

Bölümün, irket adına yürütmü oldu u ba lıca faaliyetler a a ıda özet olarak yer almaktadır:

- Aracı kurumlar tarafından yurt içi ve yurt dı ında düzenlenen 2 yatırımcı konferansı i tirak edilmi ,
- Yatırımcılar ve analistlerle yüz yüze veya telekonferans yoluyla toplam 129 görüşme yapılmı ,
- Dönem içerisinde Yatırımcı li kileri Bölümü'ne e-posta ve telefon yolu ile gelen 200'e yakın bilgi talebinin tümü zamanında ve tam olarak yanıtlanmı ,

· SPK düzenlemeleri uyarınca, kamuyu aydınlatma kapsamında toplam 52 adet özel durum açıklaması yapılmıştır. Özel durum açıklamalarının tamamı zamanında yapılmıştır ve e zamanlı olarak internet sitesinde de yayınlanmıştır.

Pay sahipleri haklarının kullanımını etkileyebilecek nitelikteki bilgi ve açıklamalar güncel olarak şirketin yatırımcı ilişkileri internet sitesinde pay sahiplerinin kullanımına sunulmaktadır.

1.2. Bilgi Alma ve İnceleme Hakları:

Şirket yönetiminin özel denetim yapılmasını zorla tırcı işlem yaptı yönünde bir bulgu bulunmamaktadır. Dönem içinde pay sahiplerinden böyle bir talep de gelmemiştir.

Şirketle ilgili yasal mevzuatın gerektirdiği her türlü bilgi, tam ve dürüst biçimde, zamanında ve özenli bir şekilde verilmekte olup bu yönde alınmış bir ceza/uyarı bulunmamaktadır.

Şirket, bilgilendirme politikası olarak genel kurul bilgisine sunmuş ve kurumsal internet sitesinden kamuya ilân etmiştir.

1.3. Azlık Hakları:

Azlık haklarının kullanılmasına azami özen gösterilmektedir. Ancak, azlık hakları, esas sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir miktara sahip olanlara tanınmamıştır, şirket mevzuatta halka açık şirketler için öngörülmüş olan oranları aynen benimsemiştir.

Blok hissedarın çıkarlarının şirket çıkarları ile çeliştiğine dair herhangi bir bulgu bulunmamaktadır.

1.4. Genel Kurul:

09.05.2017 tarihinde gerçekleştirilen olağan genel kurula ait toplantı ilanı, mevzuat ile öngörülen usullerin yanı sıra, mümkün olan en fazla sayıda pay sahibine ulaşmayı sağlayacak şekilde, elektronik haberleşme de dâhil, her türlü iletişim vasıtası ile Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak 14.04.2017 tarihinde yapılmıştır.

Yapılan bildirimlerde; toplantı günü ve saati, tereddüt yaratmayacak şekilde toplantı yeri, gündem, davetin hangi organ tarafından yapıldığı, faaliyet raporu ile mali tabloların, diğer genel kurul evrakının ve dokümanının hangi adreste incelenebileceği açıkça belirtilmiştir.

Bunların yanı sıra, şirketin gündem maddelerine ilişkin açıklayıcı bir bilgilendirme dokümanı hazırlanmış ve görülmüştür.

Faaliyet raporu, finansal raporlar, gündem maddelerine dayanak teşkil eden diğer belgeler ve kâr dağıtım önerisi genel kurul toplantısına davet için yapılan ilân tarihinden itibaren, şirketin merkezi ile elektronik ortam dahil, pay sahiplerinin en rahat şekilde ulaşabileceği yerlerde incelemeye açık tutulmuştur.

Şirketin kurumsal internet sitesinde aşağıdaki hususlar pay sahiplerine duyurulmuştur:

- Açıklamanın yapıldığı tarih itibarıyla şirketin ortaklık yapısını yansıtan toplam pay sayısı ve oy hakkı, şirket sermayesindeki imtiyazlı pay grubunu temsil eden pay sayısı ve oy hakkı ile imtiyazların niteliği hakkında bilgi,
- Şirketin ve bağlı ortaklıklarının geçmiş hesap döneminde gerçekleştirilen veya gelecek hesap döneminde planladığı şirket faaliyetlerini önemli ölçüde

etkileyecek yönetim ve faaliyetlerinde bir değişiklik olmadığına dair bilgi,

- c. Yönetim kurulu üyelerinin azil ve de i tirme gerekçeleri ile birlikte adayların; özgeçmişleri, son on yıl içerisinde yürüttükleri görevler, şirket ve şirketin ilgili tarafları ile ilgili kısmının niteliği ve önemlilik düzeyi, bağımsızlık niteliğine sahip olup olmadığı ve benzeri hususlar hakkında bilgi.

Genel kurul gündemi hazırlanırken, her teklifin ayrı bir başlık altında verilmesi olmasına dikkat edilmesi ve gündem başlıkları açık ve farklı yorumlara yol açmayacak şekilde ifade edilmiştir. Gündemde "diğer", "çeyitli" gibi ibareler yer almamaktadır. Genel kurul toplantısından önce verilen bilgiler, ilgili oldukları gündem maddelerine atıf yapılarak verilmiştir.

Genel kurul toplantısında, gündemde yer alan konuların tarafsız ve ayrıntılı bir şekilde, açık ve anlaşılabilir bir yöntemle aktarılması konusuna toplantı başkanı özen göstermiş, pay sahiplerine e it artlar altında dü üncelerini açıklama ve soru sorma imkânı verilmiştir.

Gündemde özellik arz eden konularla ilgili yönetim kurulu üyeleri, ilgili diğer kişiler, finansal tabloların hazırlanmasında sorumluluğu bulunan yetkililer ile şirketin bağımsız denetimini gerçekleştiren firmanın temsilcisi gerekli bilgilendirmeleri yapabilmek ve soruları cevaplandırmak üzere genel kurul toplantısında hazır bulunmuşlardır.

Bağımsız üyelerin çoğunluğunun onayı olmaması sebebiyle genel kurul onayına sunulan herhangi bir işlem olmamıştır.

Şirket baş ve yardımlara ilişkin bir politika oluşturularak genel kurulun onayına sunulmuştur. Paydaşlar, dönem

içinde yapılan başlıklar hakkında bilgilendirilmiştir, yeni dönemde uygulanacak olan başlıklar için onay alınmıştır.

Esas sözleşmede, Genel kurul toplantılarının söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dâhil kamuya açık olarak yapılmasına izin veren bir hüküm bulunmamaktadır.

1.5. Oy Hakkı:

Vestel oy hakkının kullanılmasını zorla tırcı uygulamalardan kaçınmakta ve sınır ötesi de dâhil olmak üzere her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlamaktadır.

Vestel'de oy hakkında imtiyaz yoktur.

1.6. Kâr Payı Hakkı:

Vestel'in belirli ve tutarlı bir kâr dağıtım politikası vardır. Bu politika, genel kurul toplantısında pay sahiplerinin onayına sunulmuş, faaliyet raporunda yer almış ve şirketin internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.

Şirketin kâr dağıtım politikası yatırımcıların şirketin gelecek dönemlerde elde edeceği kârın dağıtım usul ve esaslarını öngörebilmesine imkân verecek açıklıkta asgari bilgileri içermektedir. Kâr dağıtım politikasında pay sahiplerinin menfaatleri ile şirket menfaati arasında dengeli bir politika izlenmektedir.

09.05.2017 tarihinde yapılan Olağan Genel Kurul toplantısında 2016 yılı karının geçmi yıl zararlarından dolayı dağıtılmamasına karar verilmiştir.

Esas sözleşmede kâr payı avansı ile ilgili hüküm bulunmaktadır.

1.7. Payların Devri:

Payların devri hususunda herhangi bir zorla tırcı hüküm veya uygulama gerek esas sözleşme, gerekse genel kurul kararlarında bulunmamaktadır.

2.KISIM: KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK



S NOPS S	
+	Bilgilendirme Politikası mevcut ve internet sitesinde kamuya duyurulmu
+	internet sitesi kapsamlı, kamunun aydınlatılmasında aktif olarak kullanılmakta
+	Faaliyet raporu mevzuata uygun, kapsamlı ve bilgilendirici
+	Kamuya açıklanması gereken önemli olay ve gelişmeler mevzuata uygun yapılmakta
+	Sermaye yapısında %5'ten yüksek paya sahip gerçek kişi pay sahipleri KAP'da açıklanmış
+	Uluslararası yatırımcılar için hazırlanmış İngilizce internet sitesi bulunmaktadır
+	Ücretlendirme politikası oluşturulmuş ve internet sitesinde kamuya duyurulmu
+	Kâr dağıtım politikası internet sitesinde kamuya duyurulmu
=	Faaliyet raporunda, yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilere sağlanan menfaatler toplu olarak verilmiş

2.1. Kurumsal İnternet Sitesi:

Kamunun aydınlatılmasında, şirkete ait internet sitesi aktif olarak kullanılmakta ve burada yer alan bilgiler sürekli güncellenmektedir.

Şirketin kurumsal internet sitesinde; mevzuat uyarınca açıklanması zorunlu bilgilerin yanı sıra; ticaret sicil bilgileri, son durum itibarıyla ortaklık ve yönetim yapısı, de i ikliklerin yayımlandığı ticaret sicili gazetelerinin tarih ve sayısı ile birlikte şirket esas sözleşmesinin son hali, özel durum açıklamaları, finansal raporlar, faaliyet raporları, izahnameler ve halka arz sirküleri, genel kurul toplantılarının gündemleri, katılanlar cetvelleri ve toplantı tutanakları, vekâleten oy kullanma formu, bilgilendirme politikası, kâr dağıtım politikası, şirket tarafından oluşturulan etik kuralları ve sıkça sorulan sorular ile bunlara verilen cevaplar yer almaktadır.

Bu kapsamda, en az son 5 yıllık bilgilere internet sitesinde yer verilmektedir.

Şirketin ortaklık yapısı; dolaylı ve karılıklı iştirakli kilerinden arındırılmak sureti ile %5'ten yüksek paya sahip olan gerçek kişi pay sahiplerinin isimleri, pay miktarı ve oranları bilgisi Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda (KAP) ve şirket internet sitesinde yer almaktadır.

İnternet sitesinde yer alan bilgiler, uluslararası yatırımcıların da yararlanması açısından Türkçe ile aynı içerikte olacak şekilde İngilizce olarak hazırlanmıştır.

Şirketin internet sitesinde ayrıca; bağı politikası, komitelerin çalışma esasları, özel durum açıklamaları, önemli yönetim kurulu kararları, son 5 yıla ait temettü ödeme ve sermaye artırım bilgileri, genel kurul iç yönergesi, sürdürülebilirlik çalışmaları, üst yönetim hakkında bilgi, finansal veriler, bağı lıca rasyo analizleri, web sitesi gizlilik/güvenlik politikası,

yatırımcıları ilgilendirecek olay ve gelişmelere ilişkin takvim ve insan kaynakları politikasına yer verilmiştir.

2.2. Faaliyet Raporu:

Yönetim kurulu faaliyet raporunu, kamuoyunun şirketin faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda hazırlamıştır. Faaliyet raporunda;

- a. Raporun dönemi, ortaklığın unvanı, ticaret sicil numarası, iletişim bilgilerine,
- b. Dönem içinde yönetim kurulunda ve komitelerde görev alan başkan ve üyelerin isimlerine,
- c. Şirketin bağlı ortaklıklarının faaliyet gösterdiği sektörler ve bu sektörler içerisindeki yerleri hakkında bilgiye,
- d. Şirket birimlerinin nitelikleri, faaliyet ve performanslarına ilişkin genel açıklamalar ve bunlarda yıl içinde görülen gelişmelere,
- e. Yatırımlardaki gelişmeler ve tevkiflerden yararlanma durumuna,
- f. Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu'na,
- g. İlgili tarafların iddialarına ilişkin bilgilere,
- h. Finansal tablolarda yer almayan ancak kullanıcılar için faydalı olacak diğer hususlara,
- i. Şirketin organizasyon, sermaye ve ortaklık yapısına,
- j. Şirket genel kurulunca verilen izin çerçevesinde yönetim kurulu üyelerinin, topluluk içi/dışı ayrımı yapılmak suretiyle, dışarıda aldığı görevler hakkında bilgiye,
- k. Yapılan araştırma ve geliştirme faaliyetlerine,
- l. Kâr dağıtım politikasına,
- m. Finansal durum, kârlılık ve borç ödeme durumlarına ilişkin temel rasyolara,
- n. Şirketin finansman kaynakları ve risk yönetim politikalarına,

yer verilmiştir.

Mevzuatta belirtilen hususlara ek olarak, faaliyet raporunda;

- a. Yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilerin şirketteki görevleri hakkında bilgiye,
- b. İlgili yönetim kurulu üyelerinin bağımsızlık beyanlarına,
- c. Yönetim kurulu komitelerinin üyeleri, toplanma sıklığı ve çalışma esaslarına,
- d. Yönetim kurulunun yıl içerisindeki toplantı sayısına ve yönetim kurulu üyelerinin söz konusu toplantılara katılım durumlarına,
- e. Şirket aleyhine açılan önemli davalar ve olası sonuçları hakkında bilgiye,
- f. Sermayeye doğrudan katılım oranının %5'i aşması karlılığı etkilemediğine dair bilgiye,
- g. Çalışanların sosyal hakları, mesleki eğitim ile diğer toplumsal ve çevresel sonuç doğuran şirket faaliyetlerine ilişkin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkında bilgiye,
- h. Derecelendirme Notlarına,
- i. SPK tebliği gereğince kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığına ilişkin açıklamalara

yer verilmiştir.

Bunlara karşın, yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilere sağlanan tüm menfaatler toplu olarak verilmiş olup Kurumsal Yönetim İlkeleri açısından bu bilginin kişi bazında verilmesi esastır.

2.3. Bağımsız Denetim:

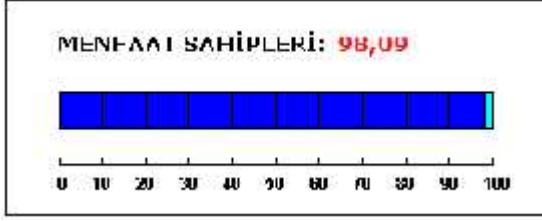
Şirketin bağımsız denetimini yapan kurulu; PwC Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müavirlik A.Ş. dir.

Dönem içinde bağımsız denetçinin görüş bildirmekten kaçındığı, artırılgan görüş bildirdiği ya da imza atmadığı durumlar olmamıştır. Bununla birlikte bağımsız denetçiler ile mahkemeye

yansımları anlaşılmazlıklar bulunmadığı beyan edilmiştir.

Bağımsız denetim kurulu ve bu kurulun denetim elemanları, bağımsız denetim hizmeti verdikleri dönemde, bedelli veya bedelsiz olarak danışmanlık hizmetleri vermemiştir. Bağımsız denetim kurulunun yönetim veya sermaye bakımından doğrudan ya da dolaylı olarak hakim bulunduğu bir danışmanlık şirketi ve çalışanları, şirkete aynı dönem için danışmanlık hizmeti vermemiştir.

3.KISIM: MENFAAT SAHIPLERİ



S NOPS S	
+	Menfaat sahiplerinin haklarının kullanımı kolaylaştırılmış
+	Etkin bir İnsan Kaynakları politikası var
+	Menfaat sahipleri bakımından sonuç doğuran önemli kararlarda menfaat sahiplerinin görüşleri alınmakta
+	Etik kurallar kamuya açıklanmış
+	İrket kamuya ve çevreye saygılı
+	Yazılı bir baskı politikası oluşturulmuş ve internet sitesinde kamuya açıklanmış
+	Sosyal sorumluluk projeleri hayata geçirilmiş
=	Menfaat sahiplerinin irket yönetimine katılımını destekleyici mekanizmalar var ancak esasa sözleşmeye konulmamış

3.1. Menfaat Sahiplerine İlişkin İrket Politikası:

Vestel menfaat sahiplerinin mevzuat ve karılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını garanti altına almıştır. Bunun dışındaki durumlarda, menfaat sahiplerinin çıkarları iyi niyet kuralları çerçevesinde ve irket imkânları ölçüsünde korunmaktadır. Hakların ihlali halinde etkili ve süratli bir tazmin imkânı sağlanmıştır.

Menfaat sahipleri irketin bilgilendirme politikası çerçevesinde sürekli olarak bilgilendirilmektedir.

Çalışanlar ile yöneticiler arasında periyodik toplantılar düzenlenerek çalışanların irket hakkında etkin olarak bilgilendirilmeleri sağlanmaktadır. Çift taraflı bilgi akışına önem verilmekte, üstten alta doğru bilgi akışının yanı sıra alttan üste bilgi akışının gerçekleştirilmesi sağlanmaktadır. İrket içerisinde çalışanlar ile yöneticilerin bilgi paylaşımının artırılması için açık kapı sistemi uygulanmaktadır. Ayrıca çalışanların, irket içerisinde kullanılan internet sistemi vasıtasıyla sürekli olarak bilgilendirilmeleri sağlanmaktadır.

Müşteri ve tedarikçilere yönelik olarak periyodik toplantılar düzenlenmekte, irkete ilişkin kendilerini ilgilendiren hususlarda tüm müşteri ve tedarikçiler bilgilendirilmektedir. İrket müşteri memnuniyetini ölçmek üzere bayilerle belli aralıklarla toplantılar düzenlenmekte ve gerek görülmesi halinde bire bir veya toplu olarak ek toplantılar da düzenlenmektedir.

Menfaat sahipleri irketin mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemlerini Kurumsal Yönetim Komitesine, Denetimden Sorumlu Komiteye veya Yatırımcı İlişkileri Bölümü'ne telefon ve/veya e-posta ile ulaştırarak iletebilmektedir.

3.2. Menfaat Sahiplerinin İrket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi:

Başta irket çalışanları olmak üzere menfaat sahiplerinin irket yönetimine katılımını destekleyici modeller irket faaliyetlerini aksatmayacak şekilde

geli tirilmekte olup bu modeller irket iç düzenlemelerinde yer almaktadır.

Ayrıca pay sahiplerinin ve di er menfaat sahiplerinin yönetimde temsili Yönetim Kurulunda yer alan iki ba imsız üye vasıtasıyla gerçekte tirilmektedir.

nsan Kaynaklarından sorumlu cra Kurulu Üyesi irketin en büyük menfaat gruplarından biri olan çalı anlar grubunu cra Kurulu'nda temsil etmektedir.

Menfaat sahipleri bakımından sonuç do uran önemli kararlarda, menfaat sahiplerini temsilen üst düzey yöneticiler yönetim kurulu toplantılarına görü bildirmek üzere çalı ırılmaktadır.

Öte yandan, söz konusu model ve mekanizmalar esas sözleşmede yer almamaktadır.

3.3. irketin nsan Kaynakları Politikası:

nsan Kaynakları faaliyetleri Zorlu Holding nsan Kaynakları Grup Ba kanlı r'na ba lı Vestel nsan Kaynakları Direktörlü ü tarafından yürütülmektedir. Direktörlük; Endüstriyel li kiler Müdürlü ü, e Alım ve Yetenek Yönetimi Müdürlü ü, E itim ve Geli im Müdürlü ü ve dari ler Müdürlü ü olmak üzere 4 ana organizasyon altında yapılandırılmı tır. Zorlu Holding nsan Kaynakları Grup Ba kanı Vestel irketler Grubu'nun cra Kurulu'nda da yer almaktadır. Bu sayede çalı anlara ili kin her tür konuda yönetime bilgi ula tırılmasında süreklilik sa lanmaktadır.

irket; e alım, terfi, i ten çıkarma, tazminat, kariyer planlaması, performans ölçüm sistemi, performans sonuçlarının ücretlendirmeye yansması ve e itim politikaları konularını kapsayan nsan Kaynakları Politikası'nı yazılı olarak olu turmu tur.

nsan Kaynakları Politikası aracılı ıyla çalı anlara görev tanımları ve da ılımı ile performans ve ödüllendirme kriterleri duyurulmu tur.

nsan Kaynakları Politikası kapsamında a a ıda yer alan hususlar uygulanmaktadır:

- e alım, terfi ve i ten çıkarmaya ili kin kriterler yazılı olarak belirlenmi tir. e alıma ili kin kriterler e Alım Yönetmeli i, terfi ve yatay ilerlemeye ili kin kriterler ise Tayin-Terfi Yönetmeli i'nde ayrıntılı olarak belirlenmi tir.

- Vestel Grubu, çalı anlarına yönelik, bireysel performansı esas alan, ancak aynı zamanda bölüm ve irket sonuçları ile de ba lantı kuran, çalı anların bireysel, organizasyonun ise kurumsal geli imine katkı sa lanmasını amaçlayan bir performans de erlendirme sistemine sahiptir. Performans de erlendirme sisteminin sonuçları ücretlendirme, e itim ve kariyer geli imi konularında kullanılmaktadır.

- Hay Group Grade sisteminin kriterleri dikkate alınarak i de erlemesi yapılmı ve çalı anların kademe yapısı ortaya konmu tur. Bu yapı dikkate alınarak ücret politikası belirlenmi ve günün ko ullarına uygun uyarlamalarla yönetilen bir ücret sistemi kurulmu tur.

- Çalı anlara yönelik olarak kapsamlı e itim programları uygulanmaktadır. E itim süreci tüm Vestel Grubu irketleri için ortak bir merkezden yürütülürken, tüm süreç intranet üzerinden gerçekte mektedir. E itim programları çalı anların kariyerlerinde ilerlemelerini sa layacak ekilde ve geni kapsamlı olarak hazırlanmı tır. Çalı anların kariyer planlamaları ve istekleri do rultusunda e itim programlarını seçmelerine imkân tanınmaktadır.

- Vestel Grubu'nun özellikle mühendislik kadroları için "Vestel Teknoloji Akademisi" adı altında bir akademi kurulmu tur. Bu akademi ile

300'e yakın çalı ana yüksek lisans ve doktora ile lisansüstü eğitim olana ı sa lanmaktadır. Bunun dı ında "Management Trainee" programları her yıl düzenli olarak planlanıp uygulanmakta, nitelikli yönetici yeti tirmeye yönelik çalı malar bu ve benzeri programlar ile devam etmektedir.

- Terfi ve yatay ilerleme olmak üzere iki ayrı kariyer gelişim yapısı kurulmuş olup, yönetmelikte belirlenen sürelerle sistem çalı tırılmaktadır.

- Çalı anlara yönelik oryantasyon programları düzenlenmektedir. Her bölümün ve pozisyonun programı ayrı olarak oluşturulmuş olup süre ve içerik olarak farklılıklar arz etmektedir.

- Çalı anlara yönelik olarak periyodik bilgilendirme kurumsal portal ve e-posta sistemi ile gerçekleştirilmektedir. Her birim kendi içinde belli periyotlarla toplantılar gerçekleştirilmektedir. Bu toplantılar; üretim toplantıları (her sabah fabrikalarda), bölüm toplantıları (her Pazartesi), happy hour toplantıları (Cuma günleri), kalite yönetim toplantıları (her iki ayda bir), bütçe toplantıları (her ay) ve Ar-Ge yeni ürün toplantıları (her ay) olmak üzere düzenlenmektedir.

- Çalı anlara eğitim, kariyer oluşturma, terfi ve diğer konularda herhangi bir (etnik, dil, din, ırk, cinsiyet vs.) ayrım yapılmaksızın eğitim verilmektedir.

- Çalı anlar arasında ayrımcılığa neden olabilecek uygulamalara karşı gerekli önlemler alınmış, çalı anlar hiçbir ayrım gözetilmeksizin eğitim tutulmuştur. Çalı anlardan ayrımcılık konusunda herhangi bir şikâyet gelmemiştir.

3.4. Mü teriler ve Tedarikçilerle İlişkiler:

Vestel Elektronik müşterilerinin şikâyet ve önerilerinin takip edilmesine ve değerlendirilmesine azami önem göstermektedir. Bu kapsamda müşterilere hizmet sonrası memnuniyet anketleri yapılmakta ve aldıkları hizmetten memnun kalmadıklarını anında ölçmek amacıyla

telefon aracılığıyla memnuniyet mesajları gönderilmektedir.

Yapılan anket uygulamaları ve ziyaretlerin yanı sıra; müşteriler, şikâyet ve önerilerini, Vestel Mü teri Hizmetleri'ne 7/24 hizmet veren Vestel Ça rı Merkezi, kurumsal internet sitesi veya mobil uygulama üzerinden de iletebilmektedir. Tüm öneri ve şikâyetler Vestel Mü teri Hizmetleri'nin ISO 10002 Mü teri Memnuniyeti Yönetimi Sistemi Belgesi'ne sahip şikâyet sistemi ile ele alınmaktadır. Gelen şikâyetler, şikâyet takip numarası ile kayıt altına alınmakta ve takip edilmektedir. şikâyetlerin değerlendirilmesi, neticelendirilmesi ve tüketicilere ara bildirim ve geri bildirimlerin iletilmesi sistem standartları dâhilinde gerçekleştirilmektedir. şikâyetlerin önlenmesi ve müşterilerimizin memnuniyetinin sağlanması amacıyla, iyileştirme çalı maları ile şikâyetlerin ana nedenlerini ortadan kaldırmaya yönelik projeler hayata geçirilmektedir. Servis eğitimleri, sistem denetimleri, şikâyet yönetimi ve memnuniyet analizleri ile sistemin sürekli iyileştirilmesi hedeflenmektedir.

Vestel Elektronik için tedarikçilerinin gelişimi de önem taşımaktadır. Tedarik Zinciri Mükemmelliği Projesi kapsamında tedarikçilerin süreçlerini iyileştirmek için altyapısı geliştirilen ve uygulamaya alınan Tedarik A ı Birliği (SNC - Supply Network Collaboration) ve Tedarikçi Yaşam Döngüsü Modülü gibi sistemlerin etkin bir şekilde kullanılabilmesi için tedarikçilere eğitim programları düzenlenmektedir. Bunun yanı sıra, Vestel'in Uzak Doğu ofisinde çalı an Tedarik Zinciri Sorumluları tarafından gerek duyulması halinde şirketin yurtdışındaki tedarikçilerine anlık destek verilmektedir.

Ticari sır kapsamında, müşteriler ve tedarikçiler ile ilgili bilgilerin gizliliğine önem gösterilmektedir.

3.5. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk:

Vestel'in etik kuralları yazılı olarak hazırlanmış ve bilgilendirme politikası çerçevesinde internet sitesi yolu ile kamuya açıklanmıştır. Yönetim Kurulu, şirket ve çalışanları için oluşturulmuş olan etik kuralların uygulanmasına azami ölçüde özen gösterilmektedir.

Vestel sosyal sorumluluk ilkesi çerçevesinde gerek Zorlu Holding A.Ş. bünyesinde yapılan eğitim, spor ve kültür alanlarındaki hizmetlere katkısı sağlamak, gerekse şirket olarak doğrudan sosyal çalışmalarda bulunmaktadır. Vestel'in de üyesi olduğu Zorlu Grubu, 2007 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayarak kuruluştan bu yana benimsediği ilkeleri ve değerlerini küresel sosyal sorumluluk boyutuna taşıyarak güçlü bir adım atmıştır. Sözleşmeyi imzalayan şirketlerin bu konulardaki faaliyetlerini ve sonuçları yarattıkları değeri açıklayan İlerleme Bildirimini her yıl yayınlamayı taahhüt etmelerinden yola çıkarak Vestel bildirimini Zorlu Holding A.Ş. üzerinden "unglobalcompact.org" sitesinde gerçekleştirmiştir.

Şirket, bu uygulamaları güvence altına almak için ise SEDEX (Supplier Data Ethical Exchange) B grubu üyesi, BSCI (Business Social Compliance Initiative)'de ise kayıtlı tedarikçi üye konumundadır. SEDEX ve BSCI Sosyal Sorumluluk denetimlerine ek olarak, bağımsız denetim kuruluşları tarafından periyodik olarak; FWC (Fair Working Conditions), ICS (Initiative Clause Sociale) Sosyal Sorumluluk denetimleri de gerçekleştirilmektedir.

Vestel Elektronik sosyal sorumluluk anlayışı kapsamında spor alanında toplumsal yaşamın gelişmesine katkıda bulunmayı sorumlulukları arasında sayar. Şirket bu anlayışı tanıyarak, Türkiye Voleybol Federasyonu

("TVF") ile gerçekleştirdiği işbirliği kapsamında, 2016-2017 ve 2017-2018 sezonları için Türkiye'nin en üst bayanlar voleybol ligi olan Sultanlar Ligi'nin isim sponsoru, Türk Milli Voleybol Takımları'nın ise ana sponsoru olmuştur. Vestel Elektronik ayrıca Türk voleybolunun geleceğini şekillendiren ve yüzlerce sporcunun yetiştirilmesini sağlayan TVF Voleybol Okulları "Fabrika Voleybol"un da resmi sponsorluğunu üstlenmiştir.

3.6. Sürdürülebilirlik

Vestel bünyesindeki tüm operasyonlarında, üretim hatlarında ve ürünlerinde çevresel gözden geçirme faaliyetlerini yürütmektedir. Faaliyet, ürün ve hizmetlerinden etkilenen çalışanların, müşterilerin ve çevre halkının sağlığını ve güvenliğini gözeterek 1998 yılında TSE'den TS-EN-ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Sertifikası'nı almıştır.

Şirket, ürün hayat çevrimi boyunca uymakla yükümlü olduğu tüm yasal düzenlemelere uygunluğunu takip etmektedir. Yasal mevzuata uyumun takibinde "ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Standardı" ve "ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi Standardı" esas alınmaktadır. Çevrenin ve insan sağlığının korunmasını garanti altına almak amacıyla Vestel Elektronik, yasal düzenlemeler ve Yönetim Sistemleri Politikası temelinde birçok prosedür oluşturmuş olup, faaliyetlerinin bu prosedürlere ve yasal düzenlemelere tam uyumunu sağlamaktadır.

Enerji tüketimi ve ilgili süreçler, Çevre Yönetimi kapsamında, TPM modeli ile ve şirket iş planları anahtar performans endikatörleri yönetimi uygulamaları ile bütüncül olarak yönetilmektedir. Şirket TPM (Toplam Üretken Bakım) yönetim sistemini başarıyla uygulayarak sürdürülebilirliğini sağlamaktadır. Vestel, TPM yönetim sisteminin ilk

safhasını başarı ile tamamlayarak 11 Ocak 2013'te "TPM Excellence Award (TPM Mükemmellik Ödülü)" almaya hak kazanmıştır.

Ayrıca, Enerji Yönetim Sistemi'nin etkin bir şekilde yönetilmesi için enerji görevlisi ve enerji yönetim temsilcisi atanmıştır. Şirket, 2012 yılında denetimleri geçerek TS EN 50001 Enerji Yönetim Sistemi Sertifikası'nı almaya hak kazanmıştır ve sürekliliğini sürdürmektedir.

4. KISIM: YÖNETİM KURULU



S NOPS S	
+	İrketin misyon, vizyon ve stratejik hedefleri belirlenmiştir
+	Yönetim kurulu etkin ve nitelikli üyelerden oluşuyor
+	Yönetim kurulunda iki bağımsız üye var
+	Denetim, Kurumsal Yönetim ve Riskin Erken Saptanması komiteleri ihdas edilmiştir ve işlevsel
+	Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları belirlenmiştir ve kamuya açıklanmıştır
+	Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı var
+	Yönetim kurulu toplantı ve karar nisabı esas sözleşmede belirtilmiştir
+	Yönetim kurulunda bir kadın üye bulunmaktadır
=	Yöneticilerin görevlerini gereği gibi yerine getirmemeleri nedeniyle İrketin ve üçüncü kişilerin uğrayabilecekleri zararlara karşı İrket sermayesinin % 25'ine oranında sigorta yaptırılmıştır
-	Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ve menfaatler hakkında açıklanmamıştır

4.1. Yönetim Kurulunun İşlevi:

Yönetim kurulu; aldığı stratejik kararlarla, İrketin risk, büyüme ve

getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk yönetimi anlayışıyla İrketin öncelikle uzun vadeli çıkarlarını gözetmekte, İrketi bu prensiplerle idare ve temsil etmektedir.

Yönetim kurulu İrketin stratejik hedeflerini tanımlamış, ihtiyaç duyulan insan ve finansal kaynaklarını belirlemiştir ve İrket yönetiminin performansını denetlemektedir. İrket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu da gözetmektedir.

4.2. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları:

Yönetim kurulu faaliyetlerini effaf, hesap verebilir, adil ve sorumlu bir şekilde yürütmektedir.

Yönetim kurulu üyeleri arasındaki görev dağılımı faaliyet raporunda açıklanmıştır. Yönetim kurulu, risk yönetim ve bilgi sistemleri ve süreçlerini de içerecek şekilde iç kontrol sistemlerini, ilgili yönetim kurulu komitelerinin görüşünü de dikkate alarak oluşturmuştur. Bu çerçevede, yönetim kurulu, yılda en az bir kez risk yönetimi ve iç kontrol sistemlerinin etkinliğini gözden geçirmektedir.

İç kontroller ve iç denetimin varlığı, işlevi ve etkinliği hakkında faaliyet raporunda bilgi verilmiştir. Yönetim kurulu başkanlığı ile genel müdürün yetkileri fiilen ayrılmış olmakla beraber bu ayrım yazılı olarak esas sözleşmede ifade edilmemiştir.

İrkette tek başına sınırsız karar verme yetkisine sahip bir kişi bulunmamaktadır.

Yönetim kurulu şirket ile pay sahipleri arasında etkin iletişimimin korunmasında, ya anabilecek anlaşmazlıkların giderilmesinde ve çözüme ulaştırılmasında öncü rol oynamakta ve bu amaca yönelik olarak Kurumsal Yönetim Komitesi ve "Yatırımcı İlişkileri Bölümü" ile yakın işbirliği içerisinde çalışmaktadır.

Yönetim kurulu üyelerinin görevleri esnasında kusurları ile şirkette sebep olabilecekleri zarar şirket sermayesinin %25'ini aşan bir bedel ile sigorta ettirilmiştir.

4.3. Yönetim Kurulunun Yapısı:

Şirketin yönetim kurulu altı üyeden oluşmaktadır. Yönetim kurulunda icracı üye bulunmamaktadır. Yönetim kurulunda görevlerini hiçbir etki altında kalmaksızın yapabilme niteliğine sahip iki bağımsız üye vardır.

Kurumsal yönetim komitesi yönetim ve pay sahipleri de dâhil olmak üzere bağımsız üyelik için aday tekliflerini, adayın bağımsızlık ölçütlerini taşıyıp taşımadığını hususunu dikkate alarak değerlendirir ve buna ilişkin de değerlendirmesini bir rapora bağlayarak yönetim kurulu onayına sunar. Bağımsız üye adaylarının belirlenmesinde SPK kriterlerine uyulmuştur. Bağımsız yönetim kurulu üye adayları, mevzuat, esas sözleşme ve SPK kriterleri çerçevesinde bağımsız olduklarını yazılı olarak beyan etmişlerdir.

Yönetim kurulunda bir kadın üye bulunmaktadır. Yönetim kurulunda kadın üye oranının kurumsal yönetim ilkelerinde öngörülen orana yükseltilmesi şirketin orta vadeli hedefleri arasında yer almaktadır.

4.4. Yönetim Kurulu Toplantılarının Ekli:

Yönetim Kurulu toplantısı lüzum görüldükçe ve en az ayda bir kere

olmak üzere şirket merkezinde yapılır. Yıl içerisinde 44 toplantıda 54 karar alınmıştır, bu toplantılara katılım oranı % 100 olmuştur ve kararların % 100'ü mevcudun oyuyla alınmıştır.

Yönetim kurulu başkanları, diğer yönetim kurulu üyeleri ve genel müdür ile görüşerek yönetim kurulu toplantılarının gündemini belirlemektedir. Yönetim kurulu toplantısı gündeminde yer alan konular ile ilgili bilgi ve belgeler, toplantıdan yeterli zaman önce yönetim kurulu üyelerinin incelemesine sunulmaktadır.

Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır.

Yönetim kurulu toplantı ve karar nisabı esas sözleşmede belirtilmiştir.

Yönetim kurulu üyelerinin şirketi dışarıya görev veya görevler almasına ilişkin olarak herhangi bir sınırlama getirilmemiştir.

Yönetim kurulu üyelerinin şirketi dışında aldıkları görevler genel kurulda, faaliyet raporunda ve Kurumsal Yönetim Uyum Raporu'nda, pay sahiplerinin bilgisine sunulmuştur.

4.5. Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler:

Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarını sağlıklı olarak yerine getirmek amacıyla kurul bünyesinde Kurumsal Yönetim Komitesi, Denetim Komitesi ve Riskin Erken Saptanması komitesi kurulmuştur.

Komitelerin görev alanları, çalışmaları ve hangi üyelerden oluşacağı yönetim kurulu tarafından belirlenmiştir ve şirketin internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.

Denetimden sorumlu komitenin tamamı bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmiştir. Kurumsal

Yönetim ve Riskin Erken Saptanması komitelerinin başkanları da başkanlıksız yönetim kurulu üyeleridir. Kurumsal Yönetim Komitesi üç, Denetim ve Riskin Erken Saptanması Komiteleri iki üyeden oluşmaktadır. Yönetim kurulu başkan ve genel müdür komitelerde yer almamaktadır. Kurumsal yönetim ilkeleri gereği Kurumsal Yönetim Komitesi'nde bulunan "Yatırımcı İlişkileri Direktörü" hariç, komitelerde icracı üye görev yapmamaktadır.

Komitelerin görevlerini yerine getirmeleri için gereken kaynak ve destek yönetim kurulu tarafından sağlanmaktadır. Komiteler, gerekli gördükleri yöneticiyi toplantılarına davet edebilmekte ve görüşlerini alabilmektedirler.

Komitelerin toplanma sıklıkları yeterlidir ve yaptıkları tüm çalışmalar yazılı hale getirilmi ve kayıtları tutulmuştur. Çalışmaları hakkındaki bilgiler ve toplantı sonuçlarını içeren raporlar yönetim kuruluna sunulmaktadır.

Denetimden Sorumlu Komite; şirketin muhasebe sistemi, finansal bilgilerinin kamuya açıklanması, başkanlıksız denetimi ve iç kontrol ve iç denetim sisteminin işlevselliğinin ve etkinliğinin gözetimini yapmakta, şirketin muhasebe ve iç kontrol sistemi ile başkanlıksız denetimiyle ilgili olarak şirkete ulaşan şikayetlerin incelenmesi, sonuçların açıklanması, şirket çalışanlarının, şirketin muhasebe ve başkanlıksız denetim konularındaki bildirimlerinin gizlilik ilkesi çerçevesinde değerlendirilmesi konularında uygulanacak yöntem ve kriterleri belirlemede, kendi görev ve sorumluluk alanıyla ilgili tespitlerini ve konuyla ilgili değerlendirme ve önerilerini yönetim kuruluna yazılı olarak bildirmekte ve kamuya açıklanacak yıllık ve ara dönem finansal tabloların şirketin izlediği muhasebe ilkeleri ile uyumlu olduğunu ve doğruluğunu ilkin

de değerlendirmelerini, şirketin sorumlu yöneticileri ve başkanlıksız denetçilerinin görüşlerini alınarak kendi değerlendirmeleriyle birlikte yönetim kuruluna yazılı olarak bildirmektedir. Komite dönem içinde altı kez toplanmıştır.

Denetimden Sorumlu Komite üyeleri Kurumsal Yönetim İlkeleri tebliğinde belirtilen niteliklere sahiptir.

Başkanlıksız denetim kurulu başkan seçimi süreci, Denetimden Sorumlu Komite'nin başkanlıksız denetim kurulunun yetkinlik ve başkanlıksızlık koşullarını da dikkate alınarak uygun gördüğü denetim firmasını yönetim kuruluna önermesi biçiminde gerçekleştirilmektedir.

Kurumsal Yönetim Komitesi şirkette kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığını, uygulanmıyorsa gerekçesini ve bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarını tespit etmekte ve yönetim kuruluna kurumsal yönetim uygulamalarını iyileştirici tavsiyelerde bulunmaktadır. Ayrıca, "Yatırımcı İlişkileri Bölümü"nin çalışmalarını gözetmektedir.

Aday Gösterme Komitesi ve Ücretlendirme Komitesi kurulmamış olup bu komitelerin görevleri Kurumsal Yönetim Komitesi'nin çalışmalarına dâhil edilmiştir. Yönetim kurulu başkanlıksız üyelikleri için gelen adaylık teklifleri, adayların ilgili mevzuat kapsamında başkanlıksızlık ölçütlerini taşıyıp taşımadığına dikkate alınarak değerlendirilmiştir, bu değerlendirme raporuna bağlanmıştır.

Tüm yönetim kurulu üyelikleri için uygun adayların saptanması, değerlendirilmesi ve değerlendirilmesi konularında şeffaf bir sistemin oluşturulması ve bu hususta politika ve stratejiler belirlenmesi konularında çalışmalar yapılarak yönetim kurulunun yapısı ve verimliliği

hakkında düzenli de erlendirmeler yapma ve bu konularda yapılabilecek de i ikliklere ili kin yönetim kuruluna tavsiyelerde bulunma i levleri çalı ma esaslarında komitenin görevleri olarak belirlenmiştir. Bu tür çalı maların yapılıp yapılmadı ı hususunda komite çalı malarını izlememiz devam edecektir.

Yönetim Kurulu Üyelerinin ve idari sorumlulu u bulunan yöneticilerin ücretlendirme esaslarının belirlendi i irket ücret politikası olu turulmu ve kurumsal internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.

Daha sonraki dönemlerde ve gerekti inde ücretlendirilmede kullanılacak ilke, kriter ve uygulamaların güncellenmesi, de i tirilmesi ve yeniden de erlendirilerek görü lerin yönetim kuruluna sunulması faaliyetleri tarafımızca yakından izlenecektir.

Riskin Erken Saptanması Komitesi, irketin varlı ını, gelişmesini ve devamını tehlikeye dü ürebilecek risklerin erken te hisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla çalı malar yapmakta ve risk yönetim sistemlerini gözden geçirerek rapora ba lamaktadır.

4.6. Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sa lanan Mali Haklar:

Yönetim kurulu, irketin kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ula ıp ula amadı ına ili kin de erlendirmesini yıllık faaliyet raporunda açıklanmıştır.

Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmi ve önceki yıllarda yapılan genel kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunulmu tur. Bu amaçla hazırlanan

ücretlendirme politikası, irketin internet sitesinde yer almaktadır.

Ba ımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde hisse senedi opsiyonları veya irketin performansına dayalı ödeme plânları kullanılmamaktadır. Ba ımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretleri, ba ımsızlıklarını koruyacak düzeyde belirlenmiştir.

irket, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya üst düzey yöneticilerine borç vermemekte, kredi kullandırmamakta, üçüncü bir ki i aracılı ıyla ahsi kredi adı altında kredi kullandırmamakta veya lehine kefalet gibi teminatlar vermemektedir.

Yöneticiler verilen görevleri ifa edebilmeleri için gerekli profesyonel nitelikleri haizdirler. Yöneticiler görevlerini yerine getirirken mevzuata, esas sözleşmeye, irket içi düzenlemelere ve politikalara uymaktadırlar.

Yöneticilerin, irket hakkındaki gizli ve kamuya kapalı bilgileri kendileri veya ba kaları lehine kullandıklarına dair kârîne yoktur. irket i leri ile ilgili olarak do rudan veya dolaylı hediye kabul etmi , haksız menfaat sa lamı yönetici yoktur.

Yöneticilere verilecek ücret, irketin etik de erleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olup, irketin sadece kısa dönemli performansı ile ili kilendirilmemesi esastır.

Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumlulu u bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sa lanan di er tüm menfaatler yıllık faaliyet raporunda toplu olarak kamuya açıklanmıştır. İ keler itibariyle ki i bazında açıklama yapmak esastır.

Notların Anlamı

Not	Anlamı
9 - 10	irket SPK Kurumsal Yönetim İkeleri'ne büyük ölçüde uyum sağlamı ve tüm politika ve önlemleri uygulamaya sokmu tur. Yönetim ve iç kontrol mekanizmaları etkin bir şekilde olmaktadır ve i lemektedir. Tüm kurumsal yönetim riskleri tespit edilmiş ve aktif bir şekilde yönetilmektedir. Pay ve menfaat sahiplerinin hakları en adil şekilde gözetilmektedir; kamuyu aydınlatma ve şeffaflık faaliyetleri en üst düzeydedir ve yönetim kurulunun yapı ve işleyiş en iyi uygulama kategorisindedir. Bu alanlarda hemen hemen hiçbir zayıf bulunmamaktadır. BIST Kurumsal Yönetim Endeksi'ne en üst düzeyde dâhil edilmiş hak edilmiştir.
7 - 8	irket SPK Kurumsal Yönetim İkeleri'ne önemli ölçüde uyum sağlamı ve ço u gerekli politika ve önlemleri uygulamaya sokmu tur. Yönetim ve iç kontrol mekanizmaları, az sayıda iyileştirmelere gerek duyulsa da etkin bir şekilde olmaktadır ve i lemektedir. Kurumsal yönetim risklerinin ço unlu u tespit edilmiş ve aktif bir şekilde yönetilmektedir. Pay ve menfaat sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir; kamuyu aydınlatma ve şeffaflık faaliyetleri üst düzeydedir ve yönetim kurulunun yapı ve işleyiş sağlam temellere dayandırılmıştır. Çok büyük riskler teşkil etmese de, bu alanların biri veya birkaçında bazı iyileştirmeler gereklidir. BIST Kurumsal Yönetim Endeksi'ne üst düzeyde dâhil edilmiş hak edilmiştir.
6	irket SPK Kurumsal Yönetim İkeleri'ne orta derecede uyum sağlamı ve gerekli politika ve önlemlerin bir kısmını uygulamaya sokmu tur. Yönetim ve iç kontrol mekanizmaları, orta derecede olmaktadır ve i lemekte, ancak iyileştirmelere gerek vardır. Kurumsal yönetim risklerinin bir kısmı tespit edilmiş ve aktif bir şekilde yönetilmektedir. BIST Kurumsal Yönetim Endeksi'ne dahil edilmiş hak edilmiş ve ulusal standartlara uyum sağlamı tır ancak uluslararası platformlarda bu standartların gerisinde kalınabilir. Pay sahipleri; menfaat sahipleri; kamuyu aydınlatma ve şeffaflık; ve yönetim kurulu alanlarının bazılarında iyileştirmeler gerekmektedir.
4 - 5	irket SPK Kurumsal Yönetim İkeleri'ne gereken asgari derecede uyum sağlamı ve gerekli politika ve önlemlerin standartların altında bir kısmını uygulamaya sokmu tur. Yönetim ve iç kontrol mekanizmaları, gereken asgari derecede olmaktadır , ancak tam etkin bir şekilde i lememektedir. Kurumsal yönetim riskleri tamamen tespit edilmemiş ve aktif bir şekilde yönetilememektedir. Pay sahipleri; menfaat sahipleri; kamuyu aydınlatma ve şeffaflık ve yönetim kurulu alanlarının bazılarında veya hepsinde önemli iyileştirmeler gerekmektedir.
<4	irket SPK Kurumsal Yönetim İkeleri'ne uyum sağlamamı tır ve gerekli politika ve önlemleri zayıftır. Yönetim ve iç kontrol mekanizmaları, gerekli etkinlikte olmaktadır olmamı tır. Önemli kurumsal yönetim riskleri mevcut olup bu riskler aktif bir şekilde yönetilmemekte ve irket kurumsal yönetim ilkelerine duyarlı değildir. Pay sahipleri; menfaat sahipleri; kamuyu aydınlatma ve şeffaflık ve yönetim kurulu alanlarının hepsinde önemli zayıflıklar vardır. Yatırımcı güveni zedelenebilir ve maddi zararlar oluşabilir.

ÇEKİMLER

Bu Kurumsal Yönetim Derecelendirme Raporu, Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri baz alınarak, hem Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi A.Ş. ile ilgili olarak hazırlanan ve hem de Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi A.Ş.'nin kamunun kullanımına açık olarak yayımlandığı bilgileri dayandırarak Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme A.Ş. tarafından hazırlanmıştır.

Bu rapor Saha A.Ş. analistleri tarafından elde edilen bilgi ve verilerin iyi niyet, bilgi birikimi ve deneyim ile değerlendirilmesinden sonra ortaya çıkmış olup, kurumların hissedar haklarına verdikleri önemin, kamuyu aydınlatma faaliyetlerinin, menfaat sahipleri ile ilişkilerinin ve yönetim kurullarının genel kredibilitesi hakkında bir görüşdür. Derecelendirme notu ise, derecelendirilen şirketin menkul kıymetleri için asla bir al/sat önerisi olmayacağı gibi, belli bir yatırımcı için o yatırım aracının uygun olup olmadığını hakkında bir yorum da değildir. Bu sonuçlar esas alınarak doğrudan veya dolaylı olarak ulaşılabilecek her türlü maddi/manevi zararlardan ve masraflardan Saha A.Ş. sorumlu tutulamaz. Bu yorumların üçüncü şahıslara yanlış veya eksik aktarılmasından veya herhangi bir şekilde olursa olsun doğabilecek ihtilaflar da Saha A.Ş. analistlerinin sorumluluğu altında değildir.

Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme A.Ş. bağımsızlık, tarafsızlık, şeffaflık ve analitik doğruluk ilkeleriyle hareket eder ve davranış kuralları olarak IOSCO (Uluslararası Sermaye Piyasaları Komisyonu)'nun kurallarını aynen benimsemiştir ve web sitesinde yayınlamıştır (www.saharating.com).

© 2018, Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme A.Ş. Bütün hakları saklıdır. Bu Kurumsal Yönetim Derecelendirme raporunda sunulan bilgilerin, Saha A.Ş.'nin ve Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi A.Ş.'nin izni olmaksızın yazılı veya elektronik ortamda basılması, çoğaltılması ve dağıtılması yasaktır.

irtibat:

S. Suhan Seçkin

suhan@saharating.com

Ali Perembe

aperembe@saharating.com

M. Metin Tosun

mtosun@saharating.com



SAHA Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme Hiz. A.Ş.
Hacı Mansur sok. Konak Apt. 3/1 Niğantaşı 34363 Beşiktaş/İstanbul
Tel: 212. 291 97 91; Fax: 212. 291 97 92
www.saharating.com

