

# KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ BEYANI VE UYUM RAPORU

## BÖLÜM I – KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM BEYANI

2016 yılında yürürlükte bulunan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği kapsamında zorunlu olan ilkelere tam olarak uyulurken, zorunlu olmayan ilkelerin de büyük çoğunluğuna uyum sağlanmıştır.

Zorunlu olmayan Kurumsal Yönetim İlkelerine de tam uyum amaçlanmakla birlikte, ilkelerin bir kısmında uygulamada yaşanan zorluklar, bazı ilkelere uyum konusunda gerek ülkemizde gerekse uluslararası platformda devam eden değerlendirmeler, bazı ilkelerin ise piyasanın ve şirketin mevcut yapısı ile tam örtüşmemesi gibi nedenlerle tam uyum henüz sağlanamamıştır. Henüz uygulamaya konulmamış olan ilkeler üzerinde çalışmalara devam edilmekte olup; şirketimizin etkin yönetimine katkı sağlayacak şekilde idari, hukuki, operasyonel ve teknik alt yapı çalışmalarının tamamlanması sonrasında uygulamaya geçilmesi planlanmaktadır. Aşağıda şirketimiz bünyesinde Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde yürütülen kapsamlı çalışmalar ve ilgili bölümlerde henüz uyum sağlanamayan ilkeler ve varsa bundan kaynaklanan çıkar çatışmaları açıklanmıştır.

2016 yılı içinde Kurumsal Yönetim alanındaki çalışmalar, SPK'nın kurumsal yönetim ilkeleri ile ilgili düzenlemelerini içeren Sermaye Piyasası Kanunu ve bu Kanuna dayanarak hazırlanan tebliğlere uygun biçimde yürütülmüştür. 2016 yılında yapılan Olağan Genel Kurulumuzda Yönetim Kurulumuz ve Komitelerimiz Kurumsal Yönetim Tebliği'ndeki düzenlemelere uygun olarak oluşturulmuş olup, kurulan Yönetim Kurulu Komiteleri etkin olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

Yönetim Kurulu ve üst düzey yönetici ücret politikası belirlenerek Genel Kurul'da ortakların bilgisine sunulmuştur. Hazırlanan Genel Kurul bilgilendirme dokümanı ile ilkelere açıklanması zorunlu olan imtiyazlı paylar, oy hakları, organizasyonel değişiklikler gibi Genel Kurul bilgileri, Yönetim Kurulu üye adayları özgeçmişleri, Yönetim Kurulu ve üst düzey yönetici ücret politikası, ilişkili taraf işlemleri ile ilgili olarak hazırlanması gereken raporlar ve açıklanması gereken bilgiler Genel Kurul'dan 3 hafta önce yatırımcılarımızın ve hissedarlarımızın bilgisine sunulmuştur. Ayrıca Şirketimiz kurumsal internet sitesi ve Faaliyet Raporu gözden geçirilerek, ilkelere tam uyum açısından gerekli revizyonlar gerçekleştirilmiştir.

Önümüzdeki dönemde de ilkelere uyum için mevzuattaki gelişmeler ve uygulamalar dikkate alınarak gerekli çalışmalar yapılacaktır.

Zorunlu Kurumsal Yönetim İlkeleri kapsamında, Kurumsal Yönetim Tebliği'nin 6. maddesinin birinci bendinde yer verildiği üzere, Kurumsal Yönetim İlkelerinin uygulanmasındaki istisnalar bağlamında, Şirketimiz “yönetim kontrolünü sözleşme ile eşit olarak paylaşan” ve “iki tüzel kişiden oluşan” bir “iş ortaklığı” (JV) statüsünde olup, bağımsız yönetim kurulu üye sayısı bu düzenleme doğrultusunda 2 (iki) kişiden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu'nda bağımsız üye sayısının 2 (iki) olarak belirlenmesinin yeterli olduğuna dair Sermaye Piyasası Kurulu'nun 16.02.2012 tarih ve 5/129 sayılı Kurul Kararı ile gerekli onay alınmıştır.

Ayrıca, söz konusu Tebliğ'in 5. maddesinin altıncı bendinde yer aldığı üzere, 4.3.6 numaralı zorunlu ilkenin birinci fıkrasının (d) bendinde belirtilen “Gelir Vergisi Kanunu'na göre Türkiye'de yerleşik sayılması” kriteri için, “bağımsız üyelerden en az yarısının sağlanması yeterlidir”, düzenlemesine uygun olarak Yönetim Kurulu bağımsız üye adayları belirlenmiş olup, SPK'dan gerekli izin alınmıştır. Bu doğrultuda, Sermaye Piyasası Kurulu'nun 17.02.2014 tarih ve 5/136 sayılı Kurul Kararı ile üç yıl süre ile görev yapmak üzere belirlenen Yönetim Kurulu bağımsız üye adayları için gerekli uygunluk görüşü alınmış ve 28.03.2014 tarihli Genel Kurulda üç yıl süre ile görev yapmak üzere seçilmişlerdir.

Sermaye Piyasalarındaki gelişmelerin bir gereği ve dinamik bir süreç olarak Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin uygulanması, her zamanki gibi Şirketimiz açısından belirleyici ve artan bir önem taşımaktadır. Şirketimiz, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine uymayı ve gelişen koşullara bağlı olarak uyum sağlanacak konularda, iyileştirmeler yapmak suretiyle, gerekli düzenlemeleri tamamlayarak, kurumsal yönetimi bir şirket kültürü olarak benimsemek suretiyle ilgili faaliyetlerini sürdürmektedir. Kurumsal Yönetim Tebliği kapsamında şeffaflık, hesap verilebilirlik, adillik ve sorumluluk ilkeleriyle kurumsal yönetim uygulamalarımızı sürdürülebilirlik anlayışıyla devam ettiriyoruz.

Ayrıca, önceki yıllarda olduğu gibi, 2016 yılında da gerek mevzuatta veya sermaye piyasası düzenlemelerinde yapılan değişiklikler takip edilmek suretiyle, gerekse Şirketimizin kurumsal yönetim faaliyetleri doğrultusunda, çalışmalarımız hassasiyetle sürdürülmüştür. Bu kapsamda Şirket Bilgilendirme Politikamız da revize edilerek 30.11.2016 itibarıyla KAP'ta ve kurumsal internet sitemizde kamuoyuyla paylaşılmıştır.

Söz konusu Kurumsal Yönetim uygulamalarımız çerçevesinde, kurumsal yönetim derecelendirme firması, Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme Hizmetleri A.Ş. tarafından kurumsal yönetim derecelendirme notumuz 2016 yılında periyodik olarak bir kez revize edilmiştir. 2016 yılı içindeki faaliyetler gözden geçirilmek suretiyle, 03.11.2016 tarihi itibarıyla hazırlanan Kurumsal Yönetim Derecelendirme Raporu'na istinaden, derecelendirme notumuz bir kez daha yükseltilmek suretiyle, 9.14 (91.38) olarak açıklanmıştır. Söz konusu derecelendirme raporu Şirketimiz web sitesinden incelenebilir.

Kurumsal Yönetim İlkelerinden, uygulaması zorunlu olmayan ve aşağıda belirtilen ilkelere, yukarıda da yer alan gerekçelerle henüz tam uyum sağlanamamıştır. Konuya ilişkin detaylı bilgiler aşağıdaki ilgili bölümlerde yer almaktadır. Zorunlu olmayan ilkelere tam olarak uyum sağlanamaması nedeniyle Şirketimizin maruz kaldığı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

- 1.4.2 numaralı ilkeye ilişkin olarak, aşağıda 2.4 numaralı bölümde yer alan imtiyazlar Esas Sözleşmemizde düzenlenmiştir.
- 1.5.2 numaralı ilkeye ilişkin olarak; azlık hakları, esas sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir orana sahip olanlara tanınmamış olup, mevzuattaki genel düzenlemeler çerçevesinde haklar sağlanmıştır.
- 4.3.9. numaralı ilkeye ilişkin olarak; Yönetim Kurulunda kadın üye oranı için henüz bir hedef oran ve hedef zaman belirlenmemiş olup, bu konuya ilişkin değerlendirme çalışmalarını devam ettirmektedir. Konuya ilişkin detaylı bilgi aşağıda 5.1 numaralı bölümde yer almaktadır.
- 4.5.5 numaralı ilkeye ilişkin olarak, komitelerde görevlendirme yönetim kurulu üyelerimizin bilgi birikimi ve tecrübeleri dikkate alınarak, ilgili düzenlemeler doğrultusunda yapılmakta, bazı yönetim kurulu üyelerimiz birden çok komitede görevlendirilmektedir. Birden fazla komitede görev alan üyeler, ilişkili konularda görev yapan komiteler arası iletişimi sağlamakta ve işbirliği imkanlarını artırmaktadır.
- 4.4.7 numaralı ilkeye ilişkin olarak, aşağıda 5.1 numaralı bölümde açıklandığı üzere, Yönetim Kurulu üyelerinin Şirket dışında başka görevler alması sınırlandırılmamıştır.

Şirketimiz her zaman olduğu gibi, Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin uygulanması doğrultusunda, Kurumsal Yönetim anlayışını dinamik bir süreç ve kurum kültürü olarak yaygınlaştırmak suretiyle sürdürülebilir bir yönetim yaklaşımını benimsemiştir. Bu doğrultuda ayrıca, yapılan açıklamalarda dönem içerisinde önemli bir değişiklik olması durumunda, ilgili değişikliğe ara dönem faaliyet raporlarında yer verilir.

## ■ BÖLÜM II - PAY SAHİPLERİ

### 2.1. Yatırımcı İlişkileri Bölümü

SPK'nın II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin 11. maddesi kapsamında öngörülen görevlerin yerine getirilmesine dair, Şirketimiz Mali Direktörü ve Mali Direktörlük bünyesinde, Finansal Risk Yönetimi ve Yatırımcı İlişkileri Birimi ile Kurumsal Yönetim ve Hissedar İlişkileri Birimi'nin ilgili görevleri yerine getirmesine ilişkin olarak, 27.06.2014 tarih ve 2014/15 sayılı Yönetim Kurulu Kararıyla gerekli düzenleme yapılmış ve müteakip KAP aracılığıyla kamuoyunun bilgisine sunulmuştur. 2015 yılı içinde ise, meydana gelen değişiklik doğrultusunda, 15.04.2015 ve 2015/13 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

Bu çerçevede, Şirket Yönetim Kurulu'nun 2015/13 sayılı Kararı doğrultusunda, eski Mali Direktör Sn. Cengiz Eroldu'nun Şirket CEO'su olarak atanmış olması nedeniyle, Mali Direktörlüğe Sn. Stefano Reganzani atanmıştır. Bu bağlamda Yatırımcı İlişkileri Bölümü'nün görevleri Mali Direktör Sn Stefano Reganzani'nin yönetiminde, Finansal Risk ve Yatırımcı İlişkileri Yöneticisi Sn. M. Emre Ertürk ve Kurumsal Yönetim ve Hissedar İlişkileri Yöneticisi Sn. M. Adil Salepçioğlu tarafından yerine getirilmektedir. Ayrıca, Yönetim Kurulumuzca belirlenen çalışma esasları çerçevesinde faaliyetlerine devam eden Kurumsal Yönetim Komitemize, mevcut üyelerin yanı sıra, Sn. Stefano Reganzani'nin atanmasına karar verilmiş olup, bu değişikliğe ilişkin Yönetim Kurulu Kararı 15.04.2015 tarihi itibarıyla KAP aracılığıyla kamuoyuna duyurulmuştur. Buna ilaveten, Finansal Risk ve Yatırımcı İlişkileri Yöneticisi ve aynı zamanda Bütçe, Planlama ve Ticari Kontrol Müdürü Sn. M. Emre Ertürk, ilgili Tebliğ kapsamında zorunlu olarak belirlenmiş olan lisans belgelerine sahip olup, bu konuda 30.06.2015 tarihi itibarıyla de KAP'ta açıklama yapılmıştır.

Bu doğrultuda Kurumsal Yönetim Tebliği'nin 11'nci maddesinde öngörülen görevler, 2016 itibarıyla Şirketimiz Mali Direktörü olarak Sn. Stefano Reganzani yönetiminde, Sn. M. Emre Ertürk ve Sn. M. Adil Salepçioğlu tarafından yerine getirilmektedir. Yönetim Kurulumuzca belirlenen çalışma esasları çerçevesinde faaliyetlerine devam eden Kurumsal Yönetim Komitesinde de, mevcut üyeler yanı sıra, Sn. Stefano Reganzani görevini sürdürmektedir. Bölüm bünyesinde Finansal Risk Yönetimi ve Yatırımcı İlişkileri Yöneticisi sıfatıyla faaliyetleri yürüten Sn. M. Emre Ertürk'ün Sermaye Piyasası İleri Düzey Lisansı (Sermaye Piyasası Faaliyetleri Düzey 3 Sertifikası) ile Kurumsal Yönetim Derecelendirme Lisansı bulunmaktadır. Kurumsal Yönetim ve Hissedar İlişkileri Birimi Yöneticisi Sn. M. Adil Salepçioğlu'nun Kurumsal Yönetim Derecelendirme Lisansı ile Sermaye Piyasası Faaliyetleri Düzey 2 Lisansı bulunmaktadır.

# KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ BEYANI VE UYUM RAPORU

Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim Tebliği'nin 11'nci maddesinde belirtilen hususlar kapsamında 2016 yılı içinde yapılan çalışmalar hakkında Yatırımcı İlişkileri Bölümü Raporu hazırlanarak, 01.02.2017 tarihi itibarıyla Kurumsal Yönetim Komitesi'nde görüşülmek suretiyle, Yönetim Kurulu'na sunulmuştur.

Bu çerçevede, 2016 yılı içerisinde Şirketimiz ile ilgili olarak pay sahipleri ile ilişkiler kapsamında Risk Yönetimi ve Yatırımcı İlişkileri Birimi tarafından yatırımcı ve analistler ile 340 adet toplantı yapılmış, 1 adet Analist Toplantısı, 3 adet web yayın gerçekleştirilmiş, 43 adet telekonferans gerçekleştirilmiş; 7 adet yatırımcı konferansı ve 1 adet roadshow'a katılarak mevcut ve potansiyel yatırımcılarla görüşülmüş, yatırımcı ve pay sahiplerinin güncel gelişmeler konusunda daha iyi bir şekilde bilgilendirilmeleri sağlanmıştır. 2016 yılsonu itibarıyla şirketin halka açık hisselerinin %86'sı yabancı yatırımcılar tarafından tutulmaktadır.

Yıl içinde pay sahipleri ile ilişkiler kapsamında Kurumsal Yönetim ve Hissedar İlişkileri Birimi tarafından yürütülen çalışmalar doğrultusunda gerçekleştirilen Genel Kurul toplantısı, yürürlükteki mevzuata uygun olarak e-GK Sistemi üzerinden yapılmış; gerek toplantının, gerekse toplantıya ilişkin duyuru ve kayıtların mevzuata, Sermaye Piyasası düzenlemelerine, şirket Esas Sözleşmesine ve diğer şirket içi düzenlemelere uygun olarak yapılması sağlanmıştır.

Söz konusu Birim, Yönetim Kurulu bünyesindeki Komitelerin çalışmalarına ilişkin gerekli prosedürlerin takibi ve kayıtların tutulması ile Sermaye Piyasası mevzuatı kapsamında, kamunun aydınlatılması, hissedar ve yatırımcıların bilgi talepleriyle ilgili olarak, şirketin kurumsal internet sitesi, e-Şirket ve e-Yönet gibi elektronik portallar ile KAP üzerinden özel durum açıklamaları dahil, ilgili konuların tatbik ve takibini yapmaktadır.

Bunlara ilaveten, yukarıdaki Uyum Beyanı kısmında belirtildiği üzere, periyodik kapsamda bir kez kurumsal yönetim derecelendirmesi yaptırılmak suretiyle, kurumsal yönetim derecelendirme notu 9.14'e (91,38) yükseltilerek, revize edilmiştir.

Ayrıca, yıl içinde 22 adet Özel Durum Açıklaması yayınlanmış; yatırımcılar için önem ihtiva eden açıklamalar Kamuyu Aydınlatma Platformu'nun (KAP) yanı sıra, İngilizce çevirileri ile birlikte Şirketimiz kurumsal internet sitesinde de yayınlanmıştır. 2016 yılında pay sahiplerinden yazılı olarak ya da telefonla 300 adet talep gelmiş; bu çerçevede gerekli bilgilendirme çalışmaları sürdürülmüştür. Gelen talep ve soruların çoğunlukla finansal tablolar, satış performansı, öngörüler ve

Faaliyet Raporu ile Sürdürülebilirlik Raporu talebi konuları üzerinde yoğunlaştığı belirlenmiştir. Ayrıca, sermaye piyasası düzenlemeleri ile ilgili gelen bilgi taleplerine gerekli açıklamalar yapılmıştır.

## 2.2. Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı

Pay sahipleri arasında bilgi alma ve inceleme hakkının kullanımında ayırım yapılmamakta olup, ticari sır niteliğindeki dışındaki tüm bilgiler pay sahipleri ile paylaşılmaktadır. Mali Direktörlük bünyesinde Bütçe, Planlama ve Ticari Kontrol Müdürlüğü Finansal Risk Yönetimi ve Yatırımcı İlişkileri Birimi ile gene Mali Direktörlük bünyesinde Kurumsal Yönetim ve Hissedar İlişkileri Birimi'ne intikal eden sorular, gizli ve ticari sır niteliğindeki bilgiler hariç olmak üzere, Şirket Bilgilendirme Politikası doğrultusunda ilgili olduğu konunun en yetkili kişisi ile görüşülerek, gerek telefon, gerekse yazılı olarak cevaplandırılmaktadır. Bu raporun 3.1 nolu bölümünde açıklandığı üzere, kurumsal internet sitesinde pay sahipliği haklarının kullanımını etkileyebilecek her türlü bilgi ve açıklamaya yer verilmektedir.

Dönem içinde pay sahiplerinin bilgi edinme taleplerinin karşılanması yanı sıra, Şirketimizin Bilgilendirme Politikası kapsamında, gerekli çalışmalar ve ilgili uygulamalar çerçevesinde bilgi akışı azami gayretle sürdürülmüştür. Esas Sözleşme'mizde bireysel bir hak olarak özel denetçi talep hakkı düzenlenmemiş olmakla birlikte, Türk Ticaret Kanunu'nun 438'nci maddesi uyarınca her pay sahibi, pay sahipliği haklarının kullanılabilmesi için gerekli olduğu takdirde ve bilgi alma veya inceleme hakkı daha önce kullanılmışsa, belirli olayların özel bir denetimle açıklığa kavuşturulmasını, gündemde yer alması bile genel kuruldan isteyebilir. Bugüne kadar pay sahiplerinin bu yönde bir talebi olmamıştır.

Şirketimiz, mevzuatta öngörülen diğer hususların denetimi hakkında Türk Ticaret Kanunu'nun ve Sermaye Piyasası Mevzuatı'nın ilgili hükümleri uygulanmaktadır. Buna ilaveten, Şirketimiz, iç denetim ve iç kontrol uygulamaları yürürlüktedir. Ayrıca Şirket faaliyetleri, Genel Kurul'da seçilen Bağımsız Denetçi tarafından periyodik olarak denetlenmektedir. Ayrıca iki ana ortağın (Koç Holding ve Fiat Auto) kendi denetimlerine de tabidir.

Yukarıda yer alan 2.1. kısmında belirtildiği gibi, dönem sonu itibarıyla “Yatırımcı İlişkileri Bölümü” faaliyetleri kapsamında, Finansal Risk ve Yatırımcı İlişkileri Birimi’nden Bütçe, Planlama ve Ticari Kontrol Müdürü Sn. M. Emre Ertürk’e emre.erturk@tofas.com.tr adresinden e-mail veya (0212) 275 33 90 (pbx)’lu telefondan, 2751 dahili numara ile, yada Kurumsal Yönetim ve Hissedar İlişkileri Birimi’nden Dr. M. Adil Salepçioğlu’na adil.salepcioglu@tofas.com.tr adresinden e-mail veya (0212) 275 33 90 (pbx)’lu telefondan 2749 dahili numara ile ulaşılarak, iletişim sağlanabilir ve bilgi talebinde bulunulabilir.

Şirketimiz pay sahipleri, Genel Merkez telefonları aracılığıyla ilgili Birim yetkilileri ile görüşerek, bilgi talebinde bulunabilecekleri gibi, borsa@tofas.com.tr kurumsal e-posta adresinden de öğrenmek istedikleri veya merak ettikleri konularda bilgi talebinde bulunabilirler.

### 2.3. Genel Kurul Toplantıları

Dönem içinde, 31 Mart 2016 tarihinde, Şirket Genel Merkezi - Büyükdere Caddesi Tofaş Han No: 145 Zincirlikuyu 34394 Şişli - İstanbul adresinde, Ortaklar Olağan Genel Kurul Toplantısı yapılmıştır. Genel Kurula Çağrı ilanları, Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi yanı sıra, şirketin www.tofas.com.tr internet adresinde, MKK’nın e-GKS (Elektronik Genel Kurul Sistemi) ve e-Şirket portalları ile KAP’ta (Kamuyu Aydınlatma Platformu) gerekli bilgileri tümüyle içerecek şekilde ve yasal süreler dahilinde ilan edilmiştir. Buna ilaveten, Ortaklar Pay Defterine kayıtlı imtiyazlı pay sahiplerine yazılı olarak bildirim yapılmıştır.

Ayrıca, izleyici olarak Genel Kurula katılmak isteyen herkesin katılımı sağlanmış, menfaat sahipleri, basın-yayın temsilcileri ve genel anlamda tüm paydaşların Toplantıya iştiraklerinin sağlanması hedeflenmiştir. Bu çerçevede, yazılı ve görsel basın - medya temsilcileri ile, çeşitli aracı kurum ve banka uzmanları yanı sıra, ilgili dernek ve sivil toplum kuruluşları ile derecelendirme şirketi yetkilileri de söz konusu Genel Kurul Toplantısına iştirak etmişlerdir.

Ayrıca, MKK ve e-GKS üzerinden Genel Kurul Toplantısı canlı olarak yayınlanmış, fiziki hazır bulunanlar cetveli ile beraber elektronik ortamda katılanlar listesi de hazırlanmıştır.

31.03.2016 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısı’na ait fiziki ve elektronik hazır bulunanlar cetveli incelendiğinde, kaydolun ve listede yer alan toplam 525 pay sahibinin kaydı görülmektedir.

Bu çerçevede, Genel Kurul toplanma usulü, pay sahiplerinin katılımını en üst düzeyde sağlayacak şekilde yapılır ve ayrıca toplantı tutanaklarına yazılı veya elektronik ortamda her zaman erişilebilir olması sağlanır. Toplantı etkinliğini artıracak uygulamalara yer verilmek suretiyle, mevzuatın

getirdiği düzenlemelere uygun olarak hareket edilir. Genel Kurulların gerekli fonksiyonunu sağlamak için azami gayret gösterilmektedir.

Genel Kurullarımızda pay sahiplerinin soru sormaları ve konu hakkında söz alarak fikir beyan etmeleri en doğal hak olmak durumunda olup, bu hususa hassasiyetle uyulmaktadır. Bu doğrultuda, Şirketimiz Ortaklarının Genel Kurul’da soru sorma hakları veya Gündem maddeleriyle ilgili öneri sunmaları ya da verdikleri öneriler veya mevcut konular üzerinde konuşma yapmaları Divan Heyeti tarafından usulüne uygun olarak sağlanmakta ve gerekli kayıtlar tutulmaktadır.

Bu çerçevede Genel Kurul’umuzda pay sahiplerinin değişik konularda sunduğu bilgilere ilişkin olarak Toplantı Divan Heyetine verdikleri yazılı ve/veya sözlü öneriler Şirketimizin internet (web) adresinde de yer alan Genel Kurul Toplantı Tutanaklarına eklenmektedir. 2016 yılında bu yönde yazılı olarak cevaplandırılması istenen herhangi bir soru sorulmamıştır. Ancak, toplantı esnasında bir hissedarın yönelttiği ve elektronik genel kurul sisteminden (EGKS) gelen soru, Toplantı Başkanı tarafından yanıtlanmış ve hissedarımızın verdiği muhalefet şerhi Toplantı Tutanağına işlenmiştir. Ayrıca pay sahipleri tarafından gündem önerisi verilmemiştir. Buna ilaveten, pay sahiplerinin, bazı maddeler aleyhine varsa verdikleri oyların da Toplantı Tutanağı’na işlenmiş olduğuna dair kayıtlar, Genel Kurul dokümanlarının incelemesinden de (www.tofas.com.tr) görülebilir.

Yıllar itibarıyla, Olağan ve Olağanüstü Genel Kurul Toplantı Tutanakları ve Hazır Bulunanlar Cetvellerinin tümüne Şirket Genel Merkezi’imizden ulaşarak, incelemek mümkün olduğu gibi, İstanbul Ticaret Sicili Memurluğu’nda bulunan Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi arşivinden de ulaşılabilir. Ayrıca, son 5 yıla ait Genel Kurul Toplantı Tutanakları ile ilgili diğer dokümanlara ait “pdf” dosyalara gene Şirketimizin kurumsal web sitesi olan www.tofas.com.tr internet adresinden ulaşılarak, incelenebilir.

2016 yılı içerisinde Yönetim Kurulunda karar alınabilmesi için bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin çoğunluğunun olumlu oyunun arandığı ve olumsuz oy vermeleri nedeniyle kararın Genel Kurula bırakıldığı herhangi bir durum söz konusu olmamıştır.

2016 yılında yapılan Olağan Genel Kurul toplantısında, 2015 yılı içinde yapılan bağış ve yardımlar hakkında Genel Kurulda ayrı bir gündem maddesi ile bilgi verilmiş ve 2016 yılı içinde yapılabilecek bağışların üst sınırı 10.000.000- TL olarak belirlenmiş olup, Bağış Politikasında herhangi bir değişiklik söz konusu olmamıştır.

# KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ BEYANI VE UYUM RAPORU

Yönetim kontrolünü elinde bulunduran pay sahiplerinin, Yönetim Kurulu üyelerinin, idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarının, ortaklık veya bağlı ortaklıkları ile çıkar çatışmasına neden olabilecek önemli bir işlem yapması ve/veya ortaklığın veya bağlı ortaklıklarının işletme konusuna giren ticari iş türünden bir işlemi kendi veya başkası hesabına yapması ya da aynı tür ticari işlemlerle uğraşan bir başka ortaklığa sorumluluğu sınırsız ortak sıfatıyla girmesi durumunda; söz konusu işlemler ile bu kişiler dışında şirket bilgilerine ulaşma imkânı olan kimselerin kendileri adına şirketin faaliyet konusu kapsamında yaptıkları işlemler hakkında, Genel Kurulca Türk Ticaret Kanunu'nun 395. ve 396. maddeleri çerçevesinde izin verilmiştir. Ayrıca, Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim Tebliği doğrultusunda 2015 yılı içerisinde bu kapsamda gerçekleştirilen işlemler olmadığına dair Genel Kurul'a bilgi sunulmuştur. Yönetim kontrolünü elinde bulunduran pay sahiplerinin, yönetim kurulu üyelerinin, idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarının bir kısmı, Şirketimiz ile benzer faaliyet konusu olanlar dahil diğer bazı Koç Topluluğu şirketlerinde yönetim kurulu üyesi olarak görev yapmaktadırlar. 2016 yılı içerisinde, söz konusu kişiler ile halka açık şirket veya bağlı ortaklıkları arasında çıkar çatışmasına neden olabilecek önemde bir işlem söz konusu olmamıştır.

## 2.4. Oy Hakları ve Azlık Hakları

Genel Kurullarda her hisse için bir oy hakkı söz konusu olup, oy hakkında imtiyaz yoktur. Genel Kurul toplantılarında hazır bulunan pay sahipleri oy haklarını toplam paylarının nominal değeri ile orantılı olarak kullanırlar. Ancak, Yönetim Kurulu üyeliklerine, İmtiyazlı Pay Sahipleri olarak A ve D Grubu hissedarlarınca gösterilecek adaylar arasından seçim yapılması zorunludur (Esas Sözleşme'nin 10. maddesi). Bu husus, Şirketimizin "yönetim kontrolünü sözleşme ile eşit olarak paylaşan" ve "iki tüzel kişiden oluşan" bir "iş ortaklığı" (JV) statüsünde olmasından dolayı, hukuken mesnet teşkil etmektedir.

Genel Kurulda temsil ve oy kullanma şekline ilişkin düzenlemeler doğrultusunda, oy hakları kullanılır. Sermaye Piyasası Kurulu'nun vekâleten oy kullanmaya ilişkin düzenlemelerine uygun olarak hareket edilir. Azlık hakları, Esas Sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir orana sahip olanlara tanınmamış olup, mevzuattaki genel düzenlemeler çerçevesinde haklar sağlanmıştır.

Karşılıklı iştirak halinde hakim ortak söz konusu değildir. Şirket Esas Sözleşmesi'nde azınlık paylarının yönetimde temsiline ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca, birikimli oy kullanma yöntemine ilişkin bir düzenlemeye de yer

verilmemiştir. Bu yönde Sermaye Piyasası Mevzuatının ihtiyari uygulama hususu ve hakim ortakların bu düzenlemeyi ön görmemesi dolayısıyla mevcut Genel Kurul nisabına ilişkin hüküm uygulanmaktadır (Esas Sözleşme'nin 14. maddesi).

Pay sahipleri ile ilgili işlemlerde, eşit işlem ve muamele prensipleri ve mevzuata uygun olarak hareket edilmekte olup, Şirketimiz nezdinde gerekli düzenlemeler sağlanarak, söz konusu hususa azami derecede önem verilmektedir.

## 2.5. Kâr Payı Hakkı

Kâr payı dağıtımında imtiyaz söz konusu değildir. Kâr payları, mevcut payların tamamına, bunların ihraç ve iktisap tarihlerine bakılmaksızın eşit olarak dağıtılır.

Şirketimizin Kâr Dağıtım Politikası; Şirketin yıllık Faaliyet Raporu ile kurumsal internet sitesinde ve ayrıca, temettü tevziine dair hususları içeren Kâr Dağıtım Politikası Genel Kurul onayına sunulmuş olup, kabul edildiği Genel Kurul toplantı Tutanağında da yer almaktadır. Bu doğrultuda; Türk Ticaret Kanunu hükümleri, Sermaye Piyasası Düzenlemeleri, Vergi Düzenlemeleri ve diğer ilgili düzenlemeler ile Esas Sözleşmenin kâr dağıtımı ile ilgili maddesi çerçevesinde kâr dağıtımı yapılmaktadır. Bu kapsamda kâr dağıtımında, Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak pay sahipleri ve Şirket menfaatleri arasında dengeli ve tutarlı bir politika izlendiği ve ayrıca, ilke olarak, ilgili düzenlemeler ve finansal imkânlar elverdiği sürece, piyasa beklentileri, uzun vadeli şirket stratejileri, yatırım ve finansman politikaları, kârlılık ve nakit durumu dikkate alınarak, Sermaye Piyasası Düzenlemeleri çerçevesinde hesaplanan net dağıtılabilir dönem kârı yasal kayıtlarımızdan karşılanabildiği sürece hissedarlarımıza azami oranda nakit ve/veya bedelsiz hisse şeklinde dağıtılır. Ayrıca, söz konusu Kâr Dağıtım Politikası kapsamında, kâr dağıtımının Genel Kurul toplantısını takiben en geç bir ay içinde yapılması amaçlanmakta olup, kâr dağıtım tarihine Genel Kurul karar vermektedir. Genel Kurul veya yetki verilmesi halinde Yönetim Kurulu, Sermaye Piyasası Düzenlemelerine uygun olarak kâr payının taksitli olarak dağıtımına karar verebilir.

Şirket Esas Sözleşmesi'ne göre; Yönetim Kurulu, Genel Kurul tarafından yetkilendirilmiş olmak ve Sermaye Piyasası Düzenlemelerine uymak kaydı ile kâr payı avansı dağıtılabilir.

## 2.6. Payların Devri

Şirket Esas Sözleşmesi'nde "Payların Devri ve Paylar Üzerinde İntifa Hakkı Tesisi"ne ilişkin 8. maddesinde, Borsa'da işlem görmeyen halka kapalı A ve D Grubu nama yazılı hisselerin satışı ve devri hususlarında uygulanacak esaslar belirlenmiş olup, bu kural ve düzenlemelere tabi olarak payların devrinde kısıtlamalar söz konusudur. Bu husus,



hakim ortakların mevcut haklarının korunması ve esas olarak başka bir otomobil üreticisi veya dolaylı olarak kontrol edilen şirketlere hisse devrinin sınırlandırılmasını içermektedir.

Şirketin Borsa'da işlem gören halka açık E Grubu nama yazılı paylarının devirleri bakımından Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemelerine uyulur.

### BÖLÜM III - KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK

#### 3.1. Kurumsal İnternet Sitesi ve İçeriği

Şirketimizin aktif ve güncel bir kurumsal internet sitesi mevcuttur. Şirketimiz internet adresi; [www.tofas.com.tr](http://www.tofas.com.tr) olup, kurumsal web sitesinde yer alan bilgilerin ve ilgili bölümlerin ayrıca İngilizce sayfaları da mevcuttur. 2014 yılında revize edildiği gibi, 2015 ve 2016 yıllarında da ihtiyaçlar doğrultusunda tekrar güncellenmek suretiyle, görsel etkinliği yanı sıra bilgi akışının etkinleştirilmesi sağlanmıştır. Söz konusu internet sitemizde, Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde belirtilen hususlara kapsamlı olarak yer verilmekte olup, ayrıca Kurumsal Yönetim ve Kurumsal Yönetim Politikaları başlıklı birer alt kısım, "Yatırımcı İlişkileri" bölümünün altında da yer almaktadır. Buna ilaveten, 2014 yılında, kurumsal yönetim yanı sıra uygulamaya alınan "Sürdürülebilirlik" çalışmaları kapsamında, kurumsal internet sitesinde; çevresel, toplumsal ve yönetsel hususları kapsayan ayrı bir bölüm de işlerlik kazanmıştır. 2016 yılı içinde güncellenen bu bölümün altında sürdürülebilirlik kapsamına giren konuların derlendiği ayrı bir Kurumsal Yönetim kısmı da mevcuttur.

Söz konusu internet adresinde, Şirketimiz hakkında talep edilebilecek muhtelif bilgilere kapsamlı olarak yer verilmiştir. İnternet sitemizde, Tanıtım ve Haberler bölümünden, İnsan Kaynakları ve Ar-Ge çalışmalarına, Tofaş'ta Kariyer ve Eğitim uygulamalarından, Sosyal Sorumluluk çalışmalarına kadar bilgilere yer verilmektedir. Gelişmelere göre güncelleştirilen söz konusu web sitemizde, SPK tarafından öngörülen asgari hususları da içerecek şekilde ve yukarıda belirtildiği üzere [www.tofas.com.tr](http://www.tofas.com.tr) adresi içinde bir "Yatırımcı İlişkileri" bölümü, bu bağlamda aktif olarak bulunmaktadır. Burada yer alan alt kısımlarda gerekli ayrıntılara, kayıt ve bilgilere yer verilmiştir.

Bu alt bölümler sırasıyla, "Hisse Senedi ve Borsa Bilgileri", "Ortaklık Yapısı ve Yönetim Kurulu", "Kurumsal Yönetim", "Kurumsal Yönetim Politikaları", "Faaliyet Raporları", "Finansal Sonuçlar", "Özel Durum Açıklamaları", "Genel Kurul Toplantıları", "Bağlı Ortaklıklarımız", "Yatırımcılar İçin Bağlantı ve Bilgiler", "Ana Ortaklar ve Hissedar Yapıları Hakkında Bilgiler", "Duyurular", "Organizasyon", "Takvim" ve "Arşiv" gibi kısımlar yanı sıra, "Analistler", "Sunumlar", "Anket ve

Bilgilendirme Formu", "Web Yayın", "Yatırımcı Geri Bildirimi" ve "Bize Ulaşın/SSS" gibi alt kısımlardan oluşmaktadır. Hissedarlar, yatırımcılar ve analistler için ayrıca, "Anket ve Bilgilendirme Formu" bölümü aracılığı ile bilgilendirme anketleri ve elektronik posta sistemleri devreye alınmış olup, ayrıca "Yatırımcı Geri Bildirim" sisteminin yer aldığı bir kısım da mevcuttur.

Daha önce devreye alınmış bulunan, "Borsa Bilgileri" alt bölümü de etkinleştirilerek, hissedar ve yatırımcılarımız ile analistlerin BIST verilerine ulaşabilecekleri bir bilgi hattı, önceki yıllarda olduğu gibi, 2016 yılında da güncellenmek suretiyle aktif olarak devam ettirilmiş olup, ilave başlıklar eklenmiştir.

Bunlara ilaveten, Şirket Faaliyet Raporları, basılı olarak temin edilebileceği gibi, ayrıca internet sitesinden de güncel ve arşiv bilgisi olarak incelenebilir durumdadır. Belirtilindiği gibi, web sitemizde dönemsel finansal tablo ve raporlara her zaman ulaşılabilir olup, Genel Kurul toplantı tutanaklarından, yatırımcı ve analist sunumlarına kadar bilgilere güncel olarak yer verilmektedir.

İnternet sitemizin söz konusu "Yatırımcı İlişkileri" bölümündeki ilgili linkten gelen anket yanıtları takip edilerek, gereken kayıtlar tutulmak suretiyle, elektronik ortamda gelen bilgi taleplerine gerekli yanıtlar verilmektedir.

Şirketimiz ortaklık yapısında büyük Ortaklarımız Koç Holding A.Ş. ve Fiat Auto S.p.A. yanı sıra, mevzuat çerçevesinde, % 5 oranını geçen pay sahibi/sahiplerine ilişkin bilgilere web sitemizde yer verilir ve bu doğrultuda Ana Ortaklarımızın sermaye ve ortaklık yapılarına ilişkin bilgilere ulaşmak için, Koç Holding ve Fiat Auto'nun ilgili web sitelerine link sağlanarak, kendi borsalarına kote her iki şirketin halka açık bilgilere ve ortaklık yapılarına ulaşarak, incelenebilir.

Ayrıca, T.T.K kapsamında T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından 31.05.2013 tarihli ve 28663 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak, yürürlüğe giren, "Sermaye Şirketlerinin Açacakları İnternet Sitelerine Dair Yönetmelik" gereğince, "Bilgi Toplumu Hizmetleri" (e-Şirket) portalına ilişkin bağlantı sağlanarak, yasal süresi içinde ilgili web sitelerimizde ([www.tofas.com.tr](http://www.tofas.com.tr) ve ayrıca, [www.fiat.com.tr](http://www.fiat.com.tr)) devreye alınmış olup, güncel olarak takip edilmektedir. Söz konusu Bilgi Toplumu Hizmetleri (e-Şirket) bölümü için MKK tarafından gerekli alt yapı sağlanmaktadır.

Sermaye Piyasası düzenlemeleri ve ilgili mevzuata uygun olarak Şirketimiz, yasal açıdan gereken hususlara ve bilgi akışına azami hassasiyeti göstermektedir.

# KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ BEYANI VE UYUM RAPORU

## 3.2. Faaliyet Raporu

Yönetim Kurulu, yıllık ve ara dönem Faaliyet Raporlarını, kamuoyunun Şirket faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntılarda hazırlar ve yayımlar. Yıllık ve ara dönem faaliyet raporlarında Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtilen bilgilere yer verilmesine azami önem ve özen gösterilir.

SPK'nın 03.01.2014 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren II-17.1 sayılı "Kurumsal Yönetim Tebliği" ile belirlenen Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak hazırlanan geçmiş dönem Faaliyet Raporumuz, önceki yıllarda olduğu gibi, doğru ve güvenilir bir kaynak olarak, gerek basılı ve gerekse web sitemizden de erişilebilir olup, paydaşlarımız tarafından incelenebilir.

Ayrıca, 28.08.2012 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'nın "Şirketlerin Yıllık Faaliyet Raporunun Asgari İçeriğinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik" hükümleri de dikkate alınarak hazırlanan Faaliyet Raporlarımıza gerekli ilaveler yapılmış olup, mevzuat ve düzenlemeler kapsamında güncellenmektedir.

Mevcut 2015 Faaliyet Raporu'nda yer alan başlıklar, 6 ana bölümde ele alınmıştır. Bu bölümler sırasıyla, "Bir Bakışta Tofaş", "Yönetimden", "Faaliyetler", "Sürdürülebilirlik", "Sermaye Yapısı, Kurumsal Yönetim ve Diğer Hususlar" ile "Finansal Bilgiler" ana başlıklarını kapsamaktadır.

Bu ana başlıklar altında da, başlıca finansal ve operasyonel göstergelerden, kurumsal yatırımcı ilişkilerine, Yönetim Kurulu'ndan, üst yönetime, otomotiv sektörü ve Tofaş'ın sektör içindeki yerinden, bağlı ortaklıklara, sürdürülebilirlik ve sosyal sorumluluk politikasından müşteri memnuniyeti politikalarına, ortaklar genel kurul gündeminden, kurumsal yönetim ilkeleri beyanı ve uyum raporu, bağlı şirket raporu, ve 2015 yılı kâr dağıtım önerisine ve ayrıca, konsolide finansal tablolar ve bağımsız denetim raporuna kadar alt başlık ve bölümler sıralanmıştır.

Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı "Kurumsal Yönetim Tebliği"nde yer alan Kurumsal Yönetim İlkelerinin 2.2. maddesinde yer verilen Faaliyet Raporu başlığı altındaki hususlara azami derecede uygun olacak şekilde, kamuoyunun tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntılara gereken hassasiyet ve dikkat gösterilmiştir.

2016 Faaliyet Raporu da bu doğrultuda düzenlemelere ve mevzuata uygun olarak, gözden geçirilmek suretiyle hazırlanacaktır.

## BÖLÜM IV- MENFAAT SAHIPLERİ

### 4.1. Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi

Menfaat sahibi olarak, çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler ve esas itibarıyla Şirket ile doğrudan ilişki içindeki üçüncü şahısları ifade eden ve "paydaşlar" olarak tanımlanan kavramdan hareketle, değişik menfaat sahipleri ve/veya menfaat gruplarına yönelik politikalar Şirketimizce geliştirilmektedir.

Paydaş kavramıyla ele alınan tüm hak ve menfaat sahiplerimiz, eşit işlem ve uygulamalar ile etkin iletişime tabidirler. Şirketin Kurumsal Yönetim uygulamaları, paydaş tanımlaması kapsamında, menfaat sahiplerinin mevzuat ile düzenlenen veya henüz düzenlenmemiş haklarının garanti altına alınmasını sağlamak yönünde azami gayret sarf eder.

Şirket ile ilgili tüm menfaat sahiplerinin kendilerini ilgilendiren hususlarda bilgilendirilmeleri için gerekli ve sistematik iletişim kanalları oluşturulmuştur. Ayrıca, mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemlerin İç Denetim aracılığı ile Denetimden Sorumlu Komite'ye iletilmesi için gerekli mekanizmalar Şirketimiz tarafından sağlanmıştır. Gerek Denetim Komitesi, gerekse Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetim Komitesi toplantılarında bu hususlara azami hassasiyet gösterilmektedir. Tofaş Etik Kuralları ve Etik Kurul işleyişine ilişkin düzenlemelerin yanı sıra, 2015 yılında Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası yayınlanarak, şirketimiz kurumsal internet sitesine eklenmiştir. Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele programı kapsamında, gerekli düzenleme, prosedür ve politikalar oluşturulmuş ve uygulamaya geçirilmiştir.

Özellikle İnsan Kaynakları, İş Yönetim Politikaları, Etik Değerler gibi başlıklarla beraber, Tofaş Bayi Ağı ve Tedarik Zinciri Yönetimi uygulamalarına ilişkin hususlara Şirket Faaliyet Raporu'nda yer verilmiştir.

Ortağımız Koç Holding tarafından imzalanmış ve Koç Topluluğu şirketleri bazında takibi açısından, ilgili süreçlerin denetiminde ve raporlanmasında, "Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ile belirlenmiş ilkelere uygun olarak hareket etmek, çalışanlarımız, bayilerimiz, tedarikçilerimiz ve yetkili servislerimiz ile kurumsal vatandaşlık örneği göstermek" ilkesi benimsenerek, uygulamaya geçilmelerine dikkat edilmektedir.

Tofaş Etik Kuralları ve Etik Kurul çalışmalarına ilişkin prosedürler, Şirketimiz internet ve intranet sitelerinde yer aldığı üzere, etik davranış kurallarına uymayanlar için ve gerek yasal mevzuatın uygulanması, gerekse etik olmayan davranışlar karşısında, suistimal edilen hususlarla ilgili başvuruların yapılabileceği bir iletişim kanalı mevcuttur. Başvurular etikkurul@tofas.com.tr üzerinden elektronik posta ile veya yazılı müracaatla yapılabilir. Kurula yapılacak müracaatların gizliliği esastır.

Söz konusu iletişim ve ihbar hattı aracılığı ile menfaat sahiplerinin mevzuata aykırı uygulamalar ve etik açıdan uygun olmayan davranış ve işlemleri, ilgili Komite'de değerlendirilmek üzere, Tofaş Etik Kurulu'na sunmaları mümkündür. Etik Kurul ön değerlendirmeyi prosedürlere uygun olarak yapar.

Tofaş Etik Kurulu; Şirket CEO'su, konu ile ilgili Direktörler, İnsan Kaynakları Direktörü ve Şirket Baş Hukuk Müşaviri ile İç Denetim Müdürü'nden oluşur. Kurul periyodik olarak toplanır. Ayrıca, kurul üyelerden birinin çağrısı üzerine kurulun en fazla iki iş günü içinde toplanması gereklidir.

Kurul, ilkelere aykırı davranış ve uygulamalar hakkında, resen veya yapılacak başvurular üzerine, gerekli inceleme ve araştırmayı yapmaya yetkilidir. Başvurularda açık kimlik ve iletişim bilgilerinin bulunması esastır. Kurul, ilkelere aykırı davranış ve uygulamalar hakkında yapacağı inceleme ve araştırmalara esas olmak üzere, gerektiğinde yetkili makamlar kanalıyla kurum ve kuruluşlardan bilgi ve belge toplayabilir.

Kurumsal Yönetim İlkeleri açısından, Şirketin iç kontrol ve iç denetiminin işleyişi kapsamında uygulanan sistem ve Kurulda alınan kararların Denetimden Sorumlu Komite'nin bilgisine sunulması gözetilir. Ortaklığın muhasebe ve iç kontrol sistemi ile bağımsız denetimiyle ilgili olarak ortaklığa ulaşan şikayetlerin incelenmesi, sonuca bağlanması, ortaklık çalışanlarının, ortaklığın muhasebe ve bağımsız denetim konularındaki bildirimlerinin gizlilik ilkesi çerçevesinde değerlendirilmesi konularında uygulanacak yöntem ve kriterler denetimden sorumlu komite tarafından belirlenir. Ayrıca, gerekli görülürse ilgili konuların Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetim Komitesi'nde de ayrıca ele alınması mümkündür.

Konu hakkında Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nda temel hususlar belirlenmiştir. Tofaş Etik Kurulu'nun görev ve sorumlulukları ile çalışma şeklinin belirlendiği Tofaş Etik Kurul ve İşleyişine ilişkin bilgiler Tofaş web sitesinde kamuya açık olarak yayınlanmıştır.

#### 4.2. Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı

Menfaat sahiplerinin yönetsel konulardaki iyileştirme çalışmalarına katılımı ve bu yönde aktif olarak görüşlerini beyan edebilecekleri ve değerlendirmelerde bulunabilecekleri uygulamalar işletme bünyesinde hazırlanmış prosedürlere bağlı olarak yürütülmektedir. Menfaat sahiplerinin, "şirket paydaşları" olarak kendilerini ilgilendiren konularda Şirket yönetimine katılımlarını sağlayacak sistem ve mekanizmalar Şirketimizce desteklenir ve hayata geçirilir.

WCM (Dünya Klasında Üretim) ve WCC "Dünya Klasında Şirket" olma hedefi ile benzeri uygulamalar geliştirilerek, sürdürülmektedir. Bu alanda Şirketimiz 2013 yılında üstün üretim kapasitesiyle WCM'de altın seviye başarısını göstermiş ve bu başarısını 2014,2015 ve 2016'da da devam ettirmiştir. Ayrıca, kalite planlama ve kalite kontrol sistemlerinden, kalite geliştirme yöntemlerine, kaizen çalışmalarından, açık kapı toplantılarına kadar toplam kalite felsefesine dayanan ve verimliliği artırmayı hedefleyen kapsamlı çalışmalar stratejik olarak sürdürülmekte ve konu ile ayrıntılara Faaliyet Raporu yanı sıra, Sürdürülebilirlik Raporu'nda yer verilmektedir.

Paydaş beklentilerine gereken önem gösterilmek suretiyle ilgili Birimler bünyesinde yürütülmekte ve koordine edilmektedir. Bu konuda gerek çalışanların, gerekse tedarikçi ve müşterilerin taleplerini yansıtılabildikleri sistematik toplantılar ve eğitim programları ile "çalışma hayatı değerlendirme anketi" gibi araştırmalar söz konusu olup, İnsan Kaynakları Politikaları doğrultusunda ele alınmaktadır. Şirket internet sitesi yanı sıra, şirket içi iletişim için bir portal olarak intranet uygulaması ve basılı yayın organı da (Tofaş Gazete) yayınlanmak suretiyle, yönetim anlamında iletişimi güçlendiren ve bilgi akışını etkinleştiren uygulamalar kullanılmaktadır.

Bayi konseyi ve bayii teşkilatı toplantıları yanı sıra, müşteri taleplerinin ve memnuniyetinin takip edilerek yönetime yansıtıldığı ve bu doğrultuda gerekli düzenlemelerin yapılarak, geri bildirimlerin sağlandığı bir sistem mevcuttur. Buna ilaveten, "Müşteri İlişkileri Politikası" gibi benzeri uygulamalar doğrultusunda yapılan çalışmalar ile müşterilerle ilişkilerinin etkinleştirilmesi ve en yüksek seviyeye çıkarılarak, hizmet kalitesinin yükseltilmesi doğrultusunda politikalar uygulanmaktadır. Bu uygulamalara bağlı olarak, dönem içinde güncel gelişmeleri içeren çalışmalar planlanmış ve hayata geçirilmiştir. Ayrıca, müşterilere ve tedarikçilere yönelik uygulamalar güncel ve çağdaş gelişmelere paralel takip edilmekte ve uygulamalarımıza aktarılmaktadır.



# KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ BEYANI VE UYUM RAPORU

Ayrıca müşteri ve tedarikçilerle ilişkiler doğrultusunda, Şirketimiz mal ve hizmetlerinin pazarlanmasında, satışında ve satış sonrasında müşteri memnuniyetini sağlayıcı her türlü tedbir alınmakta ve uygulamalara yer verilmektedir. Müşteri memnuniyeti ve müşterinin satın aldığı ürünüme ilişkin talepleri süratle karşılanarak, müşteriler bilgilendirilir. Müşteri şikayetlerine proaktif çözüm yolları için azami gayret ve imkanlar sistematik olarak kullanılır. İyileştirme çalışmaları sistematik olarak düzenlenmektedir ve kalite belgelendirme ve kalite standartları ile yüksek kaliteye ilişkin garantiler sağlanmaktadır.

Gerek tedarikçilere yönelik ilke ve politikalar, gerekse müşteri odaklı ürün ve hizmetlerdeki memnuniyet kriterleri düzenli olarak ölçülür ve Şirket içindeki ilgili Birimlerce takip edilerek, bilgilendirme çalışmaları yapılır. Ayrıca, piyasalardaki gelişmeler dikkate alınarak müşterilere ve tedarikçilere yönelik düzenlemelere önem verilmektedir. Bu doğrultuda kapsamlı uygulama prosedürleri mevcuttur.

Bunlara ilaveten, Şirketin ürün ve hizmetlerinin pazarlanmasında ve satışında müşteri memnuniyetini artırmaya yönelik olarak Müşteri Yönetimi Müdürlüğü, önceki yıllarda olduğu gibi, 2016 yılında da etkin olarak faaliyetlerini sürdürmüş ve koordineli olarak çalışmalarına devam etmiştir.

Kalite, verimlilik ve kurumsallaşma temeline dayanan uygulamalara şirketimizce azami önem verilmektedir. Ayrıca, paydaşların geri-bildirimlerine uygun olarak, ilgili menfaat sahiplerinin yönetime katılımlarını artıracak “yönetişim” metotları geliştirilerek, uygulamaya alınmasına gerekli özen gösterilmektedir. Dolayısıyla menfaat sahipleri bakımından sonuç doğuran ve doğrudan ilgili menfaat sahiplerini ilgilendiren önemli kararlarda, menfaat sahiplerinin görüş ve önerileri önemli bir girdi olarak değerlendirilir.

Ayrıca, web sitemizden de ulaşarak, incelenebileceği gibi, Şirketin Sürdürülebilirlik Politikası kapsamında ve hazırlanan 2013, 2014 ve 2015 yılı Sürdürülebilirlik Raporu'nda da yer aldığı üzere, “Yönetişim ve Sürdürülebilirlik” açısından “Sürdürülebilirlik Yönetimi” ve “Paydaş İlişkileri” önem taşımakta ve etkin bir şekilde uygulamaya geçirilmesi için gerekli çalışmalar yapılmaktadır. Çalışma ortamı, değer zincirinde gelişme ve kurumsal vatandaşlık temel parametrelerimiz olarak belirlenmektedir. Buna

ilaveten, 2014 ve 2015 Sürdürülebilirlik Raporlarında da ifade edildiği üzere, ilgili “paydaş gruplarıyla şeffaflık” başta olmak üzere, “bir iletişim ortamı oluşturmayı temel sorumluluklardan biri olarak görüyoruz” ve faaliyetlerimize ilişkin olarak paydaşlarımızın görüşlerine başvuruyor ve onları bilgilendiriyoruz”, ayrıca, “Çalışmalarımızı planlarken hedef paydaş grubunun niteliklerini göz önünde bulundurarak en doğru kanalları oluşturmaya özen gösteriyoruz.”

### 4.3. İnsan Kaynakları Politikası

Şirketimizin “İnsan Kaynakları Politikası”, şirket stratejileri ve politikaları ile uyumlu bir şekilde oluşturulmuş olup, yeni uygulamalar kapsamında geliştirilmek suretiyle ve hassasiyetle uygulanmaktadır.

Bu çerçevede işe alım, kariyer planlama ve rotasyon, bireysel gelişim, ücretlendirme, performans yönetimi konuları ele alınmakta, çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler, çalışanların temel görev ve sorumlulukları gibi hususlar kaynağını yasa ve toplu iş sözleşmesinden alan Personel Yönetmeliği kapsamında sağlanmaktadır. Çalışanların katılımıyla yürütülmekte olan değişik komiteler söz konusu olmakla beraber, sendikal ilişkiler hariç olmak üzere doğrudan çalışanlar ile ilişkileri yürütmek üzere herhangi bir temsilci seçimi yapılmamış ve/veya atanmamıştır.

Gerek beyaz yakalı, gerekse mavi yakalı personelin hakları ve çalışma koşulları, Fabrika ve Genel Merkez itibarıyla her hangi bir ayrımcılık veya kötü muameleye maruz kalmayacak şekilde güvence altına alınmıştır. Bu konuda dönem içinde hiç bir şikayet söz konusu olmamıştır. Her kademedeki Şirket çalışanlarının yönetime katılması ve geri-bildirimler hususunda gerekli özen gösterilir ve sistematik toplantılar ve çalışmalar gerçekleştirilir.

Tofaş, insan haklarının korunmasına ve bu alandaki performansın politika ve uygulamalarla iş süreçlerinde desteklenmesine özel önem göstermektedir. Bunlara ilaveten, Şirket kültürü çalışmaları kapsamında tüm çalışanların katılımına açık ve çalışanların gelişimine yönelik değişik etkinlikler çerçevesinde, kültürel değişim kulüplerinin çalışmaları hayata geçirilmiş olup, bu alanda değişen önceliklere göre faaliyetler planlanmakta ve önceki yıllarda olduğu gibi, devam ettirilmektedir.

Performans değerlendirmesi, davranışsal yetkinlikler, kariyer planlaması ve kariyer yönetimi konularına ayrıca önem verilmektedir. Şirketimiz 2014 yılında "Performans Yönetimi Sistemi" ile Personel Yöneticileri Derneği (PERYÖN) tarafından ödüle layık görülmüştür. 2015'te ise, Türkiye Eğitim ve Gelişim Platformu Derneği (TEGEP) tarafından 2 ayrı kategoride ödüle layık bulunan Şirketimiz, 2015 yılında ayrıca 4 ayrı kategoride Brandon-Hall Mükemmellik ödülü almaya hak kazanmıştır. 2016 yılında da organizasyonel iyileştirmeler ve sürdürülebilir iş süreçleri doğrultusunda İnsan Kaynakları Direktörlüğü bünyesinde çalışmalar sürdürülmüştür.

Çalışanlara yönelik tazminat politikası oluşturulmuş ve şirketin web sitesinde yayınlanmıştır. İnsan Kaynakları ve İş Yönetim Politikaları geliştirilerek, her kademedeki çalışanın erişimine uygun olarak paylaşılmıştır. Şirketimiz intranet bağlantısında yer aldığı gibi, ayrıca kurumsal internet sitesinden de incelenebilir.

Daha önce, Tofaş Akademi adı altında gelişim süreçlerinin ele alındığı bir yapılandırma faaliyeti de başlatılmıştır. 2014 yılında Koç Akademi ile beraber etkin olarak devreye alınmış olup 2015 ve 2016 yıllarında da örgün ve yaygın planlı eğitim programları ve etkinliklerle beraber sürdürülmüştür. Gerek Tofaş Akademi, gerekse Koç Akademi portallarının özellikle eğitim alanında, çalışanlar açısından etkin ve verimli olarak kullanılmasına yönelik çalışmalara destek sağlanmaktadır. Bu çerçevede, çalışanların sosyal haklarına ve mesleki eğitimlerine azami önem gösterilmekte olup, İK uygulamalarıyla ilgili gelişmeler yakından takip edilerek, devreye alınmaktadır.

Etkin ve verimli somut ölçütlere dayandırılmış bir işe alım, çalışma süreci ve işten ayrılma prosedürlerinin ayrıntılı olarak belirlendiği Tofaş Personel Yönetmeliği, gerek internet sitemizde, gerekse intranette ulaşılarak incelenebilir durumdadır. Şirket çalışanlarının görev tanımları, görev dağılımı, üst yönetim için halefiyet uygulaması ile tüm çalışanlara yönelik oryantasyon koşulları belirlenmiş, hedeflerle ilişkili olarak performans yönetimi, sistematik bir SAP İK programından gerek davranışsal yetkinlikler, gerekse teknik yetkinlikler açısından kriterler tanımlanmıştır. Bu çerçevede İnsan Kaynakları Politikamıza kurumsal web sitemizden erişerek incelenebilir. Ayrıca, gene kurumsal internet adresimizden Tofaş Personel Yönetmeliği (İşe Alım, Çalışma Şartları ve İş Sözleşmesinin Sona Ermesi vb.) hakkındaki bilgilere ulaşılarak, incelenebilir. Şirket çalışanlarının görev tanımları, iş ailelerine göre dağılımları, performans kriterleri ve ödüllendirme sistemi belirlenmiş ve yayınlanmıştır.

"Şirketimiz toplu iş sözleşmesine tabi bir işyeri (Bursa Fabrika) statüsünde olup, işyeri sendika temsilcileri (Çalışan Temsilcileri) 31.12.2016 itibarıyla, Sn. İlhan Köse, Sn. Mustafa Molla, Sn. Aydın Pakça, Sn. Ferdi Pak, Sn. Serdar Belli, Sn. Murat Hürsever, Sn. Yılmaz Dalkıran, Sn. Hakan Ekin, Sn. Hasan Özen olmak üzere 9 kişiden oluşmaktadır. Görevleri yürürlükteki toplu iş sözleşmesinde belirtilmiştir."

Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetiminden, İş Yönetim Politikalarına kadar kapsamlı bir İnsan Kaynakları Sistemi mevcut ve uygulanmaktadır. Tofaş, güvenli çalışma alanları yaratarak ve yalın, proaktif ve Dünya Klasında Üretim anlayışı kapsamındaki Yedi Adım İş Güvenliği yaklaşımı ile iş güvenliği kültürünü oluşturarak iş kazaları ve meslek hastalıkları nedenleriyle yaralanmalara karşı şirket içindeki tüm İnsan Kaynaklarını korumayı hedeflemektedir. Bunlara ilaveten, Tofaş, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Politikası yönetim sistemi kullanarak sıfır iş kazası ve sıfır meslek hastalığı hedeflemektedir.

Bütünsel bir yaklaşım doğrultusunda, gelişen rekabet koşullarına uyumlu bir insan kaynağı, liderlik ve gelişim odaklı performans yönetimine önem verilir. Ayrıca çalışanlar arasında gönüllülük esasına dayalı kulüp ve sportif aktivitelere önemli bir yer verilmektedir. Bu konularda da Faaliyet Raporu yanı sıra, Sürdürülebilirlik Raporu da incelenerek, bilgi alınabilir. Şirketimiz Sürdürülebilirlik Raporlarına [www.tofas.com.tr](http://www.tofas.com.tr) adresinden ulaşılabilir.

#### 4.4. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Gerek Fabrikamızın bulunduğu bölge ve gerekse, genel olarak kamuya yönelik sosyal çalışmalar çerçevesinde kurumsal sosyal sorumluluk ve toplum üzerinde etki kriterlerine göre faaliyetler düzenlenir, tatbik ve takip edilir. Bu bağlamda, dönem içinde yapılan çalışmalara ilişkin Faaliyet Raporu içinde gerekli husus ve ayrıntılı bilgiler mevcuttur. Ayrıca, intranet ortamında (tofasweb) ve basılı olarak periyodik yayımlanan Tofaş Gazetesi'nde değişik haberler ve bilgiler yanı sıra, kurumsal faaliyetlerden, bireysel aktivitelere kadar, sosyal çalışmalarımız hakkında yayınlara da yer verilmektedir. Ayrıca, değişik basılı eserlerin de sponsorlukları yanı sıra, sosyal sorumluluk kapsamındaki Koç Topluluğu çalışmalarına ve/veya sosyal amaçlı dernek, vakıf ve kuruluşların etkinliklerine de sponsor olarak destek sağlanır.

# KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ BEYANI VE UYUM RAPORU

Bu kapsamda, eğitimden, spora, kültür faaliyetlerinden, sanata kadar projelere katkı sağlanmaktadır. Bu çerçevede, Fiat Laboratuvarı, Yüksek Lisans Programı, Tofaş Fen Lisesi, Tofaş Spor Kulübü, Tofaş Basketbol Okulları, Tofaş Bursa Anadolu Arabaları Müzesi, Pamukkale Hierapolis Kazıları ve Küçükyalı Arkeopark Kazıları Sponsorluğu bu çalışmalar arasında yer almaktadır. Kurumsal ve toplumsal gelişimi sağlayacak dinamikleri öne çıkartan bir sosyal sorumluluk politikası baz alınır.

Söz konusu, sosyal sorumluluk çalışmalarında ve sponsorluk faaliyetlerinde farkındalık ve bilinirlik sağlayacak etkinlikler ile “sürdürülebilirlik perspektifi” önem arz etmektedir.

Özellikle 2016 yılında revize edilen Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikası bu yönde büyük bir öneme sahiptir. Söz konusu Politikamız web sitemizden de incelenebilir. Bu ekseninde, Şirket Faaliyet Raporu yanı sıra, Sürdürülebilirlik Raporu'nun da incelenmesi veya kurumsal web sitemizde yer alan çevresel, sosyal ve Kurumsal sürdürülebilirlik uygulamalarımızdan bilgi sahibi olunması mümkündür.

Dönem içinde çevreye zarardan dolayı hiç bir aleyhte bildirim söz konusu olmayıp, başta çevresel etki değerlendirme raporları olmak üzere faaliyetlerimizle ilgili kayıtlar mevcuttur. Kalite ve verimlilik standartlarının sağlanması yönünde mevcut ve ilave alınan ISO belgeleri yanı sıra, çevreye duyarlılık politikaları kapsamında etkin uygulamalar hayata geçirilmekte ve paydaşlarımızın bilgilendirilmesi sağlanmaktadır. Ayrıca, kapsamlı olarak Kurumsal Sosyal Sorumluluk projeleri ile çevrenin korunması, enerji yönetimi ve iklim değişikliğine yönelik hassasiyet ve çalışmalara azami önem verilmektedir.

Bu faaliyetlere ilişkin hususlar Şirketimizce sürdürülmekte ve kamuoyunun bilgisine sunulmaktadır. 2015 yılında TEGEP düzenlenen “Öğrenme ve Gelişim Ödülleri” kapsamında “Sosyal Sorumluluk” kategorisinde “Fiat Laboratuvarları - Fiat Teknik Eğitim Programı” ile Şirketimiz ödüle layık görülmüştür. Gene 2015 yılında Tofaş, “7 Adımda Proaktif Karbon ve Enerji Yönetimi” projesi ile Sürdürülebilirlik Akademisi tarafından, ‘Karbon ve Enerji Yönetimi’ kategorisinde “Sürdürülebilir Yeşil İş Ödülü”ne de layık görülmüştür. 2016 yılında da Tofaş, “Sürdürülebilir Atık Yönetimi için 5R Projesi” ile Sürdürülebilirlik Akademisi tarafından düzenlenen Sürdürülebilir İş Ödülleri’nde atık yönetimi kategorisinde birincilik ödülü almıştır. Ayrıca gene, “Sürdürülebilir Atık Yönetimi için 5R Projesi” ile ÇEVKO Yeşil Nokta Sanayi ödülleri - 2016 programında da birincilik ödülü alınmıştır.

Tofaş, CDP (Karbon Saydamlık Projesi) bünyesinde raporlama faaliyetine de devam etmiştir. CDP bünyesinde 2014 İklim Değişikliği Raporlaması neticesinde, CDP'nin Global Listesinde A bandında yer alan 187 kuruluş arasına giren ilk Türk şirketi olma başarısı elde eden Tofaş, 2016 yılında da CDP (Carbon Disclosure Project ) Türkiye tarafından 2016 İklim Liderleri Ödülüne (2016 Climate Leadership Award) layık görülmüştür.

Tofaş ayrıca, 2014 yılında Borsa İstanbul (BİST) bünyesinde oluşturulan Sürdürülebilirlik Endeksi'ne de giren ilk otomotiv şirketi olma başarısı gösterilmiştir. Tofaş, Borsa İstanbul adına endeks hesaplaması yapan EIRIS (Vigeo Eiris) firmasının değerlendirmesi kapsamında 2015 yılında olduğu gibi, 2016 yılında da , Sürdürülebilirlik Endeksi kriterlerine uyumunu devam ettirmek suretiyle, endekste yer almayı sürdürmüştür.

Tofaş bunlara ilaveten, “SolarDRY” projesi ile Avrupa Birliği Çevre Ödülleri Türkiye ayağında, finalist ödülü almaya hak kazanmıştır. Çevre ve enerji politikasından, sürdürülebilir üretim ve yeşil ürün kavramlarına kadar gereken duyarlılık ve gerekli düzenlemelere yer verilmektedir.

Şirket genel anlamda etik kurallara uyulması ve uygulanması yönünde gerekli çalışmaları hassasiyetle yapmakta ve yerine getirmektedir. Bu hususta yukarıdaki ilgili alt kısımlarda ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir. Mevzuat ve düzenlemeler ile uygulamalar bütünü içinde genel kabul görmüş etik kurallara uyulur. Ayrıca, Kurumsal Yönetim İlkeleri kapsamında etik kurallar yazılı hale getirilmiş olup, Şirketimiz “Personel Yönetmeliği” içinde “Tofaş İş Ahlakı İlkeleri” olarak yer verilerek suretiyle kamuya açık hale getirilmiştir. Şirket pay sahipleriyle ilişkiler, kamunun aydınlatılması, Şirket çalışanları ve menfaat sahipleri ile Yönetim Kurulu'nun çalışmaları etik kurallara uygun olarak takip edilmektedir.

Söz konusu “Tofaş İş Ahlakı İlkeleri”ne “Tofaş Etik Kuralları” olarak kurumsal internet sitemizde de yer verilmiştir. Şirket Kurumsal Politikaları kapsamında yukarıdaki ilgili alt başlıkta da yer verildiği gibi, bir Etik Kurul oluşturulmuştur. Ayrıca, daha önce yenilenen “Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri” yayınlanmış olup, tüm kademelerde görev yapan Tofaş çalışanlarına dağıtılmak suretiyle, gerekli bilgilendirmeler periyodik olarak da yapılmaktadır.

Tofaş Etik Kuralları tüm Tofaş çalışanlarını, Yönetim Kurulu Üyelerini, Hissedarlarını, İştiraklerini, Bayilerini ve Tedarikçilerini kısaca tüm Tofaşlıları kapsar.

Tüm Tofaşlılar'dan Tofaş Etik Kuralları'na uymaları beklenir. Tofaşlılar, Tofaş Etik Kuralları'na uymakla yükümlüdürler.

Tofaş'ta iş ilişkilerinde, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ile benzeri sebeplere dayalı hiç bir ayırım yapılmaz. İşin riski, çalışanın güvenliği, yasal zorunluluklar gibi işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlemler yapılmaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşe alım, görevlendirme ve yükselme dil, din, cinsiyet, ırk, vb. konularda ayrımcılık yapılmaksızın, objektif performans kriterleri aracılığıyla yapılır.

Ayrıca, Tofaş etik kuralları gereği, Tofaş bünyesinde görev yapmakta olan tüm çalışanlar, görevlerini yerine getirmelerine ilişkin olarak kararlarını, tarafsızlıklarını veya şirkete olan bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyebilecek çıkar çatışmalarına taraf olmamaları konusunda Çıkar Çatışması Beyan Formu'nu beyan ederler.

Tofaş, başta çalışanlarımız olmak üzere yarattığımız değer zincirindeki diğer tüm paydaşlarımız nezdinde insan haklarına saygılı ve duyarlı uygulamaları yaygın ve etkin bir hale getirmeye çalışır. Konu hakkındaki bu anlayışımızın bir sonucu olarak Tofaş'ta kesinlikle çocuk işçi çalıştırılmamakta; zorla / zorunlu tutarak çalıştırma uygulaması bulunmamaktadır.

Evrensel insan haklarına ve uygulamalarına verdiğimiz önem, Tofaş Etik Davranış Kuralları'nın 1. maddesinde yer alan "İnsan haklarına, Anayasal örgütlenme ve Toplu Sözleşme haklarına saygılıdır." ilkesi ile desteklenmektedir.

Ortağımız Koç Holding tarafından imzalanmış ve şirketleri bazında tatbik ve takibinde, denetiminde ve raporlamalarında geçerli bulunan, "Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi" ile belirlenmiş ilkelere uygun olarak hareket etmek, "çalışanlarımız, bayilerimiz, tedarikçilerimiz ve yetkili servislerimiz ile kurumsal vatandaşlık örneği göstermek" ilkesi kapsamında benimsenmiştir.

Şirket'in yolsuzlukla mücadele çalışmaları kapsamında geliştirdiği politika, prosedür ve sistemlerin uygun olduğu beyan edilmiştir. Şirketin, iç denetim, iç kontrol ve yolsuzluk ve rüşvetle mücadele mekanizmaları Denetim Komitesi ile Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetim Komitesi'nce de takip edilir.

Konu ile ilgili çalışmalar önceki yıllarda da olduğu gibi 2016 yılı içinde de gereken hassasiyetle sürdürülmüştür.

Revize edilerek 30.11.2016 itibarıyla KAP'ta yayınlanan yeni Bilgilendirme Politikası çerçevesinde ve ayrıca yapılacak yeni düzenlemeler oldukça, başta tüm paydaşlar olmak üzere, menfaat sahiplerimize ve kamuoyuna gerekli bilgilendirme ve açıklamalar yapılarak, duyurulur.

## BÖLÜM V – YÖNETİM KURULU

### 5.1. Yönetim Kurulunun Yapısı ve Oluşumu

Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO'luk görevleri ayrı kişiler tarafından yerine getirilmektedir. Şirket CEO'su aynı zamanda Yönetim Kurulu üyesi olup, icracı üye statüsündedir. Diğer Yönetim Kurulu üyelerimiz, SPK Kurumsal Yönetim İlkelerinde yapılan tanımlamaya göre icracı üye statüsünde değillerdir. Yönetim Kurulu üyelerinin şirket işleri için gereken zamanı ayırmalarına özen gösterilmekte olup, şirket dışında başka görev veya görevler almasına ilişkin bir sınırlandırma bulunmamaktadır. Özellikle bağımsız üyelerin iş deneyimleri ve sektörel tecrübelerinin Yönetim Kurulu'na önemli katkısı dolayısıyla böyle bir sınırlandırmaya ihtiyaç duyulmamaktadır. Genel kurul öncesinde üyelerin özgeçmişleri ile birlikte, şirket dışında yürüttüğü görevler de pay sahiplerinin bilgisine sunulur.

Şirketimizde Aday Gösterme Komitesi'nin görevleri, Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir.

# KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ BEYANI VE UYUM RAPORU

Kurumsal Yönetim Komitesi'ne 2014 yılı için üç yıl boyunca görev yapmak üzere sunulan bağımsız üye aday sayısı 2 olup, bu kişilerin kimlik bilgileri, adaylık beyanları ve özgeçmişleri, Kurumsal Yönetim Komitesi'nin 27.01.2014 tarihli toplantısı ile, Yönetim Kurulu'nun 27.01.2014 tarihli ve 2014/1 sayılı toplantısında değerlendirilerek, tamamının bağımsız üye adayı olarak belirlenmelerine karar verilmiştir. Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin tamamı bağımsızlık beyanlarını Kurumsal Yönetim Komitesi'ne sunmuş olup, Tebliğ'in 5. maddesinin altıncı bendinde yer aldığı üzere, 4.3.6 numaralı zorunlu ilkenin birinci fıkrasının (d) bendinde belirtilen "Gelir Vergisi Kanunu'na göre Türkiye'de yerleşik sayılması" kriteri için, "bağımsız üyelerden en az yarısının sağlaması yeterlidir", düzenlemesine uygun olarak Yönetim Kurulu bağımsız üye adayları olarak Sn. Gökçe Bayındır ve Sn. Libero Milone belirlenmiş ve Tebliğ'in 4.3.7. no'lu maddesi kapsamında 27.01.2014 tarihi itibarıyla Sermaye Piyasası Kurulu'na müracaat edilmiştir. Sermaye Piyasası Kurulu'nun 17.02.2014 tarih ve 5/136 sayılı Kurul Kararı ile Yönetim Kurulu bağımsız üye adayları için gerekli uygunluk görüşü alınmış ve müteakip 28.03.2014 tarihli Genel Kurul Toplantısında "3 yıl müddetle" seçilmeleri onaylanmıştır.

2016 yılı faaliyet dönemi itibarıyla bağımsızlığı ortadan kaldıran herhangi bir durum ortaya çıkmamıştır.

Bağımsız Yönetim Kurulu üyesi Sn. Gökçe Bayındır'ın Bağımsızlık Beyanı aşağıda yer almaktadır;  
TOFAŞ Türk Otomobil Fabrikası A.Ş. (Şirket) Yönetim Kurulunda, Şirket Esas Sözleşmesi ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından ilan edilen II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirlenen kriterler çerçevesinde, "Bağımsız Üye" olarak görev yapmaya aday olduğumu, bu kapsamda;

a) Şirket, şirketin yönetim kontrolü ya da önemli derecede etki sahibi olduğu ortaklıklar ile şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran veya şirkette önemli derecede etki sahibi olan ortaklar ve bu ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu tüzel kişiler ile kendim, eşim ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarım arasında; son beş yıl içinde önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda istihdam ilişkisinin bulunmadığını, sermaye veya oy haklarının veya imtiyazlı payların %5 inden fazlasına birlikte veya tek başına sahip olunmadığımı ya da önemli nitelikte ticari ilişkinin kurulmadığını,

- b) Son beş yıl içerisinde, başta şirketin denetimi (vergi denetimi, kanuni denetim, iç denetim de dahil), derecelendirilmesi ve danışmanlığı olmak üzere, yapılan anlaşmalar çerçevesinde şirketin 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) Bağlı olduğum mevzuata uygun olması şartıyla, üniversite öğretim üyeliği hariç, üye olarak seçildikten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında tam zamanlı çalışmayacağımı,
- d) 31/12/1960 tarihli ve v19/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (GVK)'na göre Türkiye'de yerleşmiş 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 ayırabiliyor olduğumu,
- g) Şirketin yönetim kurulunda son on yıl içerisinde altı yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmamış olduğumu,
- ğ) Şirketin veya şirketin 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 almadığımı,
- h) Yönetim Kurulu üyesi olarak seçilen tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmediğimi,

beyan ederim.



**GÖKÇE BAYINDIR**



Bağımsız Yönetim Kurulu üyesi Sn. Libero Milone'nin Bağımsız Beyanı aşağıda yer almaktadır;

TOFAŞ Türk Otomobil Fabrikası A.Ş. (Şirket) Yönetim Kurulunda, Şirket Esas Sözleşmesi ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından ilan edilen II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirlenen kriterler çerçevesinde, "Bağımsız Üye" olarak görev yapmaya aday olduğumu, bu kapsamda;

- a) Şirket, şirketin yönetim kontrolü ya da önemli derecede etki sahibi olduğu ortaklıklar ile şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran veya şirkette 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 ilişkisinin bulunmadığını, sermaye veya oy haklarının veya imtiyazlı payların %5 inden fazlasına birlikte veya tek başına sahip olunmadığını ya da önemli nitelikte ticari ilişkinin kurulmadığını,
- b) Son beş yıl içerisinde, başta şirketin denetimi (vergi denetimi, kanuni denetim, iç denetim de dahil), derecelendirilmesi ve danışmanlığı olmak üzere, yapılan anlaşmalar çerçevesinde şirketin 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) Bağlı olduğum mevzuata uygun olması şartıyla, üniversite öğretim üyeliği hariç, üye olarak seçildikten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında tam zamanlı çalışmayacağımı,
- d) 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,

- e) Şirket faaliyetlerinin işleyişini takip edebilecek ve üstlendiğim görevlerin gereklerini tam olarak yerine getirebilecek ölçüde şirket işlerine zaman ayırabiliyor olduğumu,
- f) Şirketin yönetim kurulunda son on yıl içerisinde altı yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmamış olduğumu,
- g) Şirketin veya şirketin 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 almadığımı,
- ğ) Yönetim Kurulu üyesi olarak seçilen tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmediğimi,

beyan ederim.



**LIBERO MILONE**

Dönem sonu itibarıyla, Şirketimiz Yönetim Kurulu Üyelerimiz hakkında özet bilgiler ve görevleri aşağıdaki gibidir. 2014 yılı itibarıyla Genel Kurulumuzca seçilen Yönetim Kurulu'nun görev dağılımını müteakip süreç incelendiğinde, daha önce Şirketimiz CEO'su ve Yönetim Kurulu üyesi olarak görev yapan Sn. Kamil Başaran'ın yerine, Şirketimiz CEO'luğuna ve Yönetim Kurulu Üyeliği'ne 13.01.2015 tarih ve 2015/01 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile Sn. Cengiz Eroldu atanmıştır. Daha sonra dönem içinde, 01.03.2015 tarih ve 2015/11 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile, Sn. Osman Turgay Durak'ın yerine Sn. Levent Çakıroğlu ve, 18.02.2016 tarih ve 2016/04 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile Sn. Ali Aydın Pandır'ın yerine Sn. Giorgio Fossati Yönetim Kurulu Üyesi olarak atanmıştır. Bilindiği üzere, Yönetim Kurulu Başkanımız Sn. Mustafa Vehbi Koç, üzücü bir şekilde aramızdan ayrılarak, 21.01.2016 tarihinde vefat etmiştir. Müteakip, 06.04.2016 tarih ve 2016/10 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile Sn. Mustafa V. Koç'tan boşalan Yönetim Kurulu Üyeliği ve Başkanlığına Sn. Mehmet Ömer Koç atanmıştır.

# KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ BEYANI VE UYUM RAPORU

ADI SOYADI	CİNSİYETİ	GÖREVİ	MESLEĞİ	SON 5 YILDA ORTAKLIKTAKİ ÜSTLENDİĞİ GÖREVLER	SON DURUM İTİBARIYLA ORTAKLIK DIŞINDA ALDIĞI GÖREVLER	ORTAKLIKTAKİ SERMAYE PAYI (%)	TEMSİL ETTİĞİ PAY GRUBU	BAĞIMSIZ YÖNETİM KURULU ÜYESİ OLUP OLMADIĞI	YER ALDIĞI KOMİTELER VE GÖREVİ
Mehmet Ömer KOÇ	Erkek	Yönetim Kurulu Başkanı	Yöneticilik	-	Koç Holding A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı	0.0389	A Grubu	Bağımsız Üye Değil	-
Sergio MARCHIONNE	Erkek	Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı	Yöneticilik	Yönetim Kurulu Başkan Yardımcılığı	Fiat Industrial S.p.A. Yönetim Kurulu Başkanı & Chrysler Group CEO'su ve Yönetim Kurulu Başkanı	-	D Grubu	Bağımsız Üye Değil	-
Cengiz EROLDU	Erkek	Yönetim Kurulu Üyesi & CEO	Yöneticilik	Mali Direktörlük	-	-	D Grubu	Bağımsız Üye Değil	-
Temel Kamil ATAY	Erkek	Yönetim Kurulu Üyesi	Yöneticilik	Yönetim Kurulu Üyeliği	Koç Holding A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi	-	A Grubu	Bağımsız Üye Değil	-
Levent ÇAKIROĞLU	Erkek	Yönetim Kurulu Üyesi	Yöneticilik	-	Koç Holding A.Ş. CEO'su	-	A Grubu	Bağımsız Üye Değil	-
Alfredo ALTAVILLA	Erkek	Yönetim Kurulu Üyesi	Yöneticilik	Yönetim Kurulu Üyeliği	Fiat Group S.p.A. EMEA CEO'su & Fiat İş Geliştirme Başkanı	-	D Grubu	Bağımsız Üye Değil	Kurumsal Yönetim Komitesi - Üye
İsmail Cenk ÇİMEN	Erkek	Yönetim Kurulu Üyesi	Yöneticilik	Yönetim Kurulu Üyeliği	Koç Holding A.Ş. Otomotiv Grubu Başkanı	-	A Grubu	Bağımsız Üye Değil	Kurumsal Yönetim Komitesi - Üye & Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetim Komitesi - Üye
Kudret ÖNEN	Erkek	Yönetim Kurulu Üyesi	Yöneticilik	Yönetim Kurulu Üyeliği	TİSK Yönetim Kurulu Başkanı MESS Yönetim Kurulu Başkanı OSD Yönetim Kurulu Başkanı	-	A Grubu	Bağımsız Üye Değil	-
Giorgio FOSSATI	Erkek	Yönetim Kurulu Üyesi	Yöneticilik	-	Fiat Chrysler Automobiles N.V. Kurumsal Genel Danışmanı & FCA EMEA Genel Danışmanı	-	D Grubu	Bağımsız Üye Değil	Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetim Komitesi - Üye
Scott Richard GARBERDING	Erkek	Yönetim Kurulu Üyesi	Yöneticilik	-	Fiat Chrysler Group Kaliteden Sorumlu Başkanı ve Grup İcra Kuruldu Üyesi	-	D Grubu	Bağımsız Üye Değil	-
Gökçe BAYINDIR	Erkek	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	Yöneticilik	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeliği	Tüpraş A.Ş. Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	-	A Grubu	Bağımsız Üye	Denetim Komitesi - Başkan & Kurumsal Yönetim Komitesi - Üye & Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetim Komitesi - Başkan
Libero MILONE	Erkek	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	Yöneticilik	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeliği	Falck Renewables S.p.A ve Paltrona Frau Grubu Bağımsız Yönetim Kuruldu Üyesi	-	D Grubu	Bağımsız Üye	Denetim Komitesi - Üye & Kurumsal Yönetim Komitesi - Başkan & Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetim Komitesi - Üye

Mevcut Yönetim Kurulu Üyeleri ve Şirket CEO'sunun özgeçmişlerine Faaliyet Raporumuzun ilgili bölümünde yer verilmiştir.

Yönetim Kurulumuz nezdinde bilgi birikimi, tecrübe ve görüş açısı bakımından çeşitliliğin sağlanmasının Şirket'in faaliyetlerine ve Yönetim Kurulu'nun etkin çalışmasına olumlu katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca, Kurumsal Yönetim İlkeleri'nden 4.3.9. no'lu ilke bu kapsamda ele alınmaktadır. Yönetim Kurulu'nda farklı görüşlerin temsil edilmesinin sağlanmasının da bir aracı olan kadın Yönetim Kurulu üyeleri için bir hedef oran ve politika belirlenmesi yönünde ise değerlendirme çalışmalarımız devam etmektedir.

## 5.2. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları

Yönetim Kurulu Kararlarına ilişkin konu başlığı veya gündemler, periyodik olarak veya ortaya çıkan gerekler çerçevesinde düzenlenerek hazırlanmaktadır. Ortaya çıkan ihtiyaçlara bağlı olarak Yönetim Kurulu Toplantı sayısı değişiklik gösterebilmektedir.

2016 yılında Yönetim Kurulu toplantı ve karar sayısı 21 olarak belirlenmiş olup, Yönetim Kurulu Kararlarına ilişkin toplantı tutanakları gerekli şekilde kayıt altına alınmıştır.

Toplantıya katılım ve çağrılar, esas itibarıyla bir program dahilinde ve Şirket işleri gerek gösterdikçe yapılır ve Yönetim Kurulu toplantıları düzenlenir. Toplantı Kararlarında eğer farklı oy söz konusu ise kararda söz konusu şerh düşülür. Karar alınmasında varsa, sorulan soru ve açıklamalara yer verilmektedir. Yönetim Kurulu kararları, tüm üyelerin salt çoğunluğunun katılımı ve olumlu oyu ile sağlanır (Esas Sözleşme'nin 10. maddesi çerçevesinde uygulanır). Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri ile getirilen zorunluluklar saklıdır.

TTK'ya uygun olarak, ağırlıklı oy veya veto hakkı söz konusu değildir. Ayrıca, Esas Sözleşme'nin 10. ve 11. maddelerinde Yönetim Kurulu'nun seçimi, yapısı, karar nisabı ve görev süresi gibi hususlar ile, Yönetim Kurulu'nun görev bölüşümü, temsil ve yönetimin devri konuları düzenlenmiştir. Bütün Yönetim Kurulu Kararları, yukarıda da belirtildiği gibi, tüm üyelerin salt çoğunluğunun katılımı ve olumlu oyu ile sağlanır. Şu kadar ki; Esas Sözleşme'nin 10. maddesi kapsamında, bu nisabın sağlanmasında A Grubu hisseleri temsilen bağımsız nitelikte olmayan en az 2 üyenin ve D Grubu hisseleri temsilen bağımsız nitelikte olmayan en az 2 üyenin katılımı ve olumlu oyu şarttır. Bağımsız üyelerin katılımı ve olumlu oyunu gerektiren kararlar açısından Esas Sözleşme'nin 15. maddesi hükmü saklıdır.

Şirket Esas Sözleşmesi'nin 11. maddesinde "Yönetim Kurulu Görev Bölümü, Temsil ve Yönetimin Devri"ne ilişkin hususlara yer verilmiştir. Ayrıca, Esas Sözleşme'nin ilgili maddelerinde gerekli düzenlemeler öngörülmüştür. Şirketin temsil ve ilzamina ilişkin esas olarak Türk Ticaret Kanunu hükümlerine ve mevzuata göre Şirket Yönetimi belirlenir ve yetkilerini yasal düzenlemeler kapsamında icra eder. Şirket Yönetim Kurulu üyeleri ve yöneticilerin yetki ve sorumlulukları bu doğrultuda yasal mevzuat, Sermaye Piyasası düzenlemeleri ve Esas Sözleşme hükümlerinde yer almaktadır.

Yönetim Kurulu'na aday gösterme ve gösterilecek adayların, seçim ve atanmalarına ilişkin prosedürel süreç, Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yürütülür. Şirketimiz Yönetim Kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerimiz için, Koç Holding ve Fiat Auto tarafından A Grubu ve D Grubunu temsilen ayrı ayrı "Yönetici Sorumluluk Sigortası" bulunmaktadır.

Yönetim Kurulu Şirketin faaliyetlerini gözetirken çıkar çatışması doğma olasılığının olup olmadığını ve varsa söz konusu çıkar çatışmasının şirket açısından sonuçlarını değerlendirmekte ve Şirket'in çıkarlarına en uygun şekilde hareket edilmesi için gereken kararları almaktadır. Ayrıca, ilişkili taraf işlemlerinde de düzenlemelere uyumun sağlanması yanı sıra, Yönetim Kurulu tarafından olası suistimal riskleri değerlendirilmekte ve ilişkili taraf işlemleri titizlikle ele alınmaktadır.

## 5.3. Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komitelerin Sayı, Yapı ve Bağımsızlığı

Şirket Esas Sözleşmesi'nin 11. maddesi gereğince, Yönetim Kurulu'nun A Grubunun ve D grubunun 2'şer üyesinden olmak üzere 4 kişiden müteşekkil bir İcra Komitesi icap ettiği takdirde oluşturulabilir. Yönetim Kurulu toplantılarının ara devresinde gerekli işlemlerin yürütülmesi için teşkil edilebilir ve gerektiğinde Yönetim Kurulu içinden görevlendirilecek üyelerden oluşturulabilir.

SPK'nın ilgili Tebliği doğrultusunda 2003 yılından bu yana, finansal konuların takibi, periyodik mali tablo ve dipnotlarının incelenmesi, Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği çerçevede gerekli çalışmaların yapılması ve Bağımsız Denetim Raporu'nun incelenmesi suretiyle, mevcut bilgilere dayanarak mali sonuçlara ilişkin görüş ve teklifini Yönetim Kurulu'na sunmak ve iç denetim sürecini kontrol etmek üzere, Denetimden Sorumlu Komite oluşturulmuş olup, SPK'nın II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği doğrultusunda, bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinden teşekkül edecek şekilde faaliyetlerini sürdürmektedir. 2012 yılında Denetim Komitesi çalışma esasları tekrar belirlenmek suretiyle, kamuoyunun bilgisine sunulmuştur.

# KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ BEYANI VE UYUM RAPORU

Söz konusu Denetim Komitesi Yönetim Kurulu'nun 11.04.2014 tarih ve 2014/12 sayılı Kararı ile yeniden belirlenmiş olup, dönem sonu itibarıyla Komite'de, Sn. Gökçe Bayındır (Başkan - Yönetim Kurulu Bağımsız Üyesi) ve Sn. Libero Milone (Üye - Yönetim Kurulu Bağımsız Üyesi) yer almaktadır.

Kurumsal Yönetim İlkeleri kapsamında, Kurumsal Yönetim Komitesi de 2008 yılı itibarıyla oluşturulmuştur. Bu konuda, Kurumsal Yönetim İlkeleri ve ilgili mevzuat dahilinde SPK'nca yayımlanan düzenlemeler ile Şirketin Kurumsal Yönetim uygulamalarına yönelik faaliyetler doğrultusunda öngörülen bir düzenleme yapılmak suretiyle, Kurumsal Yönetimden Sorumlu Komite çalışmaya başlamıştır. Şirketin Kurumsal Yönetim İlkelerine uyumu bizzat Yönetim Kurulu'nca da takip edilmekte olup, 2012 yılında Kurumsal Yönetim Komitesi çalışma esasları yeniden belirlenerek, kamuoyunun bilgisine sunulmuştur.

Söz konusu Kurumsal Yönetim Komitesi, Yönetim Kurulu'nun 11.04.2014 tarih ve 2014/12 sayılı Kararı ile yeniden belirlenmiş, müteakip SPK'nın II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği doğrultusunda, 27.06.2014 tarih ve 2014/15 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile mevcut üyelerin yanı sıra, ilgili Tebliğ'in 11. Maddesi kapsamında, Şirket Mali Direktörü (CFO) Sn. Cengiz Eroldu'nun atanmasına karar verilmiştir. Ancak, Sn. Cengiz Eroldu'nun CEO olarak atanmasını müteakip, 15.04.2015 tarih ve 2015/13 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile Sn. Eroldu'dan boşalan Mali Direktörlük (CFO) görevine Sn. Stefano Reganzani atanmış olup, aynı Karar çerçevesinde Kurumsal Yönetim Komitesi üyeliğine de Sn. Reganzani atanmıştır. Dönem sonu itibarıyla, Komitesi bünyesinde, Sn. Libero Milone (Başkan - Yönetim Kurulu Bağımsız Üyesi), Sn. Gökçe Bayındır (Üye - Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi), Sn. İsmail Cenk Çimen (Üye - Yönetim Kurulu Üyesi), Sn. Alfredo Altavilla (Üye - Yönetim Kurulu Üyesi) ve Sn. Stefano Reganzani (CFO) yer almaktadır.

Bu Komitelere ilaveten, 01.07.2012 itibarıyla yürürlüğe giren yeni Türk Ticaret Kanunu'nun ilgili amir hükmü doğrultusunda, şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve riskin yönetilmesi ve ayrıca, Şirketin iç kontrol, iç denetim ve risk yönetimi konularında çalışmalarını tatbik ve takip etmek amacıyla, Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetim Komitesi kurularak, 2012 itibarıyla çalışma esasları belirlenmiş ve kamuoyunun bilgisine sunulmuştur.

Söz konusu Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetim Komitesi, Yönetim Kurulu'nun 11.04.2014 tarih ve 2014/12 sayılı Kararı ile yeniden belirlenmiş, müteakip, 18.02.2016 tarih ve 2016/4 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile Yönetim Kurulu üyesi Sn. Ali Aydın Pandır'ın yerine Sn. Giorgio Fossati atanmış olup, aynı Karar kapsamında, Sn. Pandır'dan boşalan Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetim Komitesi üyeliğine de Sn. Fossati atanmıştır. Dönem sonu itibarıyla, Sn. Gökçe Bayındır (Başkan - Yönetim Kurulu Bağımsız Üyesi), Sn. Libero Milone (Üye - Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi), Sn. İsmail Cenk Çimen (Üye - Yönetim Kurulu Üyesi) ve Sn. Giorgio Fossati (Üye - Yönetim Kurulu Üyesi) yer almaktadır.

Komitelerde görevlendirme yönetim kurulu üyelerimizin bilgi birikimi ve tecrübeleri dikkate alınarak, ilgili düzenlemeler doğrultusunda yapılmakta, bazı yönetim kurulu üyelerimiz birden çok komitede görevlendirilmektedir. Birden fazla komitede görev alan üyeler, ilişkili konularda görev yapan komiteler arası iletişimi sağlamakta ve işbirliği imkanlarını artırmaktadır. Komitelerin Başkanları, Kurumsal Yönetim İlkeleri Tebliği hükümleri doğrultusunda Bağımsız Yönetim Kurulu üyeleri arasından seçilir. Her Komitede, her iki Bağımsız Üye de yer almaktadır. Kurumsal Yönetim Komitesi üyesi Sn. İsmail Cenk Çimen, aynı zamanda Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetim Komitesi üyesidir. Söz konusu Komitelerin koordinasyonu için bahsi geçen Yönetim Kurulu üyemiz her iki Komitenin de üyesi durumundadır.

Gerek Denetim Komitesi, gerek Kurumsal Yönetim Komitesi ve gerekse Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetim Komitesi, mevzuatın belirlediği ilkeler dairesinde periyodik olarak veya gerek görülen hallerde toplanır. Bu amaçla belirlenen çalışma esaslarına uygun olarak, periyodik toplantıların haricinde gündemli toplantılar yapılabilir. Bu doğrultuda, 2016 yılı içerisinde, Denetim Komitesi 6 kez, Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetim Komitesi de 6 kez toplanmış olup, Kurumsal Yönetim Komitesi ise 5 kez toplanmıştır.

Söz konusu Komitelerde yapılan çalışmalar ve hazırlanan raporlar görev dağılımına göre, Yönetim Kurulu'na sunulur. Gerek duyulduğunda, Yönetim Kurulu üyesi olmayan, konusunda uzman kişiler veya ilgili yöneticiler Komite çalışmalarına davet edilebilirler. Ayrıca, ihtiyaca göre yeterli tecrübe ve bilgi sahibi kişilerden oluşacak alt çalışma grupları oluşturulabilir. Komiteler sorumlulukları dahilinde hareket eder ve Yönetim Kurulu'na görüş ve önerilerde bulunur. Nihai karar Yönetim Kurulu tarafından verilir. Yönetim Kurulu Komitelerin etkinliğine ilişkin bilgi edinmiş ve olumlu kanaat beyan etmiştir.

#### 5.4. Risk Yönetim ve İç Kontrol Mekanizması

Şirketin finansal, yönetsel ve üretim faaliyetlerine bağlı olarak bir risk yönetimi öngörülmüş ve iç kontrol organizasyonu yapılmış olup, ilgili Sermaye Piyasası mevzuatı ve düzenlemeleri doğrultusunda iç denetimin işleyişi ve etkinliği takip edilmektedir.

İç kontrol sistemi ve iç denetimin sağlıklı olarak işleyişinden Yönetim Kurulu sorumlu olup, Yönetim Kurulu Üyesi ve Şirket CEO'su Yönetim Kurulu adına gerekli koordinasyonu temin eder. İç kontrol sistemi, iç denetim ve risk yönetiminin sağlıklı olarak işleyip, işlemediğine dair hususlar Denetim Komitesi yanı sıra Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetim Komitesi tarafından takip edilerek, beyan edilir ve Yönetim Kurulu'na sunulur.

Bu doğrultuda, Yönetim Kurulu'nca kurumsal risk yönetimi ve iç kontrol sistemleri oluşturulmuş ve etkinliği ilgili Komiteler bünyesinde eşgüdümle yönlendirilmektedir. İç kontrol Sistemi ve İç Denetim süreci öncelikle Denetim Komitesi uhdesinde takip edilerek, gözetilir ve ayrıca etkinliği açısından Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetimi Komitesi tarafından da ilgili sistemin kurumsal risk yönetimi ile bir arada ele alınmasına özen gösterilir.

Risk Yönetim Politikası doğrultusunda, Şirketin risk yönetimi yasal düzenlemelere ve mevzuata uygun olarak Yönetim Kurulu'na raporlama yapılmak üzere organize edilmiş olup, bu çerçevede temeli; "şirket varlıklarının ve değerlerinin korunması", "ticari, finansal ve operasyonel güvenin sağlanması" ve bunların yanı sıra, "kurumsal risk yönetiminde sürdürülebilirlik" esaslarına dayanmaktadır. Bunlara ilaveten Şirket Yönetimi, kurumsal risk yönetimi ve iç denetim faaliyetlerinin gerektirdiği tüm tedbirlerin alınmasından ve uygulanmasından, finansal, ticari, operasyonel ve organizasyonel olarak görevli ve sorumludur.

2016 yılsonu itibarıyla, Şirketin iç kontrol sistemi ve iç denetim faaliyetleri ile kurumsal risk yönetimi ve finansal ve operasyonel riskler ve öngörülebilir potansiyel risklere karşı gerekli proaktif tedbirlerin alındığına dair, Şirketin iç kontrol, iç denetim ve risk yönetimi konularında, yasal mevzuatın gerektirdiği sorumlulukları yerine getirdiğine dair değerlendirmeler yapılmıştır. Ayrıca, Şirket faaliyet ve hizmetlerinin etkin, güvenilir ve kesintisiz bir şekilde yürütülmesi, muhasebe ve mali raporlama sisteminden sağlanan bilgilerin bütünlüğü, tutarlılığı, zamanında elde edilebilirliği ve güvenliğini sağlamak amacıyla yapılan iç kontrollerin etkinliği, yeterliliği ve uygunluğu ile, konsolide finansal tabloların hazırlanması süreci ile ilgili olarak, iç kontrol, iç denetim ve risk yönetim konularında yasal mevzuatın gerektirdiği sorumlulukları yerine getirdiğine dair değerlendirmeler yapılmış, söz konusu çalışmalara ve süreçlere ilişkin bugüne kadar herhangi bir önemli sorun olmadığı ve ayrıca, kurumsal risk ve iç kontrol sistemlerinin çalışmaları ve iyi işlediğine dair olumlu kanaate ilişkin konuyla ilgili kayıtları tutulduğu ve önemli bir olaya rastlanmadığı beyan edilmiştir. Ayrıca, Şirket'in rüşvet ve yolsuzlukla mücadele mekanizması da değerlendirilmiş ve geliştirilen politika, prosedür ve sistemler uygun bulunmuştur.

İç Denetimden sorumlu Birim, aynı zamanda Yönetim Kurulu Üyesi de olan Şirket CEO'suna doğrudan raporlama yapmaktadır. İlgili Birim tarafından süreçler incelenerek, mevcut ve muhtemel riskler ve bunlara ilişkin çözüm önerileri hazırlanarak rapor edilir. Faaliyetlerle ilgili öngörülebilir riskler değerlendirilmek suretiyle, gerekli bilgi akışı Yönetim Kurulu Üyesi ve Şirket CEO'su tarafından takip edilerek, Denetim Komitesi bünyesinde ve ayrıca ilgili konular Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetim Komitesi'nce de Yönetim Kurulu'na sunulur.

Yönetim Kurulu bu çerçevede, yukarıdaki ilgili bölümlerde de belirtildiği üzere, Denetim Komitesi yanı sıra, risk yönetimi konusunda Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetim Komitesi vasıtasıyla çalışmalar yürütür. Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetim Komitesi, risk yönetim sistemlerinin etkinliğini gözden geçirerek, çalışmalarını ve değerlendirmelerini Yönetim Kurulu'na raporlar. Söz konusu Komite çalışmalarına ilişkin olarak, Faaliyet Raporu'nun "Riskin Erken Saptanması ve Risk Yönetim Komitesi Çalışmaları" kısmında gerekli açıklamalara yer verilmiş olup, ayrıca Bağımsız Denetim Şirketi tarafından konuyla ilgili değerlendirme ve olumlu görüşün yer aldığı Denetçi Raporu'na da Faaliyet Raporu'nda yer verilmiştir.



# KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ BEYANI VE UYUM RAPORU

## 5.5. Şirketin Stratejik Hedefleri

Yönetim Kurulu tarafından şirketin stratejik hedefleri oluşturulur, onaylanır ve uygulanır. Yönetim Kurulu şirketin hedeflerine ulaşma derecesini, faaliyetlerini ve geçmiş performansını periyodik olarak gözden geçirmek suretiyle değerlendirmelerde bulunur. Bu bağlamda Yönetim Kurulu stratejik kararlar açısından Şirketin risk, büyüme ve getiri dengesine en uygun şekilde gerekli tedbirlerin alınmasını sağlayarak, Şirketin çıkarlarını gözeterek, Şirketi sevk ve idare eder.

Şirketimizin stratejik öncelikleri ve hedefleri doğrultusunda misyon, vizyon ve değerleri oluşturulmak suretiyle yayımlanmış olup, öncelikler ve gelişmeler doğrultusunda revize edilerek, yenilenmektedir. Yönetim Kurulu, Şirketin stratejik hedeflerinin tanımlanarak, gerekli kaynakların sağlanması ve risk yönetimi kapsamında yönetimin performansını denetler.

Şirket üst yönetimince hazırlanmış ve Yönetim Kurulu'nun bilgisi dahilinde, misyon, vizyon ve değerlerimizin yanı sıra, Şirketin stratejik hedeflerinin oluşturulması ve uygulanmasına ilişkin öncelikler, üst yönetimce Yönetim Kurulu'na sunulur ve takip edilir. Önceki yıllarda olduğu gibi, 2016 yılı içinde de önceliklere uygun olarak Şirketimizin stratejik kararları uygulamaya geçirilmiştir. Yönetim Kurulu, stratejik hedeflere bağlı olarak, yıllık faaliyetlerin gözden geçirilmesi doğrultusunda geçmiş yıl performansını değerlendirmek suretiyle Üst Yönetimin yeni yıl hedeflerini karşılaştırır ve ilgili konularda kararlar verir.

Yönetim Kurulu, Şirket stratejik hedeflerinin oluşturulması sürecinde Şirket Üst Yönetimince yapılan çalışmalarını koordine ederek, onaylanması ve müteakip uygulanması sürecinde aktif olarak sorumluluğunu yerine getirmek suretiyle, Şirketin hedeflerine ulaşma derecesini, faaliyetlerini ve bunları yerine getirirken gösterdiği performansını periyodik olarak gözden geçirir. Bu doğrultuda oluşturulan sistemin işleyişini, etkinliğini ve sonuçlarının değerlendirilmesini takip ve tatbik eder.

Yönetim Kurulu'nun öngördüğü vizyon, yöntem ve mevzuattan kaynaklanan düzenlemeler doğrultusunda, tüm paydaşlar nezdinde şirketin etkin yönetimini temin etmek üzere Şirket Üst Yönetimi, şirket çalışmalarını azami gayretle yürüterek, Direktörlükler bazında ve Şirket CEO'su nezdinde, gerektiğinde ilgili Yönetim Kurulu Komitelerini bilgilendirmek suretiyle, yasal düzenlemeler ve mevzuata uygun olacak şekilde yönetim organı olarak Yönetim Kurulu'nu stratejik öncelikler ve hedefler kapsamında ve şirket prosedürlerine uygun olarak, periyodik sıklıklarla bilgilendirir.

Söz konusu stratejik çalışmaların etkinliğinin artırılması kadar, sürdürülebilirliği konusunda da Yönetim Kurulu gerekli hassasiyeti ve sorumluluğu gösterir.

## 5.6. Mali Haklar

Yönetim Kurulu, Şirketin belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerinden sorumludur. Yönetim Kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmek suretiyle, Genel Kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunulmuştur.

Yönetim Kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere sağlanan her türlü hak, menfaat ve ücret ile bunların belirlenmesinde kullanılan kriterler ve ücretlendirme esaslarını içeren Şirketimizin "Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticiler için Ücret Politikası" 31.03.2016 tarihli Olağan Genel Kurulumuzdan üç hafta önce yayınlanan "Bilgilendirme Dokümanı" aracılığı ile ve ayrıca kurumsal internet sitemizde ve yıllık Faaliyet Raporu'nda ortaklarımızın incelemesine sunulmuş ve Genel Kurulu takiben uygulamaya alınmıştır. 2016 yılı içinde söz konusu Politikada herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

Şirketimiz internet sitesi ve Faaliyet Raporu vasıtasıyla kamuya açıklanan söz konusu Politika, 2016 yılı faaliyetlerinin görüşüleceği ve Yönetim Kurulu'muzca tarihi kesinleştiğinde yayınlanacağı üzere, Olağan Genel Kurul toplantısı gündemine de alınmış olup, pay sahiplerinin görüşüne sunulacaktır.

"Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticiler için Ücret Politikası" çerçevesinde yapılan ödemelerin ve sağlanan faydaların toplamı, her yıl Kurumsal Yönetim Komitesi ve Yönetim Kurulu tarafından değerlendirilmektedir. Finansal tablo dipnotlarımızda Yönetim Kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilere yapılan ödemeler ve sağlanan faydalar, genel uygulamalara paralel olarak toplu olarak kamuya açıklanmaktadır.

Ayrıca, Yönetim Kurulu üyelerimize veya yöneticilerimize Şirket tarafından borç verilmesi, kredi kullanılması, lehlerine teminat verilmesi gibi çıkar çatışmasına yol açacak işlemler söz konusu değildir.

Bu kapsamda, 2016 yılı itibarıyla dönem içinde herhangi bir Yönetim Kurulu Üyesine ve Şirket Üst Yöneticisine borç verilmemiş, kredi kullanılmamış, üçüncü bir kişi aracılığı ile kredi adı altında menfaat sağlanmamış ve lehlerine kefalet gibi teminatlar verilmemiş veya benzeri hususlar temin edilmemiştir.