



Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme Raporu



Doğuş Otomotiv Servis ve Ticaret A.Ş.

24 Ocak 2012

Geçerlilik Dönemi 24.01.2012-24.01.2013

SINIRLAMALAR

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından, Doğuş Otomotiv Servis ve Ticaret A.Ş. hakkında düzenlenen Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Raporu, Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin SPK'nın 2005 yılında yayınlamış olduğu Kurumsal Yönetim ilkelerini baz olarak hazırladığı ve SPK tarafından 24.04.2009 tarih ve 5347 sayılı yazıları ile kabul edilen Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme Metodolojisine uygun olarak hazırlanmıştır.

Kobirate Uluslararası Kredi derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından düzenlenen Derecelendirme Raporu ilgili firmanın elektronik ortamda göndermiş olduğu 67 adet belge, bilgi, dosya, firmanın kamuya açıklamış olduğu veriler ve ilgili firma ofislerinde uzmanlarımız aracılığı ile yapılan incelemeler baz alınarak hazırlanmıştır.

Kobirate Uluslararası Kredi derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. Etik İlkelerini Bankalar Kanunu, Derecelendirme Kuruluşlarının Faaliyetlerini düzenleyen SPK ve BDDK yönetmelikleri, IOSCO ve OECD uluslararası kuruluşların genel kabul görmüş etik ilkeleri, genel kabul görmüş ahlaki teamülleri dikkate alarak hazırlamış ve internet sitesi aracılığı ile (www.kobirate.com.tr) kamuoyu ile paylaşmıştır.

Derecelendirme her ne kadar birçok veriye dayanan bir değerlendirme olsa da sonuç itibarıyla Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin kamuya açıkladığı metodolojisi ile oluşan bir kurum görüşüdür.

Derecelendirme notu hiçbir şekilde bir borçlanma aracının satın alınması, elde tutulması, elden çıkartılması için bir tavsiye niteliğinde değildir. Bu rapor gerekçe gösterilerek şirkete yapılan yatırımlardan dolayı karşılaşılan her türlü zarardan KOBİRATE A.Ş. sorumlu tutulamaz.

© Bu raporun tüm hakları Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. 'ye aittir. İznimiz olmadan yazılı ve elektronik ortamda basılamaz, çoğaltılamaz ve dağıtılamaz.

İÇİNDEKİLER

1.	Derecelendirme Sonucu ve Derecelendirmenin Özeti	3
2.	Derecelendirme Metodolojisi	6
3.	Şirketin Tanıtımı	8
4.	Derecelendirmenin Bölümleri	
A.	Pay Sahipleri	16
a.	Pay Sahipliği Hakkının Kolaylaştırılması	16
b.	Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı	17
c.	Genel Kurula Katılım Hakkı	17
d.	Oy Hakkı	18
e.	Azınlık Hakları	18
f.	Kâr Payı Hakkı	19
g.	Payların Devri	19
h.	Pay Sahiplerine Eşit İşlem İlkesi	19
B.	Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık	20
a.	Kamuyu Aydınlatma Esasları ve Araçları	20
b.	Şirket ile Pay Sahipleri, Yönetim Kurulu Üyeleri ve Yöneticiler Arasındaki İlişkilerin Kamuya Açıklanması	21
c.	Kamunun Aydınlatılmasında Periyodik Mali Tablo ve Raporlar	21
d.	Bağımsız Denetimin İşlevi	22
e.	Ticari Sır Kavramı ve İçeriden Öğrenenlerin Ticareti	22
f.	Kamuya Açıklanması Gereken Önemli Olay ve Gelişmeler	23
C.	Menfaat Sahipleri	24
a.	Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikaları	24
b.	Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi	25
c.	Şirket Mal Varlığının Korunması	26
d.	Şirket İnsan Kaynakları Politikası	26
e.	Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler	27
f.	Etik Kurallar	27
g.	Sosyal Sorumluluk	28
D.	Yönetim Kurulu	30
a.	Yönetim Kurulunun Temel Fonksiyonları	31
b.	Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları ile Görev ve Sorumlulukları	31
c.	Yönetim Kurulunun Oluşumu ve Seçimi	32
d.	Yönetim Kuruluna Sağlanan Mali Haklar	32
e.	Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komitelerin Sayı, Yapı ve Bağımsızlığı	33
f.	Yöneticiler	33
5.	Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Notları ve Tanımları	35

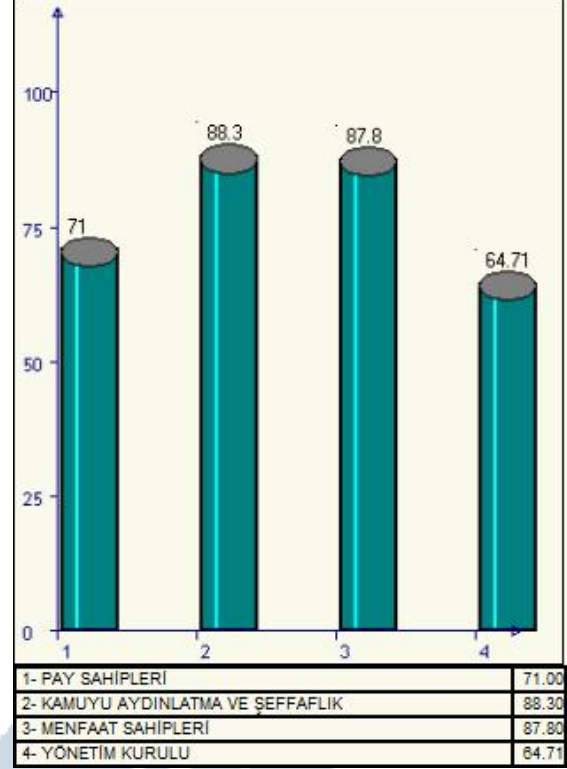
7.8

Kobirate A.Ş. İletişim :

Serap Çembertaş (216) 3305620 Pbx
serapcembertas@kobirate.com.tr

Nermin Uyar (216) 3305620 Pbx
nerminuyar@kobirate.com.tr

www.kobirate.com.tr



DERECELENDİRMENİN ÖZETİ

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, T.C. Başbakanlık Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak hazırladığı ve yine aynı düzenleyici kuruluşça onaylanan Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Metodolojisine uygun olarak **DOĞUŞ** Otomotiv Servis ve Ticaret A.Ş.'nin Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygunluğunun derecelendirmesi, şirket merkezinde belgeler üzerinde yapılan çalışmalar, yönetici ve ilgililer ile yapılan görüşmeler ve diğer incelemeler neticesinde sonuçlandırılmıştır.

SPK Kurumsal Yönetim İlkelerinde de yer aldığı üzere derecelendirme çalışması, Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ile Yönetim Kurulu başlıkları altında 388 kriterin incelemesi ve Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim

Hizmetleri A.Ş metodolojisine göre değerlendirilmesi sonucu **DOĞUŞ** Otomotiv Servis ve Ticaret A.Ş'nin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu **7,80** olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, **DOĞUŞ** Otomotiv'in SPK tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine önemli ölçüde uyum sağladığı İMKB'nin Kurumsal Yönetim Endeksi'nde bulunmayı üst düzeyde hak ettiğini ancak büyük riskler teşkil etmese de bazı iyileştirmelere gereksinimi olduğunu göstermektedir.

İç kontrol sistemleri oluşturulmuş ve sağlıklı bir şekilde çalışmaktadır. Şirket için oluşabilecek riskler önemli ölçüde tespit edilmiş ve kontrol edilebilmektedir. Pay sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir.

Kamuyu aydınlatma faaliyetleri ve şeffaflık iyi düzeydedir. Menfaat sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları kurumsal yönetim ilkeleri ile uyumludur, ancak büyük riskler teşkil etmese de kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde bazı iyileştirmelere gereksinimi vardır.

Özet olarak ana başlıklar halinde derecelendirme çalışmasına bakıldığında; Pay Sahipleri, bölümünden **DOĞUŞ Otomotiv'in** ulaştığı notun **71,00** olduğu görülmektedir. Bölümle ilgili olarak şirketin SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine önemli ölçüde uyum sağladığı görülmektedir. CFO'ya bağlı olarak çalışan ve görevinin gereklerini yerine getirebilecek yeterlilikte bir yatırımcı ilişkileri birimi mevcuttur.

Genel kurul çağrılarında ilkelere belirtilen sürelerle uyulması, genel kurulların mevcut yasa, mevzuat ve ana sözleşmeye uygun yapılması, pay sahiplerinin oy kullanma hakkını zorlaştıran prosedür ve oy sayısında üst sınır uygulamasına dönük kısıtlamaların bulunmaması, hiçbir payın genel kurulda yönetim kuruluna aday gösterme imtiyazının bulunmaması, payların devrinde herhangi bir kısıtlama bulunmaması, kâr dağıtım politikasının oluşturulması ve kamuoyuna duyurulması ilkelere uyum sağlanan uygulamalar olarak değerlendirilmiştir.

Buna karşılık; genel kurul öncesi pay sahiplerinin bilgilendirilmesine yönelik olarak bir bilgilendirme dokümanı hazırlanmaması, pay sahiplerinin bilgi alma ve pay sahipliği haklarının kullanılması konusunda önemli bir kriter olan "Özel Denetçi Tayini" ve "Birikimli Oy Sistemi" ile kar payı avansı hakkında ana sözleşmede bir düzenleme olmaması iyileştirmeye gerek duyulan alanlar olarak belirlenmiştir.

DOĞUŞ Otomotiv'in Kamuyu Aydınlatma ve şeffaflık bölümündeki uygulamalarıyla ilkelere oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı ve ulaştığı notun **88,30** olduğu görülmektedir. Bu bölümde, şirketin; Bilgilendirme Politikaları'nın oluşturulmuş olması,

İçeriden Öğrenenlerin Ticaretine Konu Olabileceklerin Listesi'nin kamuoyuna duyurulması, gerçek kişi nihai hâkim pay sahiplerini internet sitesinde açıklanması, yabancı yatırımcıların bilgi edinebilmeleri için şirketin internet sitesinin İngilizce olarak da düzenlenmesi ve Bağımsız Denetim Kuruluşu'nun rotasyona tabi tutulması olumludur. Ancak, bilgilendirme politikalarının henüz genel kurulun bilgisine sunulmamış olması, kurumsal yönetim uyum beyanında uyum sağlanamayan ilkelere uyulmama gerekçesinin açıklanmaması, yıllık faaliyet raporu içeriğinde, periyodik mali tabloların şirketin finansal durumunu tam olarak yansıttığına ve şirketin mevzuata tam olarak uyduğuna dair yönetim kurulu üyesi/üyeleri ve üst yönetimin imzalı beyanları bulunmaması bu bölümle ilgili olarak giderilmesi gereken bazı eksiklikler olarak tespit edilmiştir.

Menfaat Sahipleri bölümünde **DOĞUŞ Otomotiv'in** notu **87,80** olarak belirlenmiş ve bu bölümdeki uygulamalarıyla şirketin SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne çok iyi seviyede uyum sağladığı tespit edilmiştir. Şirketin kapsamlı ve çağdaş bir insan kaynakları politikası olması, müşteri ve tedarikçilerin haklarına ilişkin ayrıntılı düzenlemelerin bulunması, etik kuralların ve sosyal sorumluluk projelerinin oluşturulup kamuya açıklanması olumlu uygulamalardır. Menfaat sahipleri ve kamu kurumları ile önemli hukuksal anlaşmazlıkların olmaması; çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler ve kamu otoriteleri ile oluşturulan yazılı prosedürlere uygun, sağlıklı ilişkiler kurulduğunun göstergeleri olarak değerlendirilmiştir. Çalışanların yönetim kurulunda temsilci bulundurmamaları ve etik kuralların henüz genel kurulun bilgisine sunulmamış olması bu bölümde tespit edilen en önemli eksiklerdir.

Yönetim Kurulu ve Yöneticiler bölümünden **64,71** alan **DOĞUŞ Otomotiv'in** yönetim kurulu üyeleri şirketin faaliyet konusunda deneyimli kişiler olup, şirketin misyon ve vizyonunu belirleyip kamuya açıklamışlardır. Sekiz (8) kişiden oluşan yönetim kurulunun biri dışında diğerlerinin icracı olmayan

üyelerden teşkil edilmesi olumlu karşılanmıştır. Denetim ve Risk, Etik ve Kurumsal Yönetim Komiteleri oluşturulmuştur. Yönetim kurulunda bağımsız üye bulunmaması, üyelerin huzur hakkı olmaması, yönetim kuruluna üye seçiminde birikimli oy yönteminin uygulanmaması ise bu bölümle ilgili iyileştirmeye açık alanlar olarak belirlenmiştir.



2. DERECELENDİRME METODOLOJİSİ

Kurumsal Yönetim Derecelendirmesi, firmaların yönetim yapılarının, yönetilme biçiminin, pay sahipliği ve menfaat sahipliğini ilgilendiren düzenlemelerin, tam anlamıyla şeffaf ve doğru bilgilendirmenin günümüz modern kurumsal yönetim ilkelerine uygun yapılıp yapılmadığını denetleyen ve mevcut duruma karşılık gelen bir notu veren sistemdir.

1999 Yılında Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü OECD Kurumsal Yönetim İlkelerini Bakanlar Kurulu'nda onaylamış ve yayınlamıştır. Bu tarihten itibaren ilkeler, dünya genelinde karar alıcılar, yatırımcılar, pay sahipleri ve şirketler açısından uluslar arası bir referans haline gelmiştir. İlkeler 2002 yılında yeniden gözden geçirmeye tabi tutulmuş ve günümüze uygun hale getirilmiştir.

Türkiye'de ise Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Kurumsal Yönetim ile ilgili çalışmaları üstlenmiştir. SPK ilk olarak 2003 yılında Kurumsal Yönetim İlkelerini oluşturmuş, daha sonra da 2005 yılında mevcut ilkeleri yeniden gözden geçirip yayınlamıştır. İlkeler, Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ve Yönetim Kurulu olmak üzere dört ana başlık altında toplanmıştır.

SPK'nın dışında BDDK'da 01.11.2006 tarih ve 26333 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bankaların Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Yönetmeliği ile Bankaların uygulaması gerekli kuralları bu yönetmelikte toplamıştır.

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. (Kobirate A.Ş) Kurumsal Yönetim Derecelendirmesi'ni Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerine (SPKKYİ) bire bir esas alan bir sistemle gerçekleştirmektedir. Bu sistemde firmalar SPKKYİ'ne uygun olarak Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ve

Yönetim Kurulu olmak üzere dört ana başlık altında analiz edilir.

Bu analiz sırasında iş akışının ve analiz yönteminin Kobirate A.Ş. Etik İlkelerine tam anlamıyla uygunluğu gözetilir.

Bu analiz sırasında firmanın kurumsal yönetim ilkelerine uygunluğunu ölçebilmek için İMKB'de işlem gören firmalarda 388 adet farklı kriter gözetilir. Bu kriterler Kobirate A.Ş.'ye özel olan Kurumsal Yönetim Derecelendirme Soru Setlerine dönüştürülmüş olup firmalar ya da bankalardan bu soruların cevapları elektronik ortamda alınmaktadır. Alınan cevaplar derecelendirme uzman ve analistlerince incelenmekte, tekrar kontrol edilmekte ve sonuçlarıyla birlikte bir rapor haline getirilip Kobirate Kurumsal Yönetim Derecelendirme Komitesine nihai karar için sunulmaktadır.

Firmanın Kurumsal Yönetim Derecelendirme Komitesi'nden alacağı puan 0 ile 10 arasında olmaktadır. Bu puantajda 10 mükemmel, SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkelerine tam anlamıyla uyumlu anlamına, 0 ise çok zayıf mevcut yapıda SPK Kurumsal Yönetim İlkeleriyle hiçbir anlamda uyum bulunmadığı anlamına gelmektedir.

Bu anlamda toplam nota ulaşmada Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde de benimsemiş olduğu oranlarda:

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

ağırlığa sahip olarak değerlendirmeye alınmakta ve nihai nota ulaşılmaktadır.

Bu rapordaki:

✓ simgesi SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygun/Doğru Uygulama

* simgesi SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygun Olmayan/Yanlış Uygulama

✓/* simgesi SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygun Hale Getirilmesi için Geliştirilmesi Gerekli Uygulama

anlamında kullanılmaktadır.



3. ŞİRKETİN TANITIMI



Şirket Unvan	: Doğuş Otomotiv Servis ve Ticaret Anonim Şirketi
Şirket Adresi	: Kanuni Merkez Maslak Mahallesi, G-45 Ahi Evran Polaris Cad. Ayazağa – Maslak, Şişli/ İSTANBUL Yönetim Merkezi Şekerpınar Mahallesi Anadolu Caddesi No: 22 41490 Şekerpınar - Çayırova / Kocaeli
Şirket Telefonu	: (0262) 6769090
Şirket Faksı	: (0262) 6769096
Şirket Web Adresi	: www.dogusotomotiv.com.tr
Şirketin Kuruluş Tarihi	: 19/11/1999
Şirket Ticaret Sicil No	: 429183 / 376765
Şirketin Ödenmiş Sermayesi	: 220.000.000.-TL
Şirketin Faaliyet Alanı	: Otomotiv ve yedek parça ithalatı, satışı-pazarlaması ve servis hizmetleri
Faaliyette Bulunduğu Sektör	: Otomotiv Sektörü

Derecelendirme İle İlgili Şirket Temsilcisi:

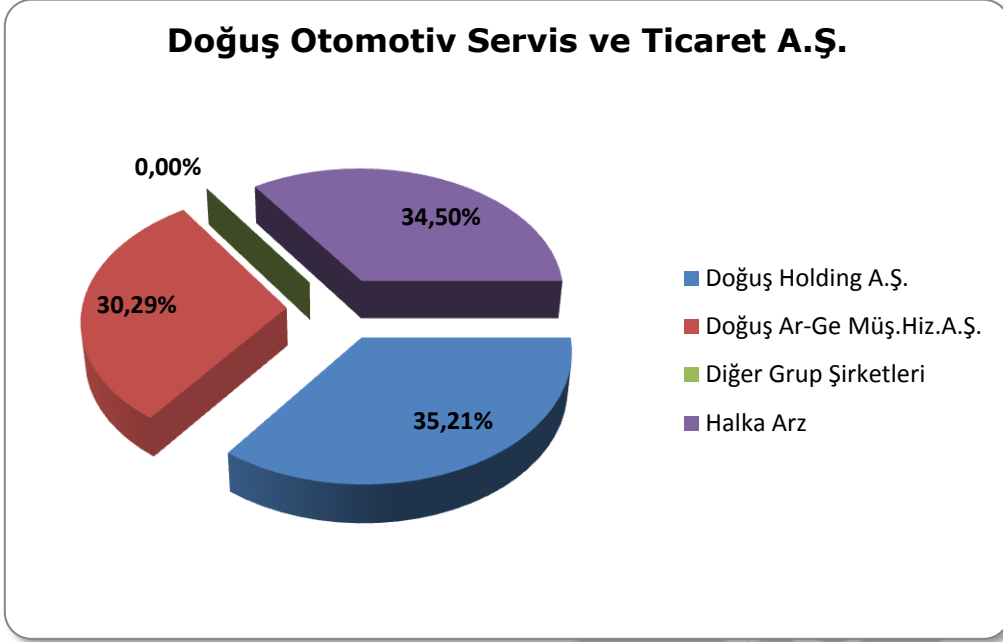
Verda Beste Taşar

Yatırımcı İlişkileri Yöneticisi

BTasar@dogusotomotiv.com.tr

(0262) 6769090

Şirket Ortaklık Yapısı (rapor tarihi itibariyle)



Kaynak : www.kap.gov.tr

Ortak Adı	Payı (TL)
Doğuş Holding A.Ş.	77.461.218
Doğuş Ar. Ge. ve Müş. Hiz. A.Ş.	66.638.086
Halka Arz	75.900.000
Diğer Grup Şirketleri	696
Toplam	220.000.000

Gerçek Kişi Nihai Pay Sahipleri (rapor tarihi itibariyle)

Ortak Adı	Payı
Şahenk Ailesi	72,86 %
Diğerleri	27,14 %
Toplam	100,00%

Şirket Yönetim Kurulu

Ad/ Soyadı	Unvanı	İcracı/ İcracı Değil
Aclan ACAR	Yönetim Kurulu Başkanı	İcracı değil
Süleyman Kadir Tuğtekin	Yönetim Kurulu Başkan Vekili	İcracı değil
H.Murat Aka	Yön.Kur.Üyesi & Denetim Komitesi Başkanı	İcracı değil
Emir Ali Bilaloğlu	Yönetim Kurulu Üyesi / Genel Müdür	İcracı
Özlem Denizmen Kocatepe	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı değil
Hasan Hüsnü Güzelöz	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı değil
Cem Yurtbay	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı değil
E.Nevzat Öztangut	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı değil

Yönetim Kurulu'nun Görev Dağılımı

- Endüstriyel Yatırımlar ve İnşaat İşleri: Süleyman Kadir Tuğtekin
- Finansal İştirakler: H. Murat Aka
- Hukuk Konuları: Hasan Hüsnü Güzelöz
- Pay Sahipleri ile İlişkiler: Hasan Hüsnü Güzelöz (IMKB)

Şirket Üst Yönetimi

Ad/ Soyadı	Unvanı
Emir Ali Bilaloğlu	Genel Müdür & İcra Kurulu Başkanı
Dr.Berk Çağdaş	Mali ve İdari İşler Genel Müdürü & İcra Kurulu Üyesi
Giovanni Gino Bottaro	Audi, Bentley, Lamborghini Marka Genel Müdürü & İcra Kurulu Üyesi
İlhami Eksin	DOD, Scania Deniz ve Endüstriyel Motorlar, Thermo King Marka Genel Müdürü & İcra Kurulu Üyesi
Anıl Gürsoy	Seat, Porsche Marka Genel Müdürü & İcra Kurulu Üyesi
Tolga Senyücel	Scania Krone Meiller Marka Genel Müdürü & İcra Kurulu Üyesi
Mustafa Karabayır	Lojistik Hizmetler Genel Müdürü & Kalite Yönetim Temsilcisi & İcra Kurulu Üyesi
Vedat Uygun	VW Binek Araç Marka Genel Müdürü & İcra Kurulu Üyesi
Kerem Galip Güven	VW Ticari Araç Marka Genel Müdürü & İcra Kurulu Üyesi
Kerem Talih	Finans ve İdari İşler Direktörü
Yeşim Yalçın	Mali İşler Direktörü
Ela Kulunyar	İnsan Kaynakları & Süreç Yönetimi Direktörü
Koray Bebekoğlu	Stratejik Paz.ve Kurumsal İletişim Direktörü
Okan Özkaynak	Yurtdışı Yat. & VW Ticari SSH Direktörü

YÖNETİM KURULU KOMİTELERİ

Şirket Denetim ve Risk komitesi

Murat Aka
E. Nevzat Öztangut

Stratejik Planlama ve İş Geliştirme Komitesi

Özlem Denizmen Kocatepe
Emir Ali Bilaloglu
Süleyman Kadir Tuğtekin

Etik ve Kurumsal Yönetim Komitesi

Özlem Denizmen Kocatepe
E. Nevzat Öztangut

Disiplin Komitesi

Hasan Hüsnü Güzelöz
Emir Ali Bilaloğlu

Bayi Komitesi

Cem Yurtbay
Emir Ali Bilaloğlu

İnsan Kaynakları ve Ücretlendirme Komitesi

Aclan Acar
Hasan Hüsnü Güzelöz
Emir Ali Bilaloğlu

Şirketin seçilmiş bazı kalemlerdeki son iki yılın 12. Aylarına ait Bilanço karşılaştırması

	2009/12(Bin)	2010/12(Bin)	Değişim %
Ticari Alacaklar	153.976	242.765	57,66
Stoklar	293.396	402.562	37,21
Kısa Vadeli Yükümlülükler	548.645	667.262	21,62
Ödenmiş Sermaye	110.000	220.000	100,00
Öz Kaynaklar	533.066	737.452	38,34

Kaynak : www.kap.gov.tr

Şirketin bazı kalemlerindeki son iki yılın 12. Aylarına ait Kar/Zarar Tablosu Karşılaştırması

	2009/12(Bin)	2010/12(Bin)	Değişim %
Satış Gelirleri	2.129.385	3.428.300	60,99
Faaliyet Karı	77.571	201.780	160,12
Finansman Giderleri	43.609	39.212	-10,08
Vergi Öncesi Kar/Zarar	41.354	192.680	365,93
Net Kar/Zarar	30.529	149.549	389,86

Kaynak : www.kap.gov.tr

Şirketin Kısa Tarihçesi

1994 yılında Doğu Otomotiv Sanayi ve Ticaret A.Ş. unvanı ile VW AG distribütörü olarak faaliyetine başlamıştır. 1999'da yeniden yapılanarak unvan değişikliğine gitmiş ve 2004 yılında da otomotiv faaliyetiyle ilgili tüm markaları şu andaki unvanla tek bir çatı altında toplamıştır.

Bir yandan distribütörlüğünü yaptığı markaları artırırken diğer yandan faaliyetini tamamlayıcı alanlarda da çeşitli markalarla temsilcilik ve üretim anlaşmaları yapmıştır. Türkiye'nin toptan ithal pazarında lider distribütör konumunda olan Doğu Otomotiv, binek aracı, hafif ticari araç, ağır vasıta, endüstriyel ve deniz motorları, soğutma

sistemleri alanlarında kendi sektörünün lideri olan 14 uluslararası markanın temsilciliğini yürütmektedir. Bunlar; Volkswagen Binek Araç, Volkswagen Ticari Araç, Audi, Porsche, Bentley, Lamborghini, Bugatti, SEAT, Skoda, Scania, Krone ve Meiller markalarından oluşmaktadır. Ayrıca deniz motorları pazarında Scania Engines, soğutma sistemleri pazarında Thermo King ve 2.el pazarında kendi bünyesinde yaratmış olduğu DOD markalarıyla yer almaktadır.

2004 yılında halka arz yöntemiyle İMKB'da sermayesinin % 34,50 ni halka açan Doğu Otomotiv, kurumsallaşma ve marka / firma tanınırlık açısından hızlı ve yüksek bir performans göstermiştir. 2008 yılında Kurumsal İtibar Araştırması sonuçlarını, 2009 ve 2010 yıllarında da Kurumsal Sosyal Sorumluluk raporlarını (sektöründe ilk) yayınlamıştır. Doğu Otomotiv kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı ile çalışmakta; bu bilinci iş yapış modellerine ve sosyal paydaşlarına yayararak topluma değer katmayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda Mart 2010 itibariyle "Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi"ni imzalamıştır. Bu sözleşme ile Doğu Otomotiv olarak insan hakları, çalışma koşulları, çevre koruma ve yolsuzlukla mücadele gibi konularda geliştirilmiş olan on temel prensip çerçevesinde ortak mücadele vermek için girişimde bulunacağını beyan etmiştir.

Şirketin Faaliyetleri Hakkında Bilgi

Doğu Otomotiv; finansal hizmetler, otomotiv, inşaat, medya, turizm, gayrimenkul ve enerji sektörlerinde faaliyet gösteren Doğu Grubu'nun bir üyesidir.

560 çalışanı ve 500'den fazla bayiden oluşan satış-servis ağıyla Türkiye'nin lider otomotiv ithalatçısı ve en büyük otomotiv distribütörlerinden biridir. Koşulsuz müşteri memnuniyeti ilkesini öncelik olarak belirleyen Doğu Otomotiv, bu bayi ağıyla yetkili servis-bakım-yedek parça temininde müşterilerine Türkiye çapında hızlı ve yetkin hizmet vermektedir.

Doğu Otomotiv bağlı ortaklığı Doğu Oto, 2004 yılından bu yana hizmet vermeye devam etmektedir. Doğu Oto, temsil ettiği toplam 6 marka için İstanbul, Ankara ve Bursa illerinde yeni araç, ikinci el araç, yedek parça, aksesuar satışı ve satış sonrası hizmetleriyle beraber müşterilerine, sigorta ve finansman hizmetleri sunmaktadır. Doğu Oto; VW Binek Araç, VW Ticari Araç, Audi, Porsche, SEAT markalarının yetkili satış ve servis hizmetleri yanında, Skoda markası için yetkili servis hizmetini yürütmektedir. Doğu Oto, DOD yetkili satıcısı olarak ikinci el satışı da yapmaktadır.

Bir Doğu Otomotiv iştiraki olan ve 1989 yılında Skoda'nın Türkiye distribütörlüğünü yürütmek üzere kurulan Yüce Oto Skoda marka araçların satış, servis ve yedek parça hizmetlerini, Türkiye çapında 32 yetkili satıcı ve 41 yetkili servis ile sağlamaktadır.

Volkswagen Doğu Tüketici Finansmanı A.Ş. (vdf), 30 Aralık 1999 tarihinde, Volkswagen Financial Services AG'nin %51 ve Doğu Grubu'nun %49 ortaklığında, müşterilerin bütçe ve ödeme şartlarına uygun olarak farklı finansal ürün ve hizmetler sunmak için kurulmuş bir tüketici finansman şirkettir. Volkswagen Financial Services A.G.'nin uluslararası bilgi donanımı ve Doğu Grubu'nun otomotiv ve finans sektörlerindeki deneyimlerinin birleşimi ile kurulan Türkiye'nin öncü finansman şirketi vdf, tüketicilerine yeni ve farklı finansal seçenekler sunmaktadır.

2007 yılında %49 Doğuş Otomotiv ve %51 LeasePlan ortaklığıyla LeasePlan Türkiye kurulmuştur, LeasePlan'in global deneyimi ile Doğuş Otomotiv'in dinamizmini birleştirek hem yabancı, hem de büyük ve küçük ölçekli yerel firmalara operasyonel kiralama hizmetini yaymayı amaçlamaktadır. Operasyonel kiralamada dünya lideri olan LeasePlan, 6.000 çalışanı ile 5 kıtada ve 30 ülkede 1 milyon 300 bin adetlik dev bir araç filosunu yönetmektedir.

Doğuş Otomotiv'in, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından ihale edilen Araç Muayene İstasyonlarının Yapımı, Bakımı ve İşletilmesine ilişkin imtiyaz hakkını 15.08.2008'de imzalanan sözleşme ile 20 yılılığına kazanan TÜVTÜRK'de % 33 ortaklık hissesi bulunmaktadır. T.C. Ulaştırma Bakanlığı denetiminde, 48 alt işleticisi ile beraber araç muayene hizmetini yürüten TÜVTURK, 81 ilde işleme açtığı uluslararası standartlara uygun 193 sabit, 71 gezici, toplamda 264 araç muayene istasyonu ile tüm Türkiye'de faaliyet göstermektedir.

Doğuş Otomotiv Autonews tarafından yapılan ve Avrupa'nın en büyük distribütörlerinin belirlendiğı sıralamada 18'inci olmuştur. Capital Dergisi tarafından gerçekleştirilen Capital 500 araştırmasında 34'üncü; Fortune tarafından düzenlenen Fortune 500 araştırmasında 30'uncu; Forbes "Türkiye'nin En Büyük 100 Şirketi" araştırmasında ise 55'inci sırada yer almıştır. Türkiye'nin saygın ekonomi dergilerinden "Capital" tarafından her yıl düzenli olarak gerçekleştirilen "Türkiye'nin En Beğenilen Şirketleri Araştırması" kapsamında Doğuş Otomotiv, otomotiv sektöründe geçen yıl üçüncü sırada olan yerini bu yıl ikinciliğe yükseltmiş bulunmaktadır. Sektörün önde gelen Pazar araştırma şirketi Autobiz'in verilerine göre 2011 yılında Avrupa'nın En Büyük Distribütör Listesi'nde yeni araç satışında 7'inci sırada yer almıştır. Trafik güvenliği ana teması ile hem sürücülerin hem de yayaların bilinçlendirilmesi amacıyla 2004 yılından bu yana "Trafik Hayattır!" sosyal sorumluluk faaliyetlerini daha geniş bir platformda değerlendirmek ve tüm iş süreçlerine entegre etmek amacıyla 2009 yılında sürdürülebilirlik çalışmaları başlatılmıştır. Doğuş Otomotiv olarak, spordan sanata ve eğitime kadar farklı alanlarda gerçekleştirilen sponsorluk projelerinde ve satış pazarlama faaliyetlerinde, birlikte çalışılan tüm markaların iletişimde, kurumsal logolar ile beraber "Trafik Hayattır!" logosunu da kullanarak topluma trafik güvenliği mesajı vermeye devam edilmektedir. Trafik güvenliği bilinci yüksek bir toplum ve trafikte karşılıklı saygı ve sorumlu davranış konusunda kültür geliştirmeyi hedefleyerek, "Trafik Hayattır!" sosyal sorumluluk platformu kapsamında çalışmalar sürdürülmektedir. Doğuş Otomotiv, Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneğı tarafından kurumsal sosyal sorumluluğı kurum kültürü olarak içselleştiren şirketlerin çözümlerini kamuoyu ile paylaşması adına düzenlenen "KSS Çözümleri Pazaryeri" ödül töreninde bu yıl Trafik Hayattır! eğitim çalışmaları ile iki ödüle birden layık görülmüştür.

Doğuş Otomotiv, Türkiye'deki başarılı operasyonunu yurtdışına taşımaya yönelik olarak da yeni yatırımlar içindedir. Şirket, VW Grubu'yla güvene dayalı yakın işbirliğinin bir sonucu olarak İsviçre'nin Lozan kentinde kurduğu Porsche yetkili satış ve servis merkezini Eylül 2009 tarihinde hizmete sokmuştur.

Doğuş Otomotiv'in, distribütörü olduğu dünyanın önde gelen damper üreticisi Meiller ile ortaklaşa kurduğu Meiller Doğuş Damper Fabrikası'nın açılışı 20 Haziran 2008 tarihinde Sakarya'da yapılmıştır. Proje, 10 milyon euro yatırım ile hayata geçmiştir.

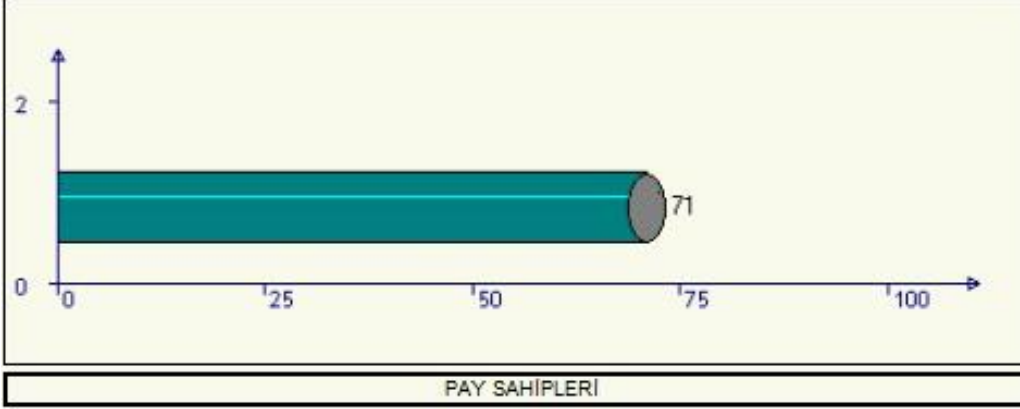
Doğuş Otomotiv'in ikinci üretim tesisi olarak planlanan Krone Doğuş Treyler Fabrikası'nın temelleri ise 17 Temmuz 2008 tarihinde İzmir'in Tire ilçesinde atılmıştır. 35 milyon euro yatırım ile temelleri atılan Krone Doğuş Treyler Fabrikası , Avrupa'nın ikinci en büyük treyler üreticisi Krone ortaklığında kurulmaktadır. Türkiye'nin yabancı ortaklı "ilk" treyler üretim merkezi olma özelliğini taşımaktadır.



İŞTİRAKLER VE BAĞLI ORTAKLIKLAR

Ticaret Unvanı	Faaliyet Konusu	Ödenmiş/Çıkarılmış Sermaye	Şirketin Sermayedeki Payı	Para Birimi
<u>Doğuş Auto Mısır For Trading Manufacturing Vehicles JSC</u>	Oto Alım-Satımı ve SS Hizmetleri	72.000.000	71.950.000	EGP
<u>D-Auto Suisse SA</u>	Porsche Lozan Bölge Distribütörlüğü	20.500.000	20.490.000	CHF
<u>Doğuş Oto Pazarlama ve Ticaret A.Ş.</u>	Oto Alım-Satımı ve SS Hizmetleri	45.000.000	43.288.270	TL
<u>Yüce Auto Motorlu Araçlar Tic. A.Ş.</u>	Skoda Türkiye Distribütörü	2.100.000	1.049.999	TL
<u>Meiller Doğuş Damper Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.</u>	Damper Üretimi ve Satışı	39.000.000	19.110.000	TL
<u>Krone Doğuş Treyler Sanayi ve Ticaret A.Ş.</u>	Treyler Üretimi ve Satışı	66.300.000	31.824.000	TL
<u>Volkswagen Doğuş Tüketici Finansmanı A.Ş.</u>	Otomotiv Tüketici Finansmanı	30.000.000	14.399.998	TL
<u>Doğuş Sigorta Aracılık Hizmetleri A.Ş.</u>	Sigorta Aracılık Hizmetleri	1.265.000	531.232	TL
<u>LPD Holding A.Ş.</u>	Holding Şirketi	3.265.300	1.231.999	TL
<u>VDF Servis Holding A.Ş.</u>	Holding Şirketi	5.100.000	1.924.230	TL
<u>Tüvtürk Güney Taşıt Muayene İstasyonları Yapım İşletim A.Ş.</u>	Taşıt Muayene İstasyonları	25.250.000	8.332.836	TL
<u>Tüvtürk Kuzey Taşıt Muayene İstasyonları Yapım İşletim A.Ş.</u>	Taşıt Muayene İstasyonları	67.100.000	22.143.895	TL
<u>Tüvtürk İstanbul Taşıt Muayene İstasyonları Yapım İşletim A.Ş.</u>	Taşıt Muayene İstasyonları	67.000.000	11.257.060	TL
<u>Doğuş Holding A.Ş.</u>	Holding Şirketi	856.027.050	31.380.908	TL
<u>Garanti Yatırım Otaklığı A.Ş.</u>	Portföy İşletmeciliği	30.000.000	9.113	TL
<u>Leaseplan Otomotiv Servis ve Ticaret A.Ş.</u>	Operasyonel Araç Kiralama	6.400.000	1	TL
<u>VDF Sigorta Aracılık Hizmetleri A.Ş.</u>	Sigorta Aracılık Hizmetleri	50.000	1	TL
<u>Doğuş Bilgi İşlem ve Teknoloji Hizmetleri A.Ş.</u>	BT	50.000	23.000	TL

4. DERECELENDİRMEİNİN BÖLÜMLERİ A. PAY SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Yatırımcı İlişkileri Birimi var ve pay sahiplerini ilgilendiren görevleri gereği gibi yerine getirmektedir.
- ✓ Bilgilendirme politikaları düzenlenmiş ve kamuya duyurulmuştur.
- ✓ Genel kurullar ve davetleri süresi içinde yapılmaktadır.
- ✓ Genel kurulda oy kullanma yöntemi şirketin internet Sitesinde yayınlanmaktadır.
- ✓ Oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı prosedürler ve pay sahibinin kullanacağı oy sayısına üst sınır uygulaması bulunmamaktadır.
- ✓ Hiçbir paya oyda herhangi bir imtiyaz tanınmamıştır.
- ✓ Payların devrinde kısıtlama yoktur.
- ✓ Kar dağıtım politikası oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.
- ✗ Genel kurul öncesi bilgilendirme dokümanı hazırlanmamıştır.
- ✗ Genel kurul çağrılarında toplantıların kamuya açık olarak yapılacağı hususuna yer verilmemektedir.
- ✗ Ana sözleşmede, pay sahiplerine özel denetçi tayini talep etme hakkı düzenlenmemiştir.
- ✗ Azınlık pay sahiplerine birikimli oy kullanma hakkı tanınmamıştır.
- ✗ Ana sözleşmede kar payı avansı uygulaması düzenlenmemiştir.
- ✓/✗ Genel kurullarda, yönetim kurulu üye adayları hakkında hangi bilgilerin açıklanacağı hususunun şirket ana sözleşmesinde yer alması sağlanmalıdır

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere pay sahipliği hakkının kolaylaştırılması, pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakları, pay sahiplerinin genel kurula katılım hakları, pay sahiplerinin oy hakları, azınlık pay sahiplerinin hakları, pay sahiplerinin kâr payı alma hakları, pay sahiplerinin istediklerinde istediği kişilere paylarını devredebilme hakları ve pay sahiplerinin tümüne eşit işlem ilkesi başlıkları çerçevesinde 100 farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden 71,00 puan almıştır.

a. Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması

DOĞUŞ Otomotiv'de pay sahipleri ile ilişkiler, Yatırımcı İlişkileri Departmanı tarafından yürütülmektedir. Bu departman CFO/Mali ve İdari İşler Genel

Müdürü Dr. Berk Çağdaş'a bağlı olarak faaliyet göstermekte olup birim Verda Beste TAŞAR'ın yönetiminde bulunmaktadır.

Pay sahiplerinin bilgi edinme haklarının en iyi şekilde kullandırıldığı, şirkete telefon, faks ve e-posta yoluyla yapılan bilgi taleplerinin hızla karşılandığı belirlenmiştir. Birebir toplantılar, telekonferanslar ve analist toplantıları ile de gerek mevcut yatırımcılar gerekse potansiyel yatırımcılarla irtibat sağlanmakta, bilgi taleplerinin karşılanmakta olduğu öğrenilmiştir.

Pay sahipliği haklarının kullanımı kapsamında, pay sahiplerinin yararlanabileceği genel kurula ilişkin dokümanların hazırlanarak Şirket merkezi ve internet sitesinde incelemeye sunulduğu, oylama sonuçlarının kaydının tutulup Şirketin internet sitesinde yayımlandığı ve isteyen pay sahiplerine gönderildiği tespit edilmiştir.

DOĞUŞ Otomotiv'in bu alt bölümdeki uygulamalarıyla ilkelere iyi düzeyde uyum sağladığı kanısına varılmakla birlikte, etik ve kurumsal yönetim komitesine bağlı bağımsız bir pay sahipleri ile ilişkiler biriminin oluşturulmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

b. Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı

Pay sahipliği haklarının sağlıklı olarak kullanılabilmesi için gerekli olan bilgiler pay sahiplerinin kullanımına sunulmakta ve bu amaçla Şirketin internet sitesi www.dogusotomotiv.com.tr etkin bir platform olarak kullanılmaktadır. Pay sahiplerinin haklarının kullanımını etkileyebilecek gelişmeler, Kamu Aydınlatma Platformu (KAP), SPK ve İMKB'ye açıklama olarak gönderilmekte, ayrıca Şirketin internet sayfasında **Özel Durum Açıklamaları** başlığı halinde yayımlanmaktadır.

Pay sahiplerinin Şirketle ilgili olarak, çeşitli iletişim araçları ile sözlü/yazılı olarak ulaştırdıkları bilgi isteklerinin en kısa sürede yanıtlandığı ve istenilen bilginin tam, zamanında ve özenli bir

şekilde verildiği izlenimi edinilmiştir. Aynı şekilde; ticari sır kapsamına girmemek kaydıyla Şirketin sermaye, yönetim veya denetim bakımından doğrudan/dolaylı olarak ilişkili olduğu gerçek/tüzel kişiler ile Şirket arasındaki hukuki ve ticari ilişkiler hakkında sorulan soruların da yanıtlandığı bilgisine ulaşılmıştır. Pay sahipleri tarafından sorulan sorular ve yetkililerce verilen cevapların düzenli olarak arşivlendiği görülmüştür.

Şirketin, Yönetim Kurulu tarafından onaylanan "Bilgilendirme Politikaları" resmi internet sitesinde yayınlanmakta ve pay sahiplerinin bilgi alma hakkına ilişkin yöntemler bu politikalar kapsamında ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. Şirketin hukukçuları, pay sahipleri tarafından kendisine yeterli, gerçek ve/veya zamanında bilgi verilmemesi nedeniyle genel kurul kararlarının iptali yönünde açılan bir dava bulunmadığı belirtilmiştir.

Şirket ana sözleşmesinde "Her pay sahibinin bireysel olarak genel kuruldan özel denetçi atanmasını talep etme hakkı" konusunda bir düzenleme yapılmamış olması bu alt bölümle ilgili olarak ilkelere uyum sağlamayan bir alan olarak belirlenmiştir.

c. Genel Kurula Katılım Hakkı

DOĞUŞ Otomotiv, 2010 yılı faaliyet sonuçlarını incelemek ve karara bağlamak üzere 2011 yılında yaptığı olağan genel kurul toplantısı çağrılarını, toplantı tarihinden üç (3) hafta önce, Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi, ulusal gazeteler ve internet aracılığı ile yapmıştır. İlan içeriği ve gündem maddelerinin sunumunun farklı yorumlara yol açmayacak şekilde yeterince açık olduğu belirlenmiştir. Gündem maddeleri ile ilgili bilgi ve belgeler, toplantı tarihinden on beş (15) gün önce şirket merkezinde ve şirketin resmi internet sitesinde pay sahiplerinin bilgisine ve incelemesine sunulmuş olup toplantı hesap dönemi sonundan itibaren ilkelere belirtilen süre içerisinde yapılmıştır.

Toplantıya katılmayacak olanlar için hazırlanan vekâletname örnekleri şirket merkezinde, yazılı basında yayınlanan duyuru ekinde ve elektronik ortamda pay sahiplerinin kullanımına sunulmuştur. Toplantı gündemi hazırlanırken, pay sahiplerinin gündemde yer almasını istedikleri konuların yönetim kurulu tarafından dikkate alındığı bilgisi edinilmiş olup toplantıda gündem maddeleri ayrı ayrı oylanmış, sayılmış ve pay sahiplerine toplantı bitmeden duyurulmuştur.

Toplantı tutanakları üzerinde yapılan incelemede, yönetim kurulu başkanı ve iki üyenin de toplantıya katıldığı tespit edilmiştir. Yine toplantı tutanaklarından; toplantı başkanının, toplantıyı adil ve pay sahiplerinin haklarını kullanmalarını sağlayacak etkinlikte yönettiği, pay sahiplerine yıllık faaliyet raporu, şirketin mali tabloları, performans göstergeleri gibi konularda bilgi verildiği izlenimi edinilmiştir. Yönetim kurulu üyesi adaylığı konusunda ana sözleşmede ayrıntılı tanım verilmemekle birlikte, adayların görevin gerektirdiği bilgiye sahip ve sektörde deneyimli kişilerden seçildiği görülmektedir.

Şirketin sermaye ve yönetim yapısı ile malvarlığında değişiklik meydana getiren bölünme ve hisse değişimi, önemli tutardaki maddi/maddi olmayan varlık alım/satımı, kiralanması veya kiraya verilmesi veya bağış ve yardımda bulunulması ile üçüncü kişiler lehine kefalet, ipotek gibi teminat verilmesine ilişkin kararların genel kurulda alınması yönünde ana sözleşmede madde bulunmadığı ancak bu tür kararlarla ilgili olarak genel kurulda pay sahiplerine bilgi verildiği belirlenmiştir.

Genel kurul öncesi bilgilendirme dokümanı hazırlanmaması, aksine bir uygulama ve herhangi bir engelleme bulunmamakla birlikte genel kurul çağrılarında menfaat sahipleri ve medyanın da katılabileceği bilgisinin verilmemesi, genel kurullarda, yönetim kurulu üye adayları hakkında hangi bilgilerin açıklanacağı konusunda şirket ana sözleşmesinde düzenleme bulunmaması bu alt bölümle ilgili olarak

yeni düzenleme gerektiren alanlar olarak görülmüştür.

d. Oy Hakkı

Gerek ana sözleşmede gerekse uygulamada oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı prosedürlere yer verilmemiş ve pay sahiplerinin genel kurulda kullanabileceği oy sayısına üst sınır getirilmemiştir. Oy hakkının, payın edinimiyle doğan bir hak olarak kullanılması sağlanmakta ve bu hakkın kullanımında zorlaştırıcı bir düzenleme bulunmamaktadır. Pay sahipleri genel kurul toplantılarında oy hakkını bizzat kullanabileceği gibi, pay sahibi olan veya olmayan üçüncü bir şahıs aracılığı ile de kullanabilmekte, bu amaçla kullanılacak vekâletname örnekleri ilan eklerinde ve elektronik ortamda pay sahiplerinin kullanımına sunulmaktadır. Oy hakkının kullanımında bireysel ve kurumsal temsil konusunda herhangi bir kısıtlama yoktur.

Genel Kurul toplantılarında oy kullanım prosedürü şirket ana sözleşmesi madde 21'de tanımlanmıştır. Buna göre, genel kurul toplantılarında oylar el kaldırmak suretiyle verilmekte ancak hazır bulunan pay sahiplerinin temsil ettikleri sermayenin yirmide birine sahip olanların isteği üzerine gizli oya başvurulabilmektedir. Bu bilgi şirketin resmi internet sayfasında pay sahiplerinin bilgisine sunulmuştur.

Hisselerin tamamı hamiline olup hiçbir hissenin herhangi bir imtiyazı bulunmamaktadır.

DOĞUŞ Otomotiv bu alt bölümdeki uygulamalarıyla ilkelere tam uyum sağlamıştır.

e. Azınlık Hakları

Azınlık pay sahiplerinin genel kurula katılma, vekâletle temsil, oy hakkının kullanımında üst sınır uygulaması, yönetim kuruluna aday gösterme veya belli konularda karar alma konusunda herhangi bir hisseye imtiyaz tanınması gibi konularda bir hak ihlali

bulunmamaktadır. Buna karşılık şirket ana sözleşmesinde azınlık pay sahiplerinin birikimli oy uygulamasıyla yönetim kuruluna üye seçmesi konusunda bir düzenlemeye gidilmemiş olması iyileştirme gerektiren bir alan olarak değerlendirilmiştir.

f. Kar Payı Hakkı

DOĞUŞ Otomotiv, gerek **TTK**, gerekse **SPK** ve ana sözleşmeye uygun olarak kar dağıtım şeklini belirlemiş ve elektronik ortamda kamuya açıklamıştır

Şirket ana sözleşmesinde kar payı dağıtımında herhangi bir gruba tanınmış ayrıcalık bulunmadığı belirlenmiştir. Kuruluş en son 2008 yılında temettü dağıtımını yapmış, sonraki yıllarda oluşan kar, yedek akçe olarak öz kaynaklara aktarılmıştır. Genel kurul toplantı tutanakları incelendiğinde kar dağıtımının yapılmamasının gerekçesinin pay sahiplerinin bilgisine sunulduğu belirlenmiştir.

Görüşümüze göre şirketin kar dağıtım şeklini kurumsal yönetim ilkelerine uygun bir politika olarak düzenlemesi ve bu politikayı ilk genel kurulda ortakların bilgisine sunması uygun olacaktır.

Diğer yandan şirket ana sözleşmesinde pay sahiplerine "kar payı avansı (temettü avansı)" verilmesi konusunda bir düzenleme bulunmaması, ilkelere uyum konusunda geliştirilmesi gereken bir husus olarak belirlenmiştir.

g. Payların Devri

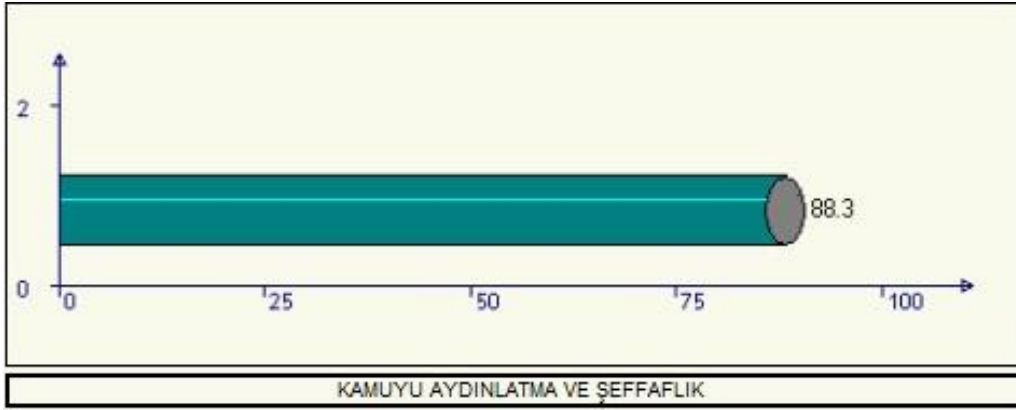
Ödenmiş sermayesi 220.000.000,00 TL olan **Doğuş Otomotiv**'in hisselerinin %34,50'lik kısmı halka arz edilmiştir. Şirketin hisselerinin tamamı hamiline yazılı olup şirket ana sözleşmesinde payların devrini kısıtlayıcı düzenleme bulunmamakta ve uygulamada da bu ilke doğrultusunda hareket edilmektedir.

Şirketin payların devri ile ilgili Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerine tam uyum sağladığı görülmüştür.

h. Pay Sahiplerine Eşit İşlem İlkesi

Yerinde ve belgeler üzerinde yapılan incelemelerde pay sahiplerinden ayrımcılıkla ilgili herhangi bir şikâyetin olmaması, ana sözleşme ve diğer şirket içi prosedürlerde ayrımcılığa dönük düzenlemelerin bulunmaması nedeniyle şirketin pay sahiplerine eşit bir şekilde yaklaştığı sonucuna varılmıştır. Özellikle pay sahiplerini bilgilendirme ve kamuyu aydınlatma konusunda, tüm pay sahiplerine eşit davranıldığı düşünülmektedir.

B. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Bilgilendirme politikası oluşturulmuş ve internet sitesinde kamuya duyurulmuştur.
- ✓ İnternet sitesi oldukça kapsamlı, güncel ve kamuyu aydınlatma aracı olarak etkin bir şekilde kullanılmakta, bilgiler Türkçe ve İngilizce dillerinde sunulmaktadır.
- ✓ Faaliyet raporunda şirket performansı ve beklentiler hakkında bilgi verilmektedir. Ayrıca sunulan bilgiler, istatistiksel çalışmalar ve grafiklerle güçlendirilmiştir.
- ✓ Periyodik mali tablolar ve dipnotları mevcut mevzuat ve uluslararası muhasebe standartlarına uygun hazırlanmaktadır.
- ✓ İçerden öğrenebileceklerin listesi internet sitesinde yayınlanmaktadır.
- ✓ Kar payı dağıtım şekline faaliyet raporunda ve internet sitesinde yer verilmektedir
- ✓ Etik kurallar bilgilendirme politikası çerçevesinde kamuya açıklanmıştır.
- ✓ Kamuya açıklanması gereken önemli olay ve gelişmeler mevzuata uygun ve zaman geçirmeksizin açıklanmaktadır

- * Yıllık faaliyet raporu içeriğinde, periyodik mali tabloların

şirketin finansal durumunu tam olarak yansıttığına ve şirketin mevzuata tam olarak uyduğuna dair yönetim kurulu üyesi/üeleri ve üst yönetimin imzalı beyanları bulunmamaktadır.

- * Kurumsal yönetim uyum beyanında, uyulmayan ilkelerin uygulanmama gerekçesi açıklanmamıştır.

- ✓/× Bilgilendirme politikasının genel kurulun bilgisine sunulması gerekmektedir

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere kamuyu aydınlatma esasları ve araçları, şirket ile pay sahipleri, yönetim kurulu üeleri ve yöneticiler arasındaki ilişkilerin kamuya açıklanması, kamunun aydınlatılmasında periyodik mali tablo ve raporlar,bağımsız denetimin işlevi, ticari sır kavramı ve içeriden öğrenenlerin ticareti, kamuya açıklanması gereken olay ve gelişmeler başlıkları çerçevesinde 94 farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **88,30** puan almıştır.

a. Kamuyu Aydınlatma Esasları ve Araçları

DOĞUŞ Otomotiv, bilgilendirmelerini yönetim kurulu tarafından onaylanan ve kamuoyu ile de paylaşılan "Bilgilendirme

Politikaları” çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Kuruluşun kamuyu aydınlatma konusunda iyi bir düzeyde olduğu, bu kapsamda bilgilerin kamuya açıklanmasında, yasal düzenlemelerde öngörülenlere ek olarak, basın bültenleri, elektronik veri dağıtım kanalları, pay sahipleri ve potansiyel yatırımcılarla yapılan toplantılar, medya kuruluşları aracılığıyla ya da internet sitesi üzerinden yapılan duyurular gibi kamuyu aydınlatma araç ve yöntemlerini etkin olarak kullandığı belirlenmiştir. Şirketin internet sitesi, kurumsal yönetim ilkelerinde sayılan birçok bilgiyi içermekte, bilgilendirme konusunda etkili bir platform olarak kullanılmakta, yabancı yatırımcıların bilgilendirilmesi açısından İngilizce olarak da sunulmaktadır.

Kamuyu Aydınlatma Platformu’na gönderilen açıklamalarda şirketçe CFO/Mali ve İdari İşler Genel Müdürü Dr. Berk ÇAĞDAŞ, Finans ve İdari İşler Direktörü Kerem TALİH, Genel Muhasebe Müdürü Engin KAYA ve Mali İşler Direktörü Yeşim YALÇIN imzaya yetkili kılınmışlardır.

Yine bu alt bölümle ilgili olarak “Etik İlke ve Kurallar” da internet sayfasında yayınlanarak kamuoyuna açıklanmıştır.

Yönetim Kurulunun, bu ilkelerde yer alan prensiplerin uygulanıp uygulanmadığı, uygulanmıyor ise gerekçesini içeren beyanı, kurumsal yönetim uyum raporu içerisinde yer almamakta ve bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarına ilişkin bilgiler bulunmamakta olup bu alt bölümle ilgili geliştirilmeye gerek duyulan alanlar olarak göze çarpmaktadır.

b. Şirket ile Pay Sahipleri, Yönetim Kurulu Üyeleri ve Yöneticiler Arasındaki İlişkilerin Kamuya Açıklanması

Kayıt ve belgeler üzerinde yapılan incelemelerden, yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve şirket çalışanlarının şirketin Sermaye Piyasası Araçları üzerinde işlem yaptıklarına dair bir bulguya rastlanmamıştır.

Şirket çalışanlarının; ortaklık paylarının %5, %10, %25 ve %33 gibi eşikleri geçmesi ya da altına düşmesi durumunda zaman geçirilmeksizin İMKB aracılığıyla kamuoyuna duyurulması gerektiği bilgisine sahip olduğu görülmüş, incelenen dönemde gerçekleşen işlemlerin özel durum açıklamaları ile kamuya açıklandığı belirlenmiştir. Aksine bir uygulama nedeniyle Şirketin uyarı aldığı yönünde bir tespitimiz olmamıştır.

Gerçek kişi nihai hâkim pay sahipleri tablosu internet ortamında yayınlanmış ve şirketin ortaklık yapısı hakkında da kamuoyu bilgilendirilmiştir. Şirketin genel olarak bu bölümde Sermaye Piyasası Kurulu’nun Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum sağlamış olduğu kanaatine varılmıştır.

c. Kamunun Aydınlatılmasında Periyodik Mali Tablo ve Raporlar

DOĞUŞ Otomotiv’in periyodik mali tablo ve mali tablo dipnotları, şirketin gerçek finansal durumunu gösterecek şekilde hazırlanmakta, mevcut mevzuat ve gerektiğinde uluslararası muhasebe standartları çerçevesinde bağımsız denetim raporunda yer alan hususlar doğrultusunda düzeltilmekte ve kamuya açıklanmaktadır. Şirketi denetleyen bağımsız denetim kurulu 6 Nisan 2011 tarihli raporunda; “Görüşümüze göre, ilişikteki konsolide finansal tablolar, Grup’un 31 Aralık 2010 tarihi itibarıyla konsolide finansal durumunu, aynı tarihte sona eren yıla ait konsolide finansal performansını ve konsolide nakit akışlarını, Sermaye Piyasası Kurulu’nca yayımlanan finansal raporlama standartları çerçevesinde doğru ve dürüst bir biçimde yansıtmaktadır.” yönündeki görüşüyle de bu konudaki tespitimizi desteklemektedir.

Şirket çalışanlarının, şirketin hisse senetlerinin edindirilmesi için geliştirilmiş hisse senedi bazlı ve/veya diğer sermaye piyasası araçları bazlı teşvik sistemleri bulunmadığından periyodik mali

tablolarında, bu konu hakkında bilgi bulunmamaktadır.

Faaliyet raporu çok kapsamlı ve büyük ölçüde ilkelere uygun olarak hazırlanmakta, şirketin faaliyet alanında yıllar itibarıyla gösterdiği performans bilgileri ve geleceğe dönük beklentiler istatistiksel veriler ve grafiklerle güçlendirilmektedir. Aynı şekilde yıllık faaliyet raporunda; şirketin faaliyet alanındaki mevzuat değişiklikleri, ana sözleşmede yapılan değişiklikler, kurumsal sosyal sorumluluk projeleri gibi konulara ilişkin bilgiler de verilmektedir.

Buna karşın; yıllık faaliyet raporunun, şirketin periyodik mali tablo ve raporların hazırlanmasından sorumlu yönetim kurulu üyesi ve genel müdür ile periyodik mali tablo ve raporların hazırlanmasından sorumlu genel müdür yardımcısı veya bu sorumluluğu üstlenmiş yönetici tarafından imzalanmaması ve periyodik mali tabloların şirketin finansal durumunu tam olarak yansıttığına ve şirketin mevzuata tam olarak uyduğuna dair beyanlarının faaliyet raporunda yer almaması; bu alt bölümde iyileştirilmeye muhtaç bir alan olarak belirlenmiştir. Yine; şirketin yatırım danışmanlığı, yatırım analizi ve derecelendirme gibi konularda hizmet aldığı kurumlarla arasında çıkan çıkar çatışmaları ve çıkar çatışmasını önlemek için şirketçe alınan tedbirler konularında açıklamalara yer verilmemiş olması İkelere uyum anlamında geliştirilmesi gereken hususlar olarak değerlendirilmiştir.

d. Bağımsız Denetimin İşlevi

Bağımsız denetim kuruluşları ile SPK Mevzuatı gereği belirli aralıklarla rotasyon uygulanarak çalışıldığı ve bu kuruluşların ve denetçilerinin bağımsızlığını zedeleyecek ilişkilere girmemeye özen gösterildiği belirlenmiştir. Şirket son olarak 2010 ve 2011 yılları ara dönem ve yılsonu mali tablolarının bağımsız denetimi için SPK tarafından yetkilendirilmiş bağımsız denetim kuruluşlarından "AKİS Bağımsız Denetim ve SMMM A.Ş." ile sözleşme imzalamıştır. Bu kuruluşla yapılan

sözleşme ve çalışmaların mevzuata uygun olduğu belirlenmiş, kuruluş ile şirket arasında yargıya yansımış bir ihtilâfin bulunmadığı şirket yetkililerince ifade edilmiştir.

DOĞUŞ Otomotiv yetkililerince, bağımsız denetim kuruluşu ve bu kuruluşta istihdam edilen denetim elemanları ile diğer personelden danışmanlık hizmeti alınmadığı belirtilmiştir. Bağımsız denetim şirketinin seçimi denetim komitesi tarafından yapılmış ancak komite, bağımsızlığı zedeleyecek herhangi bir husus olup olmadığı konusunda Yönetim Kurulu'na rapor düzenlememiştir.

e. Ticari Sır Kavramı ve İçerden Öğrenenlerin Ticareti

Etik ilke ve kurallarda ticari sır ve şirket sırrı kavramı tanımlanmış, bu çerçevede içerden öğrenenlerin ticaretini engelleyecek uygulamalara da yer verilmiş ve kamuya açıklanmamış bilgilere ulaşabilecek kişilerin listesi elektronik ortamda, faaliyet raporunda ve kurumsal yönetim uyum raporunda açıklanmıştır. Ticari sırların güvenliği ve korunması için bir dizi teknik önlem alınmış bu konuda çalışanların uyacağı kurallar da yine Etik İlkelerde sayılmıştır. Ticari sırların korunmasına çalışılırken diğer yandan da menfaat sahiplerinin bilgi alma hakkının kullanılmasında dengelerin gözetildiği kanısına varılmıştır.

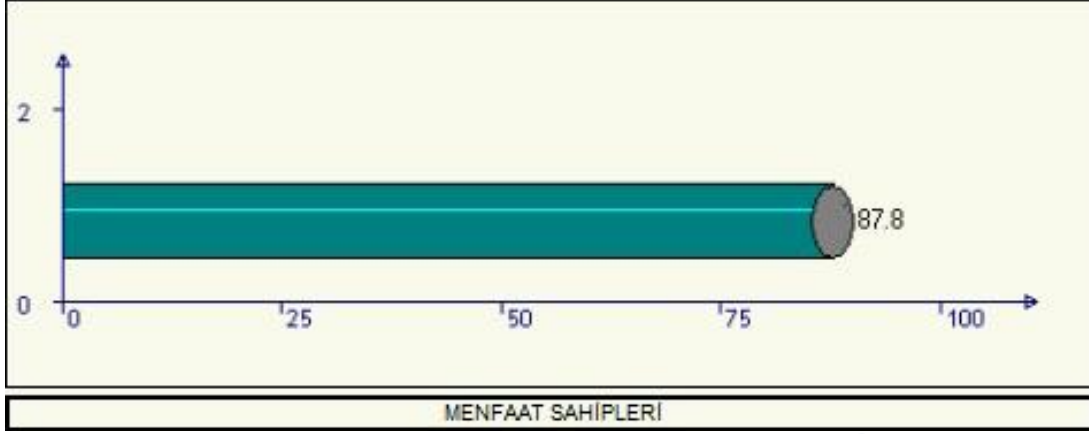
Şirketin hukuk müşavirliği ile yapılan görüşmede, şirket aleyhine açılmış bu konularla ilgili herhangi bir dava bulunmadığı ifade edilmiş, İMKB ve SPK bültenlerinde de şirketin konu ile ilgili bir uyarı ya da ceza aldığına dair herhangi bir bulguya ulaşılmamıştır. Bu bölümle ilgili olarak şirketin Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne büyük ölçüde uyum sağladığı görülmektedir.

**f. Kamuya Açıklanması Gereken
Önemli Olay ve Gelişmeler**

Şirket KAP aracılığı ile Özel Durum Açıklamalarını Kamuoyu ile paylaşmaktadır. İncelenen dönemde SPK ve İMKB tarafından açıklanması istenen önemli olay ve gelişmeler ile ilkelere kamuya açıklanması istenen konular düzenli olarak kamuyu aydınlatma araçlarıyla duyurulduğu, aksine bir uygulama nedeniyle SPK ve İMKB'den herhangi bir ceza ya da uyarı alınmadığı belirlenmiştir. Bilgilendirme Politikası içerisinde şirketin kamuoyuna açıklaması gerekli konular detaylı bir şekilde tanımlanmış ve duyurulmuştur. Şirketin kamuoyuna yapacağı açıklamalar Yatırımcı İlişkileri Birimi tarafından koordine edilmekte ve duyurulmaktadır. Kamuya açıklanması gereken önemli olay ve gelişmeler bölümünde şirketin Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne tam olarak uyum sağladığı görülmektedir

Kobirate®

C. MENFAAT SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ **Etik İlke ve Kurallar oluşturulmuştur**
- ✓ **Menfaat sahiplerinin haklarının kullanımını zorlaştıran düzenleme ve uygulamalar yoktur.**
- ✓ **Çalışanlara güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmıştır.**
- ✓ **Kapsamlı bir insan kaynakları politikası ve eğitim politikası oluşturulmuştur.**
- ✓ **İşe alım, terfi, ödüllendirme ve disiplin yönetmelikleri bulunmakta ve uygulamada bu yönetmeliklere uygun davranılmaktadır.**
- ✓ **Üst düzeyde müşteri memnuniyetinin sağlanması amacıyla iyi tasarlanmış sistemler oluşturulmuştur.**
- ✓ **Kurumsal sosyal sorumluluk politikaları belirlenmiş ve kamuya açıklanmıştır.**
- * **Çalışanlar yönetim kurulunda temsilci bulunduramamakta ve ana sözleşmede buna ilişkin bir hüküm yer almamaktadır.**
- ✓/* **Etik ilke ve kuralların genel kurulun bilgisine sunulması gerekmektedir.**

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere menfaat sahiplerine ilişkin şirket politikası, menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımının desteklenmesi, şirket mal varlığının korunması, şirketin insan kaynakları politikası, müşteriler ve tedarikçilerle ilişkiler, etik kurallar ve sosyal sorumluluk başlıkları çerçevesinde 41 farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **87,80** puan almıştır.

a. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası

DOĞUŞ Otomotiv'in uyguladığı şirket politikaları çok geniş bir hak sahibi kitlesini ilgilendirmektedir. Çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, kamu kuruluşları ve çevre, şirketin menfaat sahipleri olarak tanımlanabilir. Şirket yönetim kurulunca, anılan grupların hak ve menfaatlerini korumaya yönelik model ve mekanizmalar oluşturulmuş ve özenle uygulanmaktadır. Hukuk departmanı yetkilileriyle yapılan görüşmeler ve şirket kayıtları üzerinde yapılan çalışmalardan, menfaat sahiplerinin haklarının sözleşmeler ile koruma altına alındığı, herhangi bir nedenle hakların ihlali halinde etkili ve süratli bir tazmin imkânı sağlandığı, menfaat sahiplerinin çıkarlarının iyi niyet kuralları çerçevesinde ve şirketin itibarı da

gözetilerek korunduğu izlenimi edinilmiştir.

Süreç Yönetimi kontrolünde geliştirilen şirket prosedürleri, çalışanların hak ve sorumluluklarına ilişkin alınan kararlar ile bilgi paylaşımı gerektiren birçok alanda tüm çalışanlar, iç ağ sistemiyle bilgilendirilmektedir. Tüm menfaat sahipleri bilgilendirme politikalarında belirtilen yöntemler ve yazılı ve görsel medya aracılığı ile bilgilendirilmekte ayrıca şirketin menfaat sahiplerine ilişkin politikaları da aynı yöntemlerle duyurulmakta olduğu belirlenmiştir.

Yerinde yapılan çalışmalar ve ilgilerle görüşmeler sonucu, şirketin kurumsal yapısının, çalışanlar ve tüm menfaat sahiplerinin yasal ve etik açıdan uygun olmayan işlemlere ilişkin kaygılarını yönetime iletilmesine imkân tanıyan şekilde oluşturulduğu ve bu hakkın korunduğu izlenimi edinilmiştir.

Bu alt bölümle ilgili olarak şirketin kurumsal yönetim ilkelerine üst düzeyde uyum sağladığı kanısına varılmıştır.

b. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi

Çalışanların, yetki ve sorumlulukları çerçevesinde karar alma mekanizmalarına dâhil edildiği, iç ağ sistemiyle talep, öneri ve görüşlerini paylaşabilecekleri platformlar oluşturulduğu belirlenmiştir. "Bir Önerim Var" sistemi ile çalışanlar şirketin iş süreçlerine ilişkin iyileştirme önerilerini paylaşmakta, öneri ve ödül sistemi doğrultusunda iletilen görüşlerinin yetkili takımlar tarafından değerlendirilerek ödüllendirilmekte olduğu öğrenilmiştir. Öneri Sistemi aracılığıyla 2010 yılında Doğu Otomotiv ve Doğu Oto çalışanlarından toplam 653 öneri alınmış ve bu önerilerden 205'i yönetim tarafından kabul görmüştür. Ayrıca "Bir Fikrim Var" projesi ile de çalışanlar şirket içi günlük iş yaşamı ile ilgili öneri, fikir ve şikâyetlerini iletebilmektedirler.

Her yıl gerçekleştirilen "Vizyon ve Strateji Toplantıları" vasıtası ile **DOĞUŞ Otomotiv** grubu bünyesindeki, perakende ve distribütör bölümlerinde çalışanların bir araya gelmesinin sağlanmakta ve İcra Kurulu Başkanı tarafından yılsonu değerlendirmesi ve yeni yıl hedeflerinin tüm çalışanlarla paylaşılmakta olduğu belirlenmiştir.

Yılda iki kere gerçekleştirilen "Yönetim Bilgilendirme Toplantıları" ile İcra Kurulu Başkanı ve departman yöneticileri bir araya gelmekte, her ay yapılan öğle yemekleri ile de gerek talep ve sorunların üst yönetim ile rahatça paylaşılabilmesi gerekse çalışanların kurum hakkında en güncel bilgilere sahip olması sağlanabilmektedir.

Çalışan memnuniyeti için bir araştırma firması ile birlikte, çalışan "Bağlılığı", "İstekliliği" ve "Memnuniyeti" ölçümlenmiştir. Bu kapsamda Şirket genelindeki öncelikli iyileştirme alanları belirlenmiş ve Genel Memnuniyet Endeksini yükseltmek amacıyla gerekli aksiyon planları oluşturulmuştur.

Şirkette "İşçi Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Komitesi" kurulmuş, komitede görev alan çalışan sayısının, toplam işgücünün %2'sini oluşturduğu öğrenilmiştir.

Buna karşın şirket ana sözleşmesinde çalışanların yönetim kurulunda temsiline ilişkin bir düzenleme bulunmaması ilkelere uyum açısından gözden geçirilmesi gereken bir eksiklik olarak değerlendirilmiştir.

Müşteri Memnuniyeti Araştırması ile düzenli aralıklarla müşterilerin memnuniyet düzeylerinin ölçümlendiği, beklentiler doğrultusunda hizmetlerin gözden geçirildiği ve gerekli iyileştirme ve düzenlemelerin yapıldığı bilgisine ulaşılmıştır. 2010 yılında ilki düzenlenen ve 2011 yılında da devam eden CSS Müşteri Memnuniyeti Araştırması çalışmaları ile Yetkili Servis sermayedarları ve yöneticileri ile birlikte, müşteri memnuniyetinde performansı en üst düzeye taşıyabilmek için yöntemler belirlenerek üzerinde tartışıldığı ve çıkan sonuçların karara bağlanarak uygulandığı

belirlenmiştir. Tüm bu çabalar sonrası Müşteri Memnuniyet Anketi sonuçları 2010 yılı için; Doğu Otomotiv Satış: 100.58, Doğu Otomotiv Servis: 91.18 düzeyinde gerçekleşmiştir.

Şirketin bu alt bölümle ilgili olarak ilkelere uyumunun oldukça iyi olduğu kanısına varılmıştır.

c. Şirket Mal Varlığının Korunması

Etik Kurallar içerisinde şirketin malvarlığının korunması konusundaki temel ilkeler detaylı bir şekilde belirlenmiştir. Ayrıca düzenli olarak YMM denetimi ve Bağımsız Dış Denetim ile de şirket malvarlığının azaltılmasına yol açacak herhangi bir uygulamaya meydan verilmemeye gayret edilmektedir.

Yapılan incelemeler neticesinde bu başlık altında şirkette olumsuz olarak değerlendirilebilecek bir hususun bulunmadığı görülmüştür.

d. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası

Şirketin oldukça detaylı ve çağdaş normlara uygun belirlenmiş bir insan kaynakları politikası bulunmakta ve bu politikalar yönetim kurulu gözetiminde "İnsan Kaynakları ve Süreç Yönetimi Direktörlüğü" tarafından yürütülmektedir. Anılan birim, çalışanların; işe alım, yükselme, görev değişikliği, transfer, özlük işleri, eğitim, kariyer gelişimi, sosyal hakları, disiplin yönetmeliği, personel yönetmeliği ve etik kurallara uyumunun takibi ve çalışanların memnuniyeti şeklinde sayılabilecek çok sayıda görevi yerine getirmektedir.

Şirketin insan kaynakları politikaları kapsamında oluşturulan süreçler işe alınan personelin eğitim ve kariyer yolunda hem kurumun hem çalışanların haklarını korumaya yönelik, objektif ölçütlere dayalı, verimlilik esaslarını ön plana çıkartan yazılı prosedürleri kapsamaktadır. Diğer yandan, yine bu kapsamda; "Çalışanlara İyi İş Ortamı, Çalışan Memnuniyeti ve Grup Değerlerine Uyumu, Çalışan Sağlığı ve Güvenliği, Çalışanların Gelişimi, Çalışanlara Sunulan

Haklar" gibi birçok alt alanda da oldukça detaylı ve uygulanabilir politikalar oluşturulmuştur.

Çalışan alımına ilişkin kriterler yazılı olarak belirlenmiş ve uygulamada bu kriterlere uyulmaktadır. İşe yeni başlayan çalışanın ihtiyaç duyabileceği, Doğu Grubu ve Doğu Otomotiv bünyesinde yer alan marka ve departmanlar hakkında her türlü standart bilgiyi en kısa ve en iyi şekilde öğrenmesi amacıyla iç ağ sistemi üzerinden E-Oryantasyon (uzaktan öğrenme) programı uygulanmaktadır.

Çalışanların performansı "D- İnsan Performans ve Gelişim Yönetim Sistemi" ile ölçümlenmektedir. Performans değerlendirme sürecinde, tüm çalışanların iş performansları, kariyer planları, güçlü ve gelişmeye açık yönleri ve kurumsal değerlere uyumları takip edilmektedir. Yapılan değerlendirmeler neticesinde çalışanlara ilgili yönetici tarafından "Yüz yüze performans görüşmeleri" ile geri bildirim verilmekte, kayıt altına alınan sonuçlar "Yuvarlak masa toplantılarında" yöneticiler tarafından değerlendirilerek çalışanlar için eğitim ve gelişim planları oluşturulmaktadır. D- insan performans yönetimi altyapısı ile tüm çalışanları doğru hedeflere yönlendirerek yüksek kurumsal performansı sürekli kılmak, sahip olunan yetenekleri geliştirerek organizasyonu geleceğe taşımak amaçlanmaktadır.

Belgeler üzerinde ve yerinde yapılan çalışmalarda, oluşturulan eğitim politikalarının da oldukça etkin ve yeterli olduğu gözlemlenmiştir. Eğitimlerin Genel Müdürlük binasında, 4000 metrekarelik, günde 500 Kişilik katılımcı kapasitesi olan 4 Katlı Eğitim Merkezinde gerçekleştirildiği; Potansiyel Programı, Yedekleme Programı, Yetkinlik Geliştirme Programı, Değer Geliştirme Programı, Bilgi Beceri Geliştirme Programı ve Yönetici Geliştirme Programı gibi birçok alanı kapsadığı öğrenilmiştir.

Şirkette 19.12.2011 tarihi itibarıyla 560 kişinin istihdam edildiği, bunların 479'unun beyaz yakalı, 81'inin ise mavi

yakalı çalışan olduğu öğrenilmiştir. Mavi yakalı çalışanlar herhangi bir sendikal örgütlenmeye dahil değildir.

Sonuç olarak; bu alt bölüme ilişkin yapılan düzenleme ve uygulamalar ile ilkelere üst düzeyde uyum sağlandığı belirlenmiştir.

e. Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler

Müşteri memnuniyetini yönetmek ve sadakatini ve kârlılığını yükseltecek çalışmalar yapmak, müşterilerle ilişkilerini takip ve kayıt altına alabilmek amacıyla Stratejik Pazarlama ve Kurumsal İletişim Direktörlüğü altında CRM-Müşteri İlişkileri Birimi, yapılandırılmıştır. Müşteri verilerinin doğru, güncel ve ulaşılabilir şekilde saklanması, süreç iyileştirme amaçlı olarak iç ve dış müşteri memnuniyet araştırmaları (CSS, CSI, DSS) yapılması ve markalardan gelen araştırma taleplerinin karşılanması, sonuçlarının ölçülmesi, değerlendirilmesi ve raporlanması, müşteri odaklı çalışma anlayışının kurum kültürü olarak benimsenmesinin sağlanması bu birimin görev tanımları içerisinde yer almaktadır. CRM çalışmalarının marka performansına etkisinin ölçülmesi amacı ile tasarlanan "CRM Karnesi"nin yönetimi de yine aynı birim tarafından yapılmaktadır.

Şirket, ölçülebilir ve denetlenme özelliklerine de sahip olan "Turkuaz" projesi ile tüm iş ortakları, bayi ve yetkili servislerine internet üzerinden yasal çerçevede bilgiye erişim olanağını sağlamakta böylece iş akısını tek bir platformdan yürütebilmektedir.

Önceki bölümde de belirtildiği gibi, müşteri beklentileri Müşteri Memnuniyeti Araştırması (CSS),Bayi memnuniyet ve beklentileri ise Yetkili Satıcı Memnuniyeti Araştırması (DSS) aracılığıyla düzenli aralıklarla sorgulanmakta, elde edilen veriler doğrultusunda aksiyon alınmaktadır. Müşteri memnuniyetini sağlamak amacıyla Müşteri İlişkileri ve Operasyon Departmanı yapılandırılmış olup ürün ve hizmetler hakkında birime ulaşan müşteri şikâyet ve istekleri kayıt

altına alınmakta, çözümlenmekte ve müşterilerin soru ve sorunları hakkında bilgilendirmelerde bulunmakta olduğu öğrenilmiştir. Diğer yandan müşteri şikâyetlerinin oluşmadan önlenmesi için bayilerin eğitilmesi, yönlendirilmesi, motivasyonu ve müşteri ile ilgili iş süreçlerinin analiz edilerek gerekli iyileştirmelerin yapılması da yine aynı birim tarafından sağlanmaktadır. Ayrıca müşterilere yol yardım hizmetlerini veren tedarikçi firma bu departman tarafından denetlenmekte ve yönlendirilmektedir

Şirket tedarikçi seçiminde kendi belirlemiş olduğu standartları baz almakta ve tedarikçinin; TSE, ISO 9000 Sertifikası / TSE kalite belgesi olması, üretici tarafından onay sertifikalı olması, DOĞUŞ Otomotiv denetimli olması, uzun süreli çalışma deneyiminin bulunması gibi birçok koşulu sağlaması beklenmektedir. Tedarikçiler Listesi, "Tedarikçi Kalite Sistem Denetimi Soru Listesi"ne göre ve belirlenen bu kriterler esas alınarak yılda en az bir kez gözden geçirilerek yenilenmektedir.

DOĞUŞ Otomotiv'in bu alt bölümde de ilkelere çok iyi düzeyde uyum sağladığı kanısına varılmıştır.

f. Etik Kurallar

Tüm çalışanların uymak zorunda olduğu bir etik kurallar bütünü hazırlanmış ve şirketin internet sitesinde yayınlamıştır. Etik kurallar incelendiğinde, oldukça kapsamlı ve ilkelerle uyumlu bir içeriğe sahip olduğu görülmüştür. Çalışanların etik kurallara aykırı tutumu tespit edildiğinde uygulanacak prosedür gerek iş sözleşmelerinde ve personel yönetmeliğinde gerekse etik ilkeler içerisinde yer almaktadır.

Etik ilkeler henüz genel kurulun bilgisine sunulmamış olup bu alt bölümde giderilmesi gereken bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır.

g. Sosyal Sorumluluk

DOĞUŞ Otomotiv, faaliyetlerinden ve alınan kararlardan doğrudan ve dolaylı olarak etkilenen paydaşların; sosyal sorunlara duyarlılık, toplumsal katılım, ekolojik çevrenin korunması gibi konularda da etkili strateji, politika ve hedef beklentilerini karşılamak üzere oldukça kapsamlı bir kurumsal sosyal sorumluluk politikaları oluşturulmuştur.

Şirket, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni (United Nations Global Compact) 2010 Mart ayında imzalamış Türk Otomotiv Sektöründe bir ilk olarak 2010 yılında kurumsal sorumluluk raporunu yayınlamıştır. Uluslararası raporlama çerçevesi Global Reporting Initiative (GRI)'in G3 ilkelerine uygun olarak hazırlanan ilk rapor kapsamında **DOĞUŞ Otomotiv**'in kurumsal, yönetsel ve çalışanları açısından sosyal, çevresel, etik ve ekonomik performansları değerlendirilmiş ve açıklanmıştır. Geleceğin dünyasını daha sağlıklı ve yaşanabilir kılmak, sosyal refahı yüksek, insan haklarına saygılı, eğitilmiş ve bilinçli toplumların oluşumuna katkı sağlamak amacıyla hazırlanan Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) raporunda, aynı zamanda etik ve hesap verebilir kurumsal yönetim anlayışına da yer verilmiştir.

DOĞUŞ Otomotiv, 2009 yılında oluşturduğu Kurumsal Sorumluluk Çalışma Grubu ve bu grubun düzenli olarak raporlama yaptığı İcra Kurulu üyelerinden oluşan Kurumsal Sorumluluk İzleme Konseyi ile kurumsal performansını düzenli olarak izleyerek hedeflerini belirlemektedir. Stratejik, kurumsal ve operasyonel düzeyde değerlendirilen Kurumsal Sorumluluk performansı, çalışma grubu üyelerini oluşturan birim yöneticilerinin hedef kartlarında da yer almaktadır.

Şirketin 2005 yılından bu yana sürdürdüğü "Trafik Hayattır" toplumsal katılım uygulaması, müşterilerin bekleme salonlarını daha verimli ve etkili kullanmasını sağlamak ve müşterilerin arasında trafik ve araç güvenliği arasındaki bağlantıyı daha anlaşılabilir

kılmak amacına yönelik Gösterge Odaları uygulaması 2010-2011 döneminde de devam etmiştir.

DOĞUŞ Otomotiv, meslek liseleri ile işbirliği geliştirerek, eğitime ve istihdama katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Bu amaçla, Şişli Endüstri Meslek Lisesi ve Samandıra Meslek Lisesi ile yürütülen çalışmalarla Meslek Liseleri'nde laboratuvar ve sınıflar kurulmuş, ders programları oluşturulmuştur. Meslek Liseleri'nin uluslararası yarışmalara katılımlarına ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın bu yarışmaları düzenlemesine destek verilmektedir. Her yıl Volkswagen sınıflarından mezun olan 50 öğrencinin %50'si Yetkili Satıcı ve Yetkili Servislerde (%60'ı Doğuş Oto'larda olmak üzere) istihdam edilmektedir. Ayrıca her yıl bu Meslek Liseleri'nde okuyan yaklaşık 100 öğrenciye staj olanağı sağlanmaktadır.

"Yasasın okulumuz" adlı proje ile **DOĞUŞ Otomotiv**'in yönetim merkezinin bulunduğu Gebze İlçesine karşı da sorumluluklarını yerine getirmek amacıyla çevre okullara destek vermiş ve şirket, Milli Eğitim Bakanlığı 'Mesleki Eğitimin Gelişmesine Sağladığı Katkı' nedeniyle teşekkür belgesi ile ödüllendirilmiştir.

Çeşitli kültür, sanat ve spor faaliyetlerine de destek veren kuruluş, Hem yurt içi dışı hem de yurt dışı kültür sanat organizasyonlarına, show ve müzikallere ev sahipliği yapan Türker İnanoğlu Maslak Show Center'ın (TİM) 2005 yılından itibaren tek sponsorudur. Ayrıca 2004 - 2005 sezonundan bu yana Türkiye'nin önde gelen futbol kulüplerine sponsorluk çerçevesinde araç tahsis yapmakta ve altyapı ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik katkı sağlamaktadır.

Dönem içerisinde şirket aleyhine çevreye verilen zararlardan dolayı açılmış bir dava bulunmadığı öğrenilmiştir.

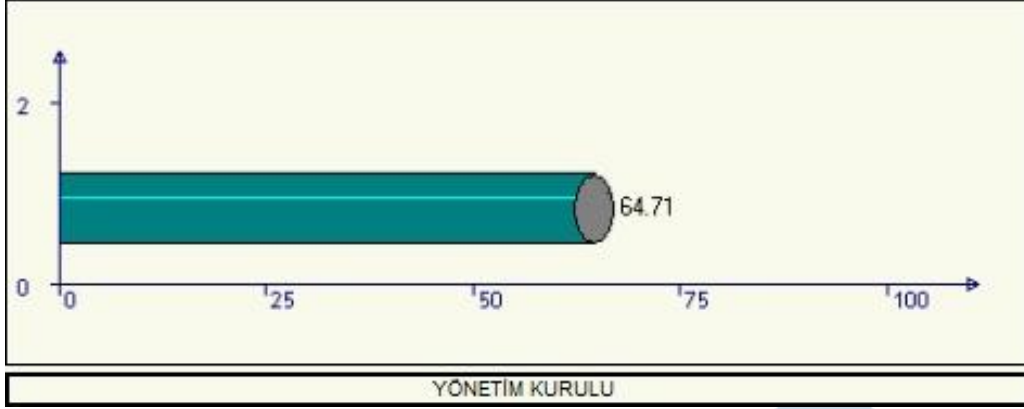
Şirket, ODD (Otomotiv Distribütörleri Derneği), KALDER (Türkiye Kalite Derneği) ve ÇEVKO (Çevre Koruma ve Ambalaj Atıkları Değerlendirme Vakfı) TAİD (Ağır Ticari Araçlar Derneği) ve

daha birçok sivil toplum örgütüne ve derneğe üyedir.

Bu alt bölümle ilgili olarak **DOĞUŞ Otomotiv**'in ilkelere uyumunun çok iyi düzeyde olduğu kanısına varılmıştır.



D. YÖNETİM KURULU



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Şirketin misyon ve vizyonu Yönetim Kurulunca belirlenip kamuoyu ile paylaşılmıştır.
- ✓ Yönetim kurulu üyeleri ve yöneticiler yetkin, deneyim ve mesleki birikimleri için niteliğine uygun kişilerden seçilmektedir.
- ✓ Yönetim kurulu başkanı ve genel müdür farklı kişilerdir.
- ✓ Yönetim Kurulu, çoğunluğu icracı olmayan üyelerden oluşmaktadır.
- ✓ Yönetim kurulu karar defteri ve tutanakları sağlıklı bir şekilde hazırlanmakta ve korunmaktadır.
- ✓ Yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında borç/kredi ilişkisi bulunmamaktadır.
- ✓ Yönetim kurulunun çalışma esasları ve Denetim Komitesi çalışma esasları düzenlenmiştir.
- ✓ Şirket faaliyetlerinin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi için yönetim kurulu içerisinde yeterli sayıda komite oluşturulmuştur.
- ✓ Oyda imtiyaz bulunmamaktadır.
- ✗ Birikimli oy sistemi uygulanmamaktadır.
- ✗ Yönetim kurulu üyelerinin imzalı müteselsilen sorumluluk beyanları bulunmamaktadır.
- ✗ Yönetim kurulu üyeleri birden fazla komitede görev almaktadır.
- ✗ Ana sözleşmede pay ve menfaat sahiplerinin yönetim kurulunu toplantıya davet edebileceğine ilişkin düzenleme yapılmamıştır.
- ✓/✗ Kurumsal Yönetim Komitesine işlerlik kazandırılmalıdır.

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; yönetim kurulunun temel fonksiyonları, yönetim kurulunun faaliyet esasları ile görev ve sorumlulukları, yönetim kurulunun oluşumu ve seçimi, yönetim kuruluna sağlanan mali haklar, yönetim kurulunda oluşturulan komitelerin sayısı, yapı ve bağımsızlığı ve yöneticiler başlıkları çerçevesinde 153 farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **64,71** puan almıştır

- ✗ Yönetim kurulunda bağımsız üye bulunmamaktadır.
- ✗ Yönetim Kurulu Üyelerine huzur hakkı ödenmemektedir.

a. Yönetim Kurulunun Temel Fonksiyonları

Şirket yönetim kurulu 1 başkan ve 7 üye olmak üzere toplam 8 kişiden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu üyelerinin bilgilerinin bulunduğu tablo sayfa 10'da 3-Şirketin Tanıtımı bölümünde yer almaktadır.

Yönetim kurulu, şirketin en üst düzeyde karar alma, strateji tayin etme ve temsil yetkisine sahiptir. **DOĞUŞ Otomotiv** Yönetim Kurulu bu çerçevede kamuya açıklanan kurumsal yönetim uyum raporunda, belirlediği misyon, vizyon ve stratejik hedefleri ortaya koymuştur. Yönetim kurulu şirket faaliyetlerinin mevzuata, şirket ana sözleşmesine ve iç düzenlemelere uygunluğunun denetimini ve gözetimini yapmakta aynı zamanda, sürekli ve etkin bir şekilde şirketin hedeflerine ulaşma derecesini, faaliyetlerini ve geçmiş performansını gözden geçirmekte, finansal bilgilerin doğruluk derecesini izlemekte ve yöneticiler tarafından ortaya konan stratejik hedefleri onaylamaktadır.

Yöneticilerin pozisyonlarına uygun ve gerekli nitelikleri taşımasını gözetmekte ve nitelikli personelin uzun süre şirkete hizmet etmesini sağlamaya yönelik önlemleri almaktadır.

Yönetim kurulu, başta pay sahipleri olmak üzere şirketin menfaat sahiplerini etkileyebilecek olan şirketin karşı karşıya kalabileceği risklerin etkilerini en aza indirebilecek bir risk yönetim ve iç kontrol mekanizması oluşturmuştur. Anılan mekanizmaların sağlıklı çalışabilmesi için risk alanlarının tespiti ve iç düzenlemelerin oluşturulması sağlanmıştır. Doğrudan denetim komitesine bağlı ve oldukça etkin çalışan bir İç Denetim Departmanı mevcuttur.

Yönetim kurulu bünyesinde var olan Denetim ve Risk Komitesi'nin çalışma ilkeleri oluşturulmuş ve komiteye işlerlik kazandırılmıştır. Yine yönetim kurulu üyelerinden müteşekkil, bazılarında üst düzey yöneticilerin de görev aldığı, Etik ve Kurumsal Yönetim Komitesi, Stratejik Planlama ve İş Geliştirme Komitesi,

İnsan Kaynakları ve Ücretlendirme Komitesi, Disiplin Komitesi ve Bayi Komitesi oluşturulmuştur.

Yönetim kurulunun SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyum konusunda yoğun çaba gösterdiği gözlemlenmiş ve bu alt bölümle ilgili olarak şirketin İlkelere uyumunun iyi düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

b. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları ile Görev ve Sorumlulukları

Yönetim kurulunun yetki ve sorumlulukları şirket ana sözleşmesinde genel hatlarıyla ifade edilmiş ancak üyelerin fonksiyon bazında yetki, görev ve sorumluluk ayrımlarına yer verilmemiş ise de; yönetim kurulunun çalışma esaslarını düzenleyen yönetmelik içerisinde yönetim kurulu başkanı, üyeleri ve komitelerin görevleri açıkça tanımlanmıştır. Komitelerde üstlenilen görevler dışında üyelerin görev dağılımı aşağıdaki şekilde yapılmıştır:

Endüstriyel Yatırımlar ve İnşaat İşleri:
Süleyman Kadir Tuğtekin

Finansal İştirakler:
Murat Aka

Hukuk Konuları:
Hasan Hüsnü Güzelöz

Pay Sahipleri ile İlişkiler:
Hasan Hüsnü Güzelöz (IMKB)

Yönetim kurulu şirketin yıllık bütçe ve iş planlarını onaylamakta, periyodik mali tabloları incelemekte ve onaylamakta, faaliyet raporlarını hazırlamakta ve kamuya açıklamaktadır. Genel kurul toplantılarının mevzuata ve şirket ana sözleşmesine uygun olarak yapılmasını sağlamakta, yöneticilerin kariyer planlarını ve ödüllendirmelerini onaylamaktadır. Yönetim kurulunun derecelendirmeye esas alınan dönem içerisinde 14 kez toplandığı saptanmış, toplantıların şirket işlerinin sağlıklı sürdürülmesini sağlayacak yeterli sayıda ve sıklıkta yapıldığı anlaşılmıştır. Yönetim kurulu toplantı gündemlerinin nasıl

belirleneceği, üyelerin toplantı gündemine ne şekilde ulaşacağı, toplantı sürecinin ve işleyişinin nasıl gerçekleştirileceği ilkelere uygun olarak hazırlanan şirket içi düzenlemelerle belirlenmiş olup, uygulamada da söz konusu düzenlemeler çerçevesinde hareket edildiği görülmüştür.

Kararların İkelere uygun bir şekilde alındığı, karar defterinde bütün kararların altında tüm üyelerin imzasının bulunduğu ve kamuya açıklanması gereken kararların zamanında açıklandığı, derecelendirme dönemi itibariyle yönetim kurulu kararlarına karşı açılmış herhangi bir dava bulunmadığı belirlenmiştir.

Yönetim kurulunun ayrı bir sekreteryası bulunmamakta, bu görev İcra Kurulu Başkanı Ofis Müdürü tarafından yerine getirilmekte, hem raporlama hem de bilgilendirme gereği gibi yapılabilmektedir.

Yönetim kurulunda her üyenin bir oyu bulunmakta, herhangi bir payı temsil eden üyeye tanınmış imtiyaz bulunmamaktadır.

Şirket ana sözleşmesinde, pay ve menfaat sahiplerinin yönetim kurulunu toplantıya davet edebilmesine olanak sağlayacak bir düzenleme bulunmaması, yönetim kurulu üyelerinin göreve başlamadan önce esas sözleşmeye, şirket içi düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uyacaklarına ve uymadıkları takdirde şirketin, menfaat ve pay sahiplerinin uğrayacakları zararı müteselsilen karşılayacaklarına dair yazılı beyanları bulunmaması bu alt bölümde iyileştirmeye muhtaç alanlar olarak belirlenmiştir.

c. Yönetim Kurulunun Oluşumu ve Seçimi

Yönetim kurulu, bir kişi hariç kalanı icracı olmayan 8 üyeden oluşmaktadır. Üye sayısı kurulun verimli, hızlı ve rasyonel biçimde çalışmasına olanak sağlayacak şekilde belirlenmiştir. İkelere uygun olarak Yönetim Kurulu Başkanı ile Genel Müdür/CEO farklı kişilerdir.

Şirketin yönetim kurulu üyeleri arasında Sermaye Piyasası Kanunu ve Türk Ceza Kanunu çerçevesinde hüküm giymiş kimse bulunmamakta olup, üyelerin tümü ilkelerde belirlenmiş olan ölçütlere uygun, etik değerlere sahip, eğitim düzeyi, mesleki bilgi ve deneyimi görevin gerektirdiği nitelikleri haiz kişilerden oluştuğu anlaşılmıştır.

Yönetim kurulu üyeleri atandıktan sonra, yöneticiler ile tanışma ve şirketin üretim birimlerine ziyaretler, yöneticilerin özgeçmişleri ve performans değerlendirmeleri, şirketin stratejik hedefleri, güncel durum ve sorunları, şirketin pazar payı ve finansal performans göstergeleri hakkında bilgilerin verildiği öğrenilmiştir.

Ancak yönetim kurulunda SPK'nın bağımsız üye kriterlerine uyan bağımsız yönetim kurulu üyesi bulunmamakta ve azınlık konumunda bulunan pay sahiplerinin yönetim kuruluna temsilci göndermelerine olanak sağlayan "Birikimli Oy Sistemi" uygulanmamaktadır. Diğer yandan yönetim kuruluna seçilmek için gerekli niteliklerin ana sözleşmede belirtilmemiş olması bu alt bölümde iyileştirilmesi gereken alanlar olarak tespit edilmiştir.

d. Yönetim Kuruluna Sağlanan Mali Haklar

Şirket ile Yönetim Kurulu Üyeleri arasında ticari, mali, kredi ve kefalet ilişkisi bulunmadığı ve yine hiçbir üyenin şirketten borç almadığı yetkililerce ifade edilmiştir.

Yönetim kurulu üyelerine huzur hakkı ve ücret ödenmemekte, genel kurul tarafından onaylanması durumunda ana sözleşme ile belirlenen çerçeveye uygun olarak temettü ödemesi yapılabilmektedir.

Yönetim kurulu üyelerinin huzur hakkı bulunmaması, başarıya endeksli bir ödül mekanizmasının kurulmamış olması bu alt bölümde iyileştirilmesi gereken alanlar olarak belirlenmiştir.

e. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komitelerin Sayı, Yapı ve Bağımsızlığı

Şirket Yönetim Kurulu bünyesinde Denetim ve Risk Komitesi, Etik ve Kurumsal Yönetim Komitesi, Stratejik Planlama ve İş Geliştirme Komitesi, İnsan Kaynakları ve Ücretlendirme Komitesi, Disiplin Komitesi ve Bayi Komitesi oluşturulmuştur. Yönetim kurulunda bağımsız üye olmaması sebebiyle, komite başkanları da bağımsız üye statüsünü taşımamaktadır, ancak, Kurumsal Yönetim İlkelerince kurulması istenen Denetim, Risk ve Kurumsal Yönetim Komiteleri icracı olmayan üyelerden oluşmaktadır. Komiteler ve komite üyeleri aşağıda sunulmuştur:

Denetim ve Risk Komitesi

Ad Soyadı
H. Murat Aka
Ekrem Nevzat Öztangut

Etik ve Kurumsal Yönetim Komitesi

Ad Soyadı
Ekrem Nevzat Öztangut
Özlem Denizmen Kocatepe

Stratejik Planlama ve İş Geliştirme Komitesi

Ad Soyadı
Özlem Denizmen Kocatepe
Emir Ali Bilaloğlu
Süleyman Kadir Tuğtekin

İnsan Kaynakları ve Ücretlendirme Komitesi

Ad Soyadı
Aclan Acar
Hasan Hüsnü Güzelöz
Emir Ali Bilaloğlu

Disiplin Komitesi

Ad Soyadı
Hasan Hüsnü Güzelöz
Emir Ali Bilaloğlu

Bayi Komitesi

Ad Soyadı
Cem Yurtbay
Emir Ali Bilaloğlu

Denetim ve Risk Komitesi ile diğer komiteler bazı çalışmalarını yazılı hale getirmekte ve kayıt altına almaktadır. Ancak Denetim ve Risk Komitesi'nin bağımsız denetim yapacak şirketle ilgili olarak bağımsızlığı zedeleyen bir husus olmadığı konusunda kurula rapor hazırlamadığı belirlenmiştir. Diğer yandan, Etik ve Kurumsal Yönetim Komitesi'nin çalışmalarına işlerlik kazandırılması gerektiği gözlemlenmiştir. Ayrıca E. Nevzat Öztangut'un Denetim ve Risk Komitesi ile Etik ve Kurumsal Yönetim Komitesinin her ikisinde birden görev yapması Kurumsal Yönetim İlkeleri ile uyumsuzluk teşkil etmektedir.

f. Yöneticiler

Yöneticiler görevlerini adil, şeffaf, hesap verebilir ve sorumlu bir şekilde yürütmekte, şirket içi düzenlemelere, yasal mevzuata ve ana sözleşmeye uygun olarak hareket etmekte olup, şirket işlerinin; misyon, vizyon, hedefler, stratejiler ve politikalar çerçevesinde yürütülmesini sağlamaktadırlar. Yöneticilerin görevlerini ifa edebilmeleri için gerekli yetkilerin kendilerine verilmiş olduğu belirlenmiştir. Genel müdür ve yöneticilerin özgeçmişleri incelendiğinde de, verilen görevleri yerine getirebilmeleri için gerekli profesyonel nitelikleri taşıdıkları, bilgi, beceri ve teknik donanımlarının yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Yöneticilerin ücret ve ödüllerinin performansla ilişkilendirildiği ve bu konudaki uygulama esaslarının yazılı hale getirildiği görülmüştür.

İnceleme sürecinde, yöneticiler arasında Sermaye Piyasası Kanunu ve Türk Ceza Kanunu çerçevesinde hüküm giymiş kimse olmadığı şirket yetkililerince beyan edilmiştir. Diğer taraftan, yöneticilerin şirket hakkındaki gizli veya kamuya açık olamayan bilgileri kendileri veya başkaları lehine kullanmalarının ve

haksız menfaat sağlamalarının önüne geçilebilmesi amacıyla, şirket etik kuralları, personel yönetmeliği ve diğer şirket içi yönetmelikler kapsamında düzenlemeler yapılmıştır. Ancak burada, yöneticilerin görevlerini gereği gibi yerine getirmemeleri nedeniyle şirketin ve üçüncü kişilerin uğradıkları zararların nasıl tazmin edileceği hususu yer almamakta olup, yöneticilerden kendi hatalarından veya ihmallerinden kaynaklanan zararları karşılayacaklarına ilişkin yazılı taahhütname alınmamakta ve yukarıdaki şirket içi düzenlemelere dayanılarak yaptırım Yasa'nın ilgili maddelerine bırakılmaktadır. Ayrıca görevden ayrıldıktan sonra rakip firmalarda belirli bir süre çalışmayacaklarına dair bir taahhütleri de bulunmamaktadır.



**5. KOBİRATE ULUSLARARASI KREDİ DERECELENDİRME VE
KURUMSAL YÖNETİM HİZMETLERİ A. Ş. KURUMSAL YÖNETİM
UYUM DERECELENDİRME NOTLARI VE TANIMLARI**

NOT	TANIMLARI
9-10	<p>Şirket Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine büyük ölçüde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri oluşturulmuş ve çalışmaktadır. Şirket için oluşabilecek tüm riskler tespit edilmiş ve aktif şekilde kontrol edilmektedir. Pay sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık faaliyetleri üst düzeydedir. Menfaat sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Yönetim kurulu yapısı ve çalışma koşulları kurumsal yönetim ilkelerine tam uyumludur. Şirket halka arzı halinde İMKB Kurumsal Yönetim Endeksine en üst düzeyde katılmaya hak kazanacaktır.</p>
7-8,9	<p>Şirket Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine önemli ölçüde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri oluşturulmuş az sayıda iyileştirilmeye gerek olsa da çalışmaktadır. Şirket için oluşabilecek riskler önemli ölçüde tespit edilmiş kontrol edilebilmektedir. Pay sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Kamuyu aydınlatma şeffaflık faaliyetleri üst düzeydedir. Menfaat sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları kurumsal yönetim ilkeleri ile uyumludur. Büyük riskler teşkil etmese de kurumsal yönetim ilkelerinde bazı iyileştirmelere gereksinim vardır. Şirket halka arzı halinde İMKB Kurumsal Yönetim Endeksine dahil edilmeyi hak edecektir.</p>
6-6,9	<p>Şirket Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine orta düzeyde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri orta düzeyde oluşturulmuş ve çalışmakta fakat iyileştirme gereksinimi vardır. Şirket için oluşabilecek riskler tespit edilmiş kontrol edilebilmektedir. Pay sahiplerinin hakları gözetilmekle beraber iyileştirmeye ihtiyacı vardır. Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık faaliyetleri gözetilmekle beraber iyileştirmeye ihtiyacı vardır. Menfaat sahiplerinin hakları gözetilmekle beraber iyileştirmeye ihtiyacı vardır. Yönetim kurulu yapısı ve çalışma koşullarında bazı iyileştirme gereksinimi vardır. Bu koşullarda şirket halka arzı halinde İMKB Kurumsal Yönetim Endeksine katılmaya hazır değildir.</p>

NOT	TANIMLARI
4-5,9	<p>Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine asgari düzeyde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri asgari düzeyde oluşturulmuş tam ve etkin değildir. Şirket için oluşabilecek riskler tam tespit edilememiş, henüz kontrol altına alınamamıştır. Pay sahipleri hakları, Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, Menfaat sahiplerinin hakları, Yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşullarında, Kurumsal yönetim ilkelerine göre önemli düzeyde iyileştirmelere gereksinim vardır. Bu koşullar altında şirket halka arzı halinde İMKB Kurumsal Yönetim Endeksine katılmaya uygun değildir.</p>
< 4	<p>Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum sağlayamamıştır. İç Kontrol sistemlerini oluşturamamış Şirket için oluşabilecek riskler tespit edilememiş ve bu riskler yönetilememektedir. Şirket kurumsal yönetim ilkelerine her kademedeyi duyarlı değildir. Pay sahipleri hakları, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, Menfaat sahiplerinin hakları ve yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları önemli derecede zaaf içerir ve yatırımcı için maddi kayıplara neden olabilecek düzeydedir.</p>