

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

BÖLÜM I - KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM BEYANI

1. Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanı

Şirketimizin tüm faaliyetleri bütün yasal düzenlemeler ve SPK tarafından düzenlenen "Kurumsal Yönetim İlkeleri" ile uyum içinde yürütülmektedir. İşbu Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporumuzda, Kurumsal Yönetim İlkelerinde değinilen konu başlıklarının her biri için Şirketimizin uygulamalarına dair bilgiler yanında bu ilkelere yer alan prensiplerin uygulanmadığı durumlar varsa buna ilişkin gerekçeli açıklamaya, varsa bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarına ve gelecekte Şirketimizin yönetim uygulamalarında ilkelere yer alan prensipler çerçevesinde bir değişiklik yapma planının olup olmadığına ilişkin açıklamalara yer verilmektedir.

İşbu 2016 yılına ait Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu Sermaye Piyasası Kurulu'nun 27 Ocak 2014 tarih ve 2014/2 sayılı bülteninde ilan ettiği 2/35 sayılı kararında yer alan formata uygun olarak hazırlanmıştır.

Şirketimiz, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından kamuya açıklanan "Kurumsal Yönetim İlkeleri"nin gereklerine uyulması doğrultusunda gerekli tüm tedbirlerin alınmasını stratejik bir gereklilik olarak benimsemiştir. Şirketimiz 1 Ocak 2016 – 31 Aralık 2016 faaliyet döneminde, aşağıda belirtilen ve uymakla yükümlü olduğumuz ilkeler dışında kalan bazı ilkeler hariç SPK tarafından yayımlanan "Kurumsal Yönetim İlkeleri"ne uymuştur. Aşağıda özetlenen uygulanmayan hususlardan kaynaklanan bir çıkar çatışması ise bulunmamaktadır.

- Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin 4.6.5 no.lu maddesi uyarınca Yönetim Kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanmaktadır. Ancak yapılan açıklama daha önceki yıllarda olduğu gibi kişi bazında değil Yönetim Kurulu ve idari sorumluluğu bulunan yönetici ayırımına yer verilecek şekildedir.
- Şirketimizin "Kurumsal Yönetim İlkeleri"nin 3.1.2. no.lu maddesi uyarınca oluşturulması gereken çalışanlara yönelik yazılı bir tazminat politikası hali hazırda bulunmamakla birlikte, gerek uygulamakla yükümlü olunan İş Kanunu gerekse Anadolu Grubu Çalışma İlkeleri'nde yer alan esaslar dahilinde çalışanların tazmin haklarının korunmasına azami özen gösterilmektedir.
- Şirket Yönetim Kurulu'nun %21'i kadın üyelerden oluşmaktadır. Yönetim Kurulumuzdaki kadın üye adedinin artırılması Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından Yönetim Kurulu'na tavsiye olarak iletilmiş olup bu hususta çalışmalarımız devam etmektedir.
- Sermaye piyasası mevzuatı uyarınca kamuya açıklanması gereken, özel durum ve dipnotlar hariç finansal tablo bildirimleri mevcut durumda Türkçe'nin yanı sıra İngilizce olarak eş anlamlı bir şekilde KAP'ta açıklanmamaktadır. Önümüzdeki dönemde söz konusu bildirimlere KAP'ta İngilizce olarak da yer verilmesi planlanmaktadır.

Kamil Ömer BOZER
Kurumsal Yönetim Komitesi Başkanı

Salih Metin ECEVİT
Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi

Ali Osman MAĞAL
Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi

BÖLÜM II - PAY SAHİPLERİ

2.1. Yatırımcı İlişkileri Bölümü

Şirketimizde Mali İşler Direktörü Bora ÖNER'e bağlı olarak oluşturulmuş yatırımcı ilişkileri bölümünde aşağıda isim, iletişim ve lisans bilgileri verilen personelimiz sorumlu olarak görev yapmaktadır.

Ali Osman MAĞAL – Yatırımcı İlişkileri Bölüm Yöneticisi/Finansman Yöneticisi
Telefon: 0 850 200 19 00
E-mail: investorrelations@isuzu.com.tr
Lisans: Sermaye Piyasası Faaliyetleri Düzey 3 Lisansı
Kurumsal Yönetim Derecelendirme Lisansı

Veynel KIRICI – Yatırımcı İlişkileri Bölümü Üyesi/Mali Kontrol ve Raporlama Yöneticisi
Telefon: 0 850 200 19 00
E-mail: investorrelations@isuzu.com.tr
Lisans: Sermaye Piyasası Faaliyetleri Düzey 3 Lisansı
Kurumsal Yönetim Derecelendirme Lisansı

Yatırımcı İlişkileri Birimi Şirketimizde başta Yönetim Kurulu ile pay sahipleri arasındaki iletişimin sağlanması olmak üzere, pay sahipliği haklarının kullanımını teminen faaliyet göstermektedir. Bu bağlamda, Sermaye Piyasası mevzuatı uyarınca öngörülen konularda özel durum açıklamalarının yapılması, yatırımcıları bilgilendirmek amacıyla faaliyetlere ilişkin dönemsel bilgi notları hazırlanması, Şirket internet sitesinin içeriğinin sağlanması, yıllık faaliyet raporunun oluşturulması, pay sahiplerinin yazılı/sözlü bilgi taleplerinin karşılanması gibi hususlar Yatırımcı İlişkileri Birimi'nin görev alanıdır.

Yatırımcı İlişkileri Birimi, bu dönemde, yatırımcılardan gelen soruları yanıtlamış ve gerekli aydınlatıcı açıklamalar yapmıştır. Dönem içinde birime 38 adet başvuru yapılmış olup, yöneltilen soru sayısı mali tabloların yayınlandığı, olağan genel kurul toplantı tarihinin açıklandığı ve diğer özel durum açıklamalarının yapıldığı dönemlerde yoğunluk kazanmıştır.

Şirketimizde Kurumsal Yönetim Komitesi yatırımcı ilişkileri bölümünün çalışmalarını gözetmekle görevlendirilmiştir. Bu bağlamda komite, yapılan tüm açıklamalara ilişkin standartları ve yatırımcı ilişkilerinin temel ilkelerini tespit eder, bu standart ve ilkeler ile bunlara uygunluğu her yıl gözden geçirir ve Yönetim Kurulu'na gerekli tavsiyelerde bulunur. Yatırımcı İlişkileri Bölümü'nün yürütmekte olduğu faaliyetlerle ilgili olarak hazırladığı ve her Kurumsal Yönetim Komitesi toplantısında Komite'ye sunduğu rapor komitece Yönetim Kurulu'na da aktarılmaktadır. 2016 yılında dört adet komite toplantısı yapılmıştır.

2.2. Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı

Pay Sahiplerinin Şirketten Bilgi Talepleri

Şirketimiz bilgilendirme politikası doğrultusunda, tüm pay sahiplerine, pay sahipliği haklarının sağlıklı olarak kullanılabilmesi için gerekli tüm bilgilerin eksiksiz ve doğru zamanda iletimi konusuna özel önem verilmektedir. Pay sahiplerinden gelen bilgi talepleri bu çerçevede değerlendirilmekte ve bilgi aktarımı daha önce kamuya açıklanmış olan içerik kapsamında gerçekleştirilmektedir.

Dönem içerisinde yerli ve yabancı, kurumsal ve bireysel yatırımcılar ile pay sahipleri ve analistlerin Şirketimizin faaliyet sonuçları, performansı ve dönem içerisindeki diğer gelişmeler konusunda bilgi edinmelerini sağlamak üzere temaslarda bulunulmuş ve ayrıca Sermaye Piyasası mevzuatı gereğince belirlenen tüm konular özel durum ve basın açıklamaları ile kamuoyuna duyurulmuştur.

Mali tabloların halka açıklandığı dönemlerde, doğrudan pay sahiplerinden ya da aracı kuruluşlardan gelen bilgi talebi kapsamında yanıtlanan sorular Şirket'in mali tabloları, pazar yapısı, pazardaki değişim, Şirket'in pazar payındaki gelişme ve geleceğe dönük yeni projeler ile bunlara ilişkin yatırımlar hakkında olmuştur.

Pay Sahipleri Bilgi Taleplerinin Değerlendirilmesi ve Gelişmelerin Yatırımcılara Duyurulması

Pay sahipleri tarafından gelen bilgi talepleri ivedi olarak yanıtlanmaktadır. Diğer yandan Şirket'in internet sitesinde Şirket'in sermaye yapısı, ticaret sicili bilgileri, esas sözleşmesi, organizasyon yapısı, dönem içi faaliyetleri ve mali tabloları ile ilgili ayrıntılı bilgilere ve dönem içerisinde yapılan özel durum açıklamalarına yer verilmektedir.

Öte yandan, Şirketimiz internet sitesindeki iletişim formu vasıtasıyla ulaşan özellikle yurtiçi bireysel yatırımcıların sorularına, yine kamuya açıklanmış bilgiler doğrultusunda ve mümkün olan en kısa sürede tek tek cevap verilmektedir.

Özel Denetçi Tayini

Şirketimizin esas sözleşmesinde özel denetim yapılmasını zorlaştıracı herhangi bir hüküm bulunmamakta ve Şirket yönetimi özel denetim yapılmasını zorlaştıracı işlem yapmaktan kaçınmaktadır. Şirketimiz özel denetim isteme hakkının kullanımı konusunda TTK'nın ilgili hükümlerine uygun şekilde hareket etmektedir. 2016 yılı içinde pay sahipleri tarafından yapılmış özel denetçi tayini talebi olmamıştır.

2.3. Genel Kurul Bilgileri

Şirketimiz Genel Kurul toplantılarını Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin "Genel Kurul" başlığı altında bulunan tüm prensiplere uygun şekilde düzenlemektedir.

Şirketimiz dönem içerisinde 2015 yılına ilişkin Olağan Genel Kurul toplantısını 15 Nisan 2016 tarihinde saat 14.00'te "Esenkent Mahallesi Deniz Feneri Sokak No:4 Ümraniye 34776 İstanbul" adresinde ortakların %87'lik katılım oranı ile gerçekleştirmiştir.

Genel Kurul toplantısına ulusal gazete ilanı ile toplantı tarihinden en az üç hafta önce hissedarlara davet yapılmıştır. Ayrıca nama yazılı hisse sahiplerine yazılı davet ile bildirimde bulunulmuştur.

Şirket faaliyet sonuçlarına dair bilgiler Genel Kurul tarihinden en az üç hafta önce Şirket merkezi ve Şirket fabrika adresinde ortakların incelemesine hazır bulundurulmaktadır. Ayrıca mali tablolar halka açıklandıktan sonra mali tablolara ilişkin bilgiler Şirket internet sitesinde ilan edilmektedir. Toplantı başkanı Olağan Genel Kurul toplantısı boyunca gündemde yer alan konuların tarafsız ve ayrıntılı bir şekilde, açık ve anlaşılabilir bir yöntemle aktarılması konusuna özen göstermiştir. Toplantı başkanı Genel Kurul Toplantısı'nda pay sahiplerince sorulan ve ticari sır kapsamına girmeyen her sorunun doğrudan Genel Kurul Toplantısı'nda cevaplandırılmış olmasını sağlarken, yapılan Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda gündemle ilgili olmayan veya hemen cevap verilemeyecek kadar kapsamlı bir soru sorulmamıştır.

Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin 1.3.7 no.'lu maddesi uyarınca Genel Kurul'da bilgi verilmesini gerektiren imtiyazlı bir şekilde Şirket bilgilerine ulaşma imkanı olan kimselerin kendileri adına Şirket'in faaliyet konusu kapsamında yaptıkları herhangi bir işlem olmamıştır.

Genel Kurul gündemi hazırlanırken, her maddenin ayrı bir başlık altında verilmiş olmasına dikkat edilmiş ve gündem başlıkları açık ve farklı yorumlara yol açmayacak şekilde ifade edilmiştir. Gündemde "diğer", "çeşitli" gibi ibarelerin yer almamasına özen gösterilmiştir. Genel Kurul Toplantısı'ndan önce verilen bilgiler, ilgili oldukları gündem maddelerine atıf yapılarak verilmiştir.

Toplantı gündemi hazırlanırken, pay sahiplerinin Şirket'in Yatırımcı İlişkileri Birimi'ne yazılı olarak iletmış olduğu ve gündemde yer almasını istedikleri bir konu olmamıştır. Aynı şekilde, pay sahiplerinin, SPK ve/veya Şirket'in ilgili olduğu diğer kamu kurum ve kuruluşlarının gündeme madde konulmasına ilişkin bir talebi olmamıştır.

Genel Kurul Toplantı ilanının yapıldığı tarih itibarıyla Şirket'in ortaklık yapısını yansıtan toplam pay sayısı ve oy hakkı Şirketimizin web sitesinde yayınlanmıştır.

Genel Kurul'a davet en az üç hafta önceden bir ulusal gazete ve ticaret sicil gazetesinde yapılmaktadır. Ayrıca Kamuyu Aydınlatma Platformu, Elektronik Genel Kurul Sistemi ve Şirket'in internet sitesinde Yönetim Kurulu'nun, Genel Kurul'u toplantıya davetine ilişkin kararı ve toplantı gündemi yayımlanmaktadır. Genel Kurul Toplantılarının pay sahiplerinin katılımını arttırmak amacıyla pay sahipleri arasında eşitsizliğe yol açmayacak ve pay sahiplerinin mümkün olan en az maliyetle katılımını sağlayacak şekilde gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. Bu bağlamda, 15 Nisan 2016 tarihinde yapılan 2015 yılı Olağan Genel Kurul toplantısı Şirket esas sözleşmesine de uygun olarak Şirket merkezinin bulunduğu İstanbul'da, "Esenkent Mahallesi Deniz Feneri Sokak No:4 Ümraniye 34776 İstanbul" adresinde yapılmıştır. Ayrıca toplantı sonrasında Genel Kurul'da alınan kararlara ilişkin bilgiler Kamuyu Aydınlatma Platformu ve Şirket'in internet sitesinde yayınlanmaktadır.

Gündemde özellik arz eden konularla ilgili Yönetim Kurulu üyeleri, ilgili diğer kişiler, finansal tabloların hazırlanmasında sorumluluğu bulunan yetkililer ve denetçiler gerekli bilgilendirmeleri yapabilmek ve soruları cevaplandırmak üzere Genel Kurul Toplantısı'nda hazır bulunmuşlardır.

Bu hususta esas sözleşmede hüküm bulunmamasıyla beraber Genel Kurul Toplantıları, söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dahil kamuya açıktır. 15 Nisan 2016 tarihinde yapılan Olağan Genel Kurul toplantısına bir önceki paragrafta bahsedilen Şirket yetkilileri haricinde menfaat sahiplerinden veya medyadan katılım olmamıştır.

Şirketimizin bağış ve yardımlara ilişkin politika adı altında ayrı bir politikası bulunmamasıyla beraber bu konu esas sözleşmede detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. Dönem içerisinde yapılan bağış ve yardımlar ile ilgili olarak Genel Kurul gündemine ayrı bir madde ilave edilmiş, toplantıda pay sahiplerine bu konu ile ilgili gerekli bilgilendirme yapılmıştır.

Dönem içerisinde Yönetim Kurulu'nda karar alınabilmesi için bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin çoğunluğunun olumlu oyunun arandığı ve bu durumun sağlanamaması nedeniyle kararın Genel Kurul'a bırakıldığı herhangi bir işlem olmamıştır.

SPK'nın II-17.1 sayılı Tebliği 1.3.6. no.'lu zorunlu Kurumsal Yönetim İlkelerinde "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, Genel Kurulda konuya ilişkin ayrıntılı bilgi verilmek üzere ayrı bir gündem maddesi olarak Genel Kurul gündemine alınır ve Genel Kurul tutanağına işlenir." hükmü gereğince yıl içerisinde bu kapsamda gerçekleşen önemli bir işlem bulunmadığı konusunda ortaklara bilgi verilmiştir. Toplantı tutanağı ve hazır bulunanlar listesi toplantının yapıldığı aynı gün içinde Kamuyu Aydınlatma Platformu aracılığıyla kamuya duyurulmuştur. Genel Kurul Toplantı tutanakları ve hazır bulunanlar listeleri internet sitemizde de pay sahiplerinin bilgisine açık tutulmaktadır.

2.4. Oy Hakları ve Azlık Hakları

Oy Hakkında İmtiyaz

Şirketimizde pay sahiplerinin oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı herhangi bir uygulama bulunmamakta ve Türk Ticaret Kanunu'nun elektronik genel kurula ilişkin hükümleri çerçevesinde sınır ötesi de dahil olmak üzere her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlanması için gereken mekanizmalar oluşturulmaktadır.

Şirket esas sözleşmesine göre, Genel Kurul'da her hisse için bir oy hakkı bulunmakta olup, oy hakkında imtiyaz yoktur.

Şirket'in mevcut esas sözleşmesinde Yönetim Kurulu üyelerinin seçilmesi konusunda aşağıda belirtilen şekilde düzenleme mevcuttur;

Şirket, Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Mevzuatı hükümlerine göre Genel Kurul tarafından seçilecek 14 üyeden kurulu bir Yönetim Kurulu tarafından yönetilir.

Yönetim Kurulu'nun dört üyesi B Grubu pay sahiplerinin kendilerini temsilen göstereceği adaylar arasından, sekiz üyesi A Grubu pay sahiplerinin kendilerini temsilen göstereceği adaylar arasından ve diğer üyeler ise herhangi bir pay sahibi tarafından gösterilen adaylar arasından Genel Kurul tarafından seçilir.

Anadolu Grubu, yabancı ortakları Isuzu Motors Limited ve Itochu Corporation arasında 1985 yılında bir ortak girişim sözleşmesi imzalamış ve Isuzu Motors Limited lisansör ortak haline gelmiştir. Teknoloji transferini içeren bu işbirliği çoğunluğa sahip olmayan bir ortaklık yapısı içerisinde yabancı ortakların yönetime iştiraki ile gerçekleşmiştir.

Karşılıklı İştirak

Şirket'in herhangi bir kuruluşla karşılıklı iştirak ilişkisi bulunmamaktadır.

Azınlık Paylarının Yönetimde Temsil Edilmesi

Şirketimiz azınlık haklarının kullanılmasına azami özen gösterilmektedir. Kurumsal Yönetim İlkeleri doğrultusunda Şirket Yönetim Kurulu'nda bulunan bağımsız üyeler, görevlerini hiçbir etki altında kalmaksızın yapabilme niteliğine sahip olup, bu çerçevede Şirket'in objektif yönetimine katkıda bulunarak azınlık haklarının korunmasını temin etmektedirler.

Azlık hakları, Kurumsal Yönetim İlkeleri uyarınca esas sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir miktara sahip olanlara da tanınabilmekle beraber Şirketimiz esas sözleşmesinde azlık haklarının kapsamını kanunen belirlenen ölçülere nazaran genişleten bir hüküm bulunmamaktadır.

2.5. Kâr Payı Hakkı

Şirket Kârına Katılım Konusundaki İmtiyazlar

Şirket'in kârına katılım konusunda pay sahiplerine tanınmış bir imtiyaz bulunmamaktadır.

Şirket'in Kâr Dağıtım Politikası

Şirketimiz Türk Ticaret Kanunu hükümleri, Sermaye Piyasası Düzenlemeleri, Vergi Düzenlemeleri ve diğer ilgili düzenlemeler ile Esas Sözleşmemizin kâr dağıtımı ile ilgili maddesi çerçevesinde kâr dağıtımını yapmaktadır.

Şirketimiz, her yıl dağıtılabilir kârının en az %50'si oranındaki tutarın nakit ve/veya bedelsiz hisse olarak dağıtılmasını benimsemiştir.

İşbu kâr dağıtım politikasının Şirket'in uzun dönemli büyümesinin gerektireceği yatırım ve sair fon ihtiyaçları ile ekonomik koşullardaki olağanüstü gelişmelerin gerektireceği özel durumlar hariç sürdürülmesi Şirketimizin temel amaçları arasında yer almaktadır.

Kâr payı ile ilgili Yönetim Kurulu tarafından her hesap dönemi için ayrı karar alınır ve Genel Kurul onayına sunulur. Kâr payı dağıtımına, en geç Genel Kurul toplantısının yapıldığı yılın sonuna kadar olmak kaydıyla, Genel Kurul tarafından belirlenecek tarihte başlanır. Şirket yürürlükteki mevzuat hükümlerine uygun olarak kâr payı avansı dağıtmayı veya kâr payını eşit veya farklı tutarlı taksitlerle ödemeyi değerlendirebilir.

Kurumsal Yönetim İlkeleri uyum çalışmalarımız çerçevesinde bu politikanın, 2005 yılından itibaren yazılı bir politika olarak ele alınmasına karar verilmiştir. Sermaye Piyasası'nın II-19.1 Sayılı Kâr Payı tebliği uyarınca 21 Mart 2014 tarihli Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmış ve aynı tarihte Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda yayınlanmış revize edilen kâr dağıtım politikası 17 Nisan 2014 tarihli Genel Kurul'da onaylanmıştır.

Kâr dağıtım politikasına yıllık faaliyet raporunda yer verilmektedir. Ayrıca Şirket'in kurumsal internet sitesinde de kâr dağıtım politikası yayınlanmaktadır.

2016 Yılında Yapılan Kâr Dağıtımı

Yönetim Kurulu'nun 4 Mart 2016 tarihli "2015 yılı kârının dağıtım hakkındaki" kararı ile Sermaye Piyasası Kurulunca kabul edilen Finansal raporlama standartlarına uygun olarak hazırlanmış ve bağımsız denetimden geçmiş konsolide mali tablolarla 17.743.897.-TL tutarındaki 2015 yılına ilişkin net dönem kârından Türk Ticaret Kanunu hükümleri gereğince ayrılması gereken yasal yedekler düşüldükten sonraki 12.099.553,05 TL ile fevkalade ihtiyatlardan 610.300,22 TL'nin toplamı olan 12.709.853,27 TL tutarındaki temettünün; çıkarılmış sermaye üzerinden % 50,00 oranında brüt kâr dağıtımını teminen 1 TL nominal değerli beher hisseye brüt 0,5000 TL, (Net 0,4250 TL) isabet edecek şekilde nakit kâr payı olarak 31 Mayıs 2016 tarihinden itibaren ödenmesi yönündeki teklifi, 2015 yılına ait Ortaklar Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda onaylanmış olup kâr payı dağıtımı 31 Mayıs 2016 ve 2 Haziran 2016 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

2.6. Payların Devri

Şirket esas sözleşmesinde pay devrini kısıtlayan hükümler bulunmazken Şirketimizin payların serbestçe devredilebilmesini zorlaştırıcı bir uygulaması bulunmamaktadır.

BÖLÜM III - KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK

3.1. Şirket İnternet Sitesi ve İçeriği

Şirket'in kurumsal internet adresi, www.anadoluisuzu.com.tr'dir. İnternet sitesi hem Türkçe hem de İngilizce olarak hazırlanmıştır.

İmtiyazlı paylar hakkında bilgi esas sözleşme içinde yer aldığı için ayrıca belirtilmemiş olup, Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde belirtilen diğer hususlar internet sitesinde kapsamlı bir şekilde yer almaktadır. Şirketimizin internet sitesindeki bilgiler, ilgili mevzuat hükümleri gereğince yapılmış olan açıklamalar ile aynı ve tutarlı olup çelişkili veya eksik bilgi içermemektedir.

Sermaye piyasası mevzuatı uyarınca kamuya açıklanması gereken, özel durum ve dipnotlar hariç finansal tablo bildirimleri mevcut durumda Türkçe'nin yanı sıra İngilizce olarak eş anlamlı bir şekilde KAP'ta açıklanmamaktadır. Önümüzdeki dönemde söz konusu bildirimlere KAP'ta İngilizce olarak da yer verilmesi planlanmaktadır.

3.2. Faaliyet Raporu

Şirketimizin faaliyet raporları kamuoyunun Şirket'in faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda, mevzuat ve Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin diğer bölümlerinde belirtilen hususlara ek olarak Kurumsal Yönetim İlkeleri 2. Bölüm madde 2.2.2'de yer alan bilgileri de içerecek şekilde hazırlanmaktadır.

BÖLÜM IV - MENFAAT SAHIPLERİ

4.1. Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi

Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi

Menfaat sahipleri, Şirket'in hedeflerine ulaşmasında veya faaliyetlerinde ilgisi olan çalışanlar, alacaklılar, müşteriler, tedarikçiler, sendikalar, çeşitli sivil toplum kuruluşları gibi kişi, kurum veya çıkar gruplarıdır. Şirketimiz işlem ve faaliyetlerinde menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını koruma altına alır. Bu hakların mevzuat ve karşılıklı sözleşmeler ile korunmadığı durumlarda ise menfaat sahiplerinin çıkarlarının iyi niyet kuralları çerçevesinde ve Şirket imkanları ölçüsünde korunmasına azami özen gösterir. Şirketimiz menfaat sahipleriyle ilişkilerinde Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak hareket etmekte ve bunun için gerekli tüm mekanizmaları oluşturmuş bulunmaktadır.

Menfaat sahipleri arasında çıkar çatışmaları ortaya çıkması veya bir menfaat sahibinin birden fazla çıkar grubuna dahil olması durumunda; sahip olunan hakların korunması açısından mümkün olduğunca dengeli bir politika izlenir, her bir hakkın birbirinden bağımsız olarak korunması hedeflenir.

Şirketimiz menfaat sahiplerine sağlanmış olan tazminat gibi mekanizmaların kullanılmasında ilgili mevzuat hükümlerini uygulamaktadır. Şirketimizin "Kurumsal Yönetim İlkeleri"nin 3.1.2. no.lu maddesi uyarınca oluşturulması gereken çalışanlara yönelik yazılı bir tazminat politikası hali hazırda bulunmamakla birlikte, gerek uygulamakla yükümlü olunan İş Kanunu gerekse Anadolu Grubu Çalışma İlkeleri'nde yer alan esaslar dahilinde çalışanların tazminat haklarının korunmasına azami özen gösterilmektedir.

Çalışanlar ve diğer menfaat sahipleri ile ilgili sorunlara zamanında ve uygulanabilir çözümlerin üretilerek menfaat sahiplerinin memnuniyetini muhafaza etmek Şirket'in önemli politikalarından biridir. Çalışanlarımız, tedarikçilerimiz, müşterilerimiz ve tüketicilerimiz kendileri ile ilgili konularda farklı yollardan bilgilendirilmektedirler.

Menfaat Sahiplerinin Kurumsal Yönetim Komitesi ve Denetim Komitesi ile İletişimi

Menfaat sahipleri, gerek duyulması halinde Şirket'in mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemlerini Mali İşler Direktörlüğü ve İç Denetim Müdürlüğü vasıtası ile Kurumsal Yönetim Komitesi'ne veya Denetim Komitesi'ne bildirebilmektedir.

4.2. Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı

Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı Konusundaki Çalışmalar

Başta Şirket çalışanları olmak üzere menfaat sahiplerinin Şirket yönetimine katılımını destekleyici modeller Şirket faaliyetlerini aksatmayacak şekilde geliştirilmektedir. Pay sahiplerinin katılımına açık olan Genel Kurul toplantılarında pay sahiplerinin Şirket ile ilgili olumlu veya olumsuz görüşlerini iletmeleri için açık bir platform sağlanmaktadır. Ayrıca Şirket internet sitesinde bulunan iletişim formu da pay sahipleri açısından etkili bir iletişim mekanizmasıdır.

Çalışanlarımız kurumumuza katma değer kazandıracak önerilerini Anadolu Grubu Yenilikçilik Portalı olan bi fikir sistemimizden yönetim ile paylaşabilmektedir. İnsan Kaynakları tarafından çalışanlarımıza sunulan hizmetler hakkında istek ve iyileştirme taleplerinin iletilebildiği İnsan Kaynakları İstek ve İyileştirme Hattı ise etkin biçimde çalışanlarımızca kullanılmaktadır. Öte yandan, çalışanlarımızın yönetime katılımını desteklemek maksadıyla geliştirilmiş olan Çalışan Memnuniyet ve Bağlılık Anketi çalışanların bünyesinde buldukları kurum hakkında istek ve iyileştirme taleplerini ifade edebildikleri bir mecra olup, düzenli olarak gerçekleştirilmektedir.

Şirket, Kaizen iyileştirme çalışmaları ve kalite çemberleri kapsamında, çalışanların katılımında bulunabildiği faaliyetlerin iyileştirilmesini amaçlayan çalışmalar yürütmektedir.

Yıllık toplantılarla bayilerin ve tedarikçilerin görüşleri alınmakta ve bu görüşler stratejik plan çalışmalarında değerlendirilmektedir.

Şirketimiz mal ve hizmetlerin pazarlanmasında ve satışında müşteri memnuniyetini sağlayıcı her türlü tedbiri almaktadır. Müşterinin satın aldığı mal ve hizmete ilişkin talepler süratle değerlendirilmekte, gecikmeler hakkında süre bitimi beklenmeksizin müşterilerimiz bilgilendirilmektedir. Tüm mal ve hizmetlerde kalite standartlarına uyulmakta, belirli bir standardın korunmasına özen gösterilmektedir. Bu amaçla kaliteye ilişkin belirli garantiler sağlanmaktadır. Ticari sır kapsamında, müşteri ve tedarikçiler ile ilgili bilgilerin gizliliğine özen gösterilmektedir. Menfaat sahipleri bakımından sonuç doğuran önemli kararlarda menfaat sahiplerinin görüşleri alınmaktadır.

4.3. İnsan Kaynakları Politikası

İnsan Kaynakları Politikası

Şirketimiz İnsan Kaynakları Politikası, Anadolu Grubu İnsan Kaynakları Kalite Politikaları doğrultusunda oluşturulmuş ve tüm çalışanlara duyurulmuştur.

İnsan kaynakları misyonumuz; Şirketimizin varlık nedeni ve stratejileri doğrultusunda çalışanlarımızın motivasyonlarını ve bağlılıklarını arttırarak, niteliklerini geliştirerek Şirketimizin kârlılığına katkıda bulunmak ve organizasyonun bütününe katma değer sağlamaktır. İnsan kaynakları vizyonumuz ise; rekabet avantajı yaratan stratejik iş ortağı olmaktır.

Şirketimizin insan kaynakları stratejisi, vizyon ve misyonumuz doğrultusunda hazırlanarak stratejik iş planlarımıza destek vermek amacıyla uygulanmakta olup aşağıdaki temel politikalar altında yürütülmektedir:

- Küresel bakış açısına ve yeteneklere sahip, doğru insan kaynağını Şirket'e kazandırmak.
- Açık iletişime ve güvene dayanan bir iş ortamında; takım halinde ve bilgi ile çalışarak, sürekli daha iyiyi arayan bir çalışma kültürü ve İnsan Kaynakları sistemleri oluşturmak.
- Organizasyonel verimliliğe ve örgütsel gelişime katkı sağlamak.
- Çalışan bağlılığı kültürünü güçlendirmek.
- Tercih edilen insan odaklı bir işveren markası oluşturmak.

İşgücü planlamasından başlayarak seçme ve yerleştirme, performans yönetimi, eğitim ve gelişim yönetimi, yetenek ve kariyer yönetimi, ücret ve yan haklar yönetimi, takdir ve ödüllendirme gibi tüm İnsan Kaynakları sistemleri sürekli iyileşme ve gelişimi sağlama, üstün performansı teşvik etme ve ödüllendirme prensibi çerçevesinde uygulanmaktadır.

Bu doğrultuda, vizyon ve misyonumuzu şekillendiren değerlerimiz, adaylarımızın işe alım süreçlerinde bize yol göstermektedir. Çalışanlarımızın küresel düşünen, ekip çalışmasına ve iletişime açık, gelişime önem veren, analiz yapabilen, inisiyatif kullanabilen olmalarını önemsiyor, iş ve müşteri odaklı çalışma prensibiyle hareket ediyoruz. Yöneticilik pozisyonlarımızdaki adaylar için ise liderlik, stratejik düşünme ve yönetsel etkinlik niteliklerini öncelik olarak görüyoruz.

Yönetim Kurulu'nda alınan kararlar Kritik Performans Kriterleri çerçevesinde çalışanlarımız için yıllık olarak belirlenen performans hedeflerinde yer almaktadır. Uyguladığımız Performans Yönetim Sistemi, ekiplerin ve bireylerin performansını artırıp, yetkinliklerini geliştirmek amacıyla Şirket'in başarılı sonuçlara imza atmasına yardımcı olmaktadır. Performans yönetimi sistemi iş sonuçlarının yanı sıra çalışanlarımızın gelişimine de odaklanarak tüm çalışanlarımızın güçlü ve gelişime açık alanları hakkında geri bildirim almalarına fırsat yaratmaktadır.

Anadolu Isuzu olarak sahip olduğumuz değerler ve kurum kültürü ışığında; dil, din, ırk, cinsiyet farkı gözetmeden "önce insana hizmet" etmekteyiz. Grubumuzun çalışma ilkelerinde de yer alan ve taviz verilmeden uygulanmakta olan "fırsat eşitliği"ni destekleyen bir Şirket olarak çeşitlilik yaratmaya önem vermekte ve çalışanlarımızın işe alımlarından başlayarak eğitim, ücret ve kariyer dahil tüm insan kaynakları uygulamalarında çalışanlarımıza fırsat eşitliği sağlamaktayız. Yaratıcılık ve yenilikçiliği önemsemekte, dinamik, inovasyona yatırım yapan ve şeffaf bir anlayışla yönetilmekteyiz.

Bu amaçla, tüm insan kaynakları politika ve prosedürleri çalışanlarımıza açık bir portalda yayımlamakta ve iç iletişim faaliyetlerine önem vermekteyiz. Düzenli olarak çalışan memnuniyeti ve bağlılığı anketleri uygulamakta, çalışanlarımızın yenilikçi fikirlerini iletebilecekleri bir e-platfom sunmakta ve çalışan-yönetim ekibi arasındaki iletişimin açık bir şekilde yürütülmesini desteklemekteyiz.

Endüstriyel İlişkiler

Şirketimizde Mavi Yaka çalışan ile ilişkiler Toplu İş Sözleşmesi kapsamında olup, işyerimizde Birleşik Metal İş Sendikası yetkili işçi sendikasıdır. Şirketimizde seçilerek atanmış 1 adet Baş Temsilci ve 3 adet Sendika Temsilcisi faaliyet göstermektedir. Söz konusu Temsilciler; Birleşik Metal İş Sendikası ile MESS arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesi ve kanunlar tarafından belirlenen sınırlar dahilinde mavi yakalı çalışanlarımızın talep, şikayet ve sorunlarını takip etmek ve Disiplin Kurulu ve İş Sağlığı-Güvenliği Kurulu gibi komitelerde çalışanları temsil etmek ve yasal haklarını gözetmekten sorumludurlar.

Sözleşmenin uygulanması ile ilgili olarak, üyelerin istek ve şikayetlerinin işverene duyurulması için prensip olarak sendika ile işveren veya işveren vekilleri arasında her türlü görüşme Temsilcilerle yapılır. Sendika Temsilcileri; Sendikalar Kanunu'na göre kanuni temsilcilik hakkına haiz olup, işyerinde işçi ve işveren arasında işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışının devamını sağlamak amacıyla görev ve yetkilerini yerine getirmektedirler.

İnsan Kaynakları Faaliyetleri

Önce İnsan

Anadolu Isuzu olarak insan kaynağını en değerli hazinemiz ve Şirket'in rekabet avantajı sağlayan en önemli unsur olarak görmekteyiz. Çalışanlarımızın potansiyellerini en iyi şekilde kullanabilecekleri çalışma ortamını yaratarak ve Şirket'in gelecek vizyonuna/stratejisine değer sağlamaları yolunda destekleyici ve yenilikçi İK uygulamaları tasarlayarak her koşulda tercih edilen bir işveren olmayı hedeflemekteyiz.

Eğitim ve Gelişim Yatırımları

Sürekli iyileşme ve geliştirme amacıyla yürütülen eğitim ve gelişim faaliyetleri ile tüm çalışanlarımızı stratejik olarak odaklandığımız alanlarda geliştirmeye devam ediyoruz. "İnsana odaklılık" anlayışı ile genç yetenekleri desteklemek ve yeni liderler yetiştirmek amacıyla Akademi Isuzu bünyesinde kurumsal gelişim programları düzenliyoruz. "Genç Isuzu" adını verdiğimiz gelişim sürecimizle 2016 yılında 15 çalışanımıza iletişim, takım çalışması ve sosyal sorumluluk farkındalığı konularında eğitim ve atölye çalışmaları sunduk. Bu süreç kapsamında Genç Isuzu'ların farklı STK ve paydaşlar ile birlikte yürüttüğü Sosyal Farkındalık Projeleri hayata geçirdik.

Yönetim ve liderlik becerilerine yönelik tasarlanan "Geleceğe Yöneliş Programı" kapsamında ise 40 orta-üst düzey yöneticimizi atölye çalışmaları içeren bir gelişim sürecine dahil ettik. Bu süreci desteklemek amacıyla deneyim paylaşımını ilke edinen "Mentor-Mentee Programı" nı hayata geçirdik.

Mesleki ve yetkinlik bazlı eğitimler kapsamında 110 çalışanımıza Yaratıcı Problem Çözme, Etkin İletişim, Müzakere Becerileri, REFA, Verimlilik ve Maliyet Azaltma Teknikleri, Proje Yönetimi, İş Hukuku, Satışın Psikolojisi vb. konularda 16 farklı eğitim fırsatı sunduk.

2016 yılında çalışanlarımıza toplam 13.730 saat eğitim verdik.

Mavi Yaka çalışanlarımızın niteliklerinin artırılması ve aidiyet duygularının güçlendirilmesi amacıyla onlara özel eğitim programları hayata geçirdik. Bu kapsamda, 21 çalışanımızı Takım Çalışması ve Problem Çözme Teknikleri, İletişim ve Stres Yönetimi, Verimlilik ve Maliyet Bilinci eğitimlerini içeren bir gelişim sürecine dahil ettik.

2016 yılı sonunda 562 Mavi Yaka ve 261 Beyaz Yaka olmak üzere toplam 823 çalışanımız bulunmaktadır. Araştırma ve geliştirme çalışmalarına verdiğimiz önem doğrultusunda Ar-Ge Merkezi toplam çalışan sayımız 91 olmuştur.

Kadın çalışanlarımızın kendine özgü yetenekleri ve yetkinlikleri ile çalışma ortamımıza oldukça olumlu katkılar sağladıklarını düşünüyoruz. Kadın-Erkek çalışan eşitliğini teşvik etme yönünde en önemli adım, üretimde mavi yaka kadın çalışan sayısının artırılmasıyla atıldı. 2016 sonuyla üretimde mavi yaka kadın çalışan sayımız 7. (Bu sayı 2013 yılında 0'dı) Son 2 yılda kadın çalışan sayımızın toplam çalışan sayısı içindeki yüzdesinde 1,2 puan artış gerçekleşti. Kadın istihdamı ile ilgili çalışmalarımıza devam ederken, mevcut kadın çalışanlarımızın da iş ortamındaki memnuniyetlerini ve standartlarını yükseltme yönünde projeler geliştiriyoruz.

2014 yılında başlatılan ve İŞKUR işbirliği ile düzenlenen Meslek Kazandırma Kurslarına; 2016 yılında toplam 8 kişiye kursa katılım imkanı sağlanması ve boya alanında kursa katılan 6 kişinin kadroya alınması ile devam edildi.

Üniversite-Sanayi İşbirliği projeleri kapsamında üniversite son sınıf öğrencilerini çeşitli departmanlarda uzun dönemli proje stajyeri olarak istihdam etmekteyiz. Bu proje ile nitelikli ve potansiyelli işgücünü kurumumuza çekmeyi amaçlıyoruz. 2016 yılında 18 öğrenciyi üretim, kalite kontrol, İK ve Ar-Ge departmanlarında bu kapsamda istihdam ettik. Yaz döneminde ise 65 öğrenciyi kısa süreli staj olanağı sunduk.

Meslek Liseleri-Sanayi İşbirliği kapsamında da Endüstri Meslek Liselerinde eğitim gören 46 son sınıf öğrencisine staj imkanı tanıdık. 2015 yılında başlattığımız Küçükyağlı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde Anadolu Isuzu Boya Teknolojileri Atölyesi oluşturma projesine 2016 yılında öğrencilerin yetkinliklerinin artırılması konusunda destek vererek devam ettik.

"İnsan odaklı" işveren markasını oluşturma amacıyla; önde gelen üniversitelerin kariyer günlerine katılım göstermekte, vaka analiz çalışmalarına sponsorluk sağlamaktayız. 2016 yılında Sabancı Üniversitesi Kariyer Günleri kapsamında Kampus Mülakat Günü'ne katılım göstererek 20 öğrenci ile mülakat gerçekleştirdik. Bu öğrencilerden 5'ini staj programımıza dahil ettik. ODTÜ Kariyer Günü'ne ve İTÜ Kariyer Zirvesi'ne katılım gösterdik.

Özyeğin Üniversitesi Endüstri Ürünleri Tasarımı, Okan Üniversitesi Makine ve Otomotiv Mühendisliği ve Marmara Üniversitesi Endüstri Mühendisliği öğrencilerini fabrika turu kapsamında Şirketimizde ağırladık. Ek olarak, "Kariyerini Anadolu Grubu'nda Planla" (KAP) Projesi kapsamında Genel Müdürümüz Sabancı Üniversitesi'nde yöneticilerle söyleşi etkinliğine katılım gösterdi.

Yenilikçilik, Yaratıcılık

Anadolu Grubu çalışanlarının yenilikçi ve yaratıcı fikirlerini sunarak, bireysel ve ekip olarak yaratıcılıklarını geliştirdikleri ve Grup şirketlerine katma değer sağladıkları Bi-fikir Uygulaması kapsamında grup genelinde en inovatif fikirlerin yarıştığı Bi-Fikir Festivali'nde Anadolu Isuzu ekibi olarak "Bagaj Saclama İşleminin Ergonomik Hale Getirilmesi" projesi ile En Başarılı 2. Proje seçildik. Anadolu Isuzu'nun geçmişte Kalite Çemberi çalışmaları ve Kaizen ile başladığı ve kültür haline dönüştürdüğü yaratıcı-yenilikçi fikirleri her daim desteklemeye ve teşvik etmeye çalışıyoruz.

Takdir, Tanıma ve Ödüllendirme

2016 yılında iş ortamından ve günlük hayattan yola çıkarak çalışanlarımızı neler mutlu eder düşüncesi ile Takdir ve Ödüllendirme Sistematiğimizi oluşturduk. ISUZU Ekstraa adını verdiğimiz bu yapı ile tüm takdir, tanıma ve ödüllendirme süreçlerimizi tek bir çatı altında topladık ve Şirket genelinde bu kültürü yaygınlaştırma adına önemli bir adım attık.

Isuzu Ekstraa'da çalışanlarımıza özel günlerinde (doğum günleri, anne-baba olma, evlenme), kazasızlık ve devamsızlık hedeflerini gerçekleştirdiklerinde, kurumsal gönüllülük projelerinde yer aldıklarında, eğitimlere katıldıklarında ve üstün performansla ile fark yarattıklarında puan kazanma fırsatı sunuyoruz. 423 çalışanımıza 11.000'e yakın puan dağıtımını gerçekleştirdik. Çalışanlarımız kazandıkları bu puanlar ile yemek, hediye çeki, seyahat, hobi atölyelerinden oluşan hediye seçeneklerinden yararlanabiliyorlar.

İK Dijitalleşiyor

Günümüzde nitelikli işgücünün altyapısını oluşturabilmek ve teknoloji geliştirmeye yönelik inovasyon ortamlarını yaratılabilmek amacıyla insan kaynakları olarak dijitalleşmeye öncü olmaya çalışıyoruz. Bu anlamda, uzaktan öğrenim platformu AGAKADEMİ ile tüm çalışanlarımıza diledikleri yerden ve diledikleri zaman eğitimlere katılma şansı sunuyoruz. AGAKADEMİ çalışanlarımızı tek dokunuşla bir kütüphane, dijital eğitimler koleksiyonu ve video serileri gibi birçok gelişim aracına yakınlaştırıyor. 2016 senesinde AGAKADEMİ platformunda 63 çalışanımız 20 farklı eğitimden ve 30 farklı eğitim videosundan yararlandılar.

Şirketimize yeni katılan çalışanlarımız için organizasyonumuzu ve Şirket kültürünü tanıtmada en etkin araçlardan olan oryantasyon sürecimizi de online bir platform üzerinden yürütmeye başladık. Bu anlamda, e-oryantasyonu 2017 senesinde yaygınlaştırmak ve geliştirmek amacıyla çalışmalarımız devam ediyor.

İnovasyon Takımı: Garaj

2016 yılında aktif olarak faaliyetlerine başlayan İnovasyon Takımı "Garaj"ın amacı; kurum içi girişimcilik ve inovasyon bakış açısını Şirket geneline yayarak kültür haline getirmek, girişimci zihniyet ile müşteri sorunlarına katma değeri yüksek çözümler üretmek ve mevcut iş yapış biçimlerimizin dışına çıkarak geleceği yaratmaktır.

2016 yılında Garaj takımı; üst ve orta düzeyde İnovasyon ve Kurum içi Girişimcilik çalışmaları gerçekleştirerek Şirket'in inovasyon algısını ve gelişim noktalarını belirlediler. Garaj üyeleri 6 günlük yoğun bir çalıştay ile 208 fikir ortaya çıkardı, bu fikirler 10'u önceliklendirildi ve 5 proje için çalışma kararı alındı. Garaj üyeleri ayda 2 kere bir araya gelerek fikir yaratma çalışmalarını sürdürmektedir. Üst Yönetim tarafından çalışılmasına onay verilen projelerin ise haftalık toplantılar ile ticari değere dönüştürme çalışmalarına devam edilmektedir.

Gelecek için Varız!

Şirket'in stratejik iş ortağı olarak gelecek için katma değer sağlayacak projeler üretmeye devam ediyoruz. Organizasyonel yapımızı gelecek stratejilerimize uygun hale getirmek için her daim çalışmalar gerçekleştiriyor, organizasyonel gelişime önem veriyoruz.

2017 senesi için; nitelikli ve doğru işgücünü Şirketimize kazandırmak amacıyla «seçme ve yerleştirme» sürecini iyileştirmeyi, yetkinlik bazlı mülakat yeteneğimizi güçlendirmeyi ve oryantasyon sürecinin kapsamını geliştirmeyi hedefliyoruz.

Çalışan bağlılığı/memnuniyetinin artırılmasına yönelik oluşturulan takdir ve ödüllendirme sistematiği "Isuzu Ekstraa"yı yaygınlaştırma yönünde aksiyonlar alacağız.

Şirket genelinde «yaratıcılık-yenilikçilik» ve «inovasyon» yaklaşımlarını teşvik etmeye devam edeceğiz.

4.4. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Etik Kurallar

Anadolu Grubu, kuruluşundan bu yana bilinçli olarak uygulayıp, özenle yönettiği ve itina ile koruduğu bir kurum kültürüne sahiptir. Tüm yöneticiler ve çalışanlarca paylaşılan kurum kültürü, birikim ve deneyimlerin yanı sıra çağın gereklerine uygun, geleceğe dönük beklenti ve stratejileri de içermektedir. Sadece faaliyette bulunduğu ülkelerin insanlarına değil, tüm insanlara en iyi hizmeti, en iyi ürünü sunmak ve sahip olduğu saygınlığı gelecek kuşaklara aktarmak, Anadolu Grubu'nun iş yapma anlayışının temel değerlerini oluşturmaktadır.

Anadolu Isuzu, iş ve sosyal yaşamda hukuk kurallarına ve etik değerlere bağlı kalmayı, güvene dayalı çalışmayı, kaliteli, doğru ve güvenilir sonuçlar üretmeyi, yerleşik inanç, kural ve düşüncelere uygun hareket etmeyi, doğaya ve çevreye saygılı olmayı kurum kültürünün vazgeçilmez öğeleri olarak kabul etmiştir.

Şirket faaliyetlerimiz kurumsal internet sitemizde de yer almakta olan Anadolu Grubu Çalışma İlkeleri çerçevesinde yürütülmektedir. Şirketimiz aynı zamanda Etik ve İtibar Derneği üyesidir. Şirketimizde Genel Müdür'ün başkanlığını yaptığı Etik Kurul'u bulunmakta ve periyodik olarak değerlendirme toplantıları yapılmaktadır.

Öte yandan, yerli ve yabancı sermaye piyasalarında yüksek seviyede bilinirlik ve güvenilirliğe sahip olan Anadolu Grubu'nda sermaye piyasası mevzuatına ve kurumsal yönetim uygulamalarına uyumu pekiştirmek amacıyla, Grup şirketlerine yönelik olarak hazırlanmış olan Anadolu Grubu Çalışma İlkeleri kapsamında içeriden öğrenenlerin ticareti konusunda Şirket çalışanlarının mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri hatırlatılmakta ve ayrıca halka açık Şirket olmamız sebebiyle içsel bilgiye erişimi olanlar listelerinde yer alanlar için ilgili Şirket'in hisse senetlerinin alınıp satılmasını yasaklayan bir "Yasak Dönem" uygulaması bulunmaktadır.

Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri

Ticari araç segmentinde faaliyet göstererek sosyal yaşamın bu denli içinde olan, araçlarıyla her gün toplumun her kesimine değen bir Şirket olan Anadolu Isuzu; sosyal sorumluluk faaliyetlerini kurumsal kimliğinin bir parçası olarak görmekte, benimsediği ilkeleri büyük bir özenle hayata geçirmektedir.

Bu perspektif çerçevesinde Anadolu Isuzu; özel sektör çalışanlarında kurumsal gönüllülük kavramının yaygınlaştırılması ve şirketlerde gönüllülüğün sürdürülebilir ve sistematik bir çerçevede yürütülmesi konularında çalışan Özel Sektör Gönüllüleri Derneği'nin (ÖSGD) bir üyesi olarak sosyal sorumluluk ve gönüllülük çalışmalarına önem vermekte ve toplumun farklı kesimlerine dokunmaktadır.

Sosyal Farkındalık Projeleri

Anadolu Isuzu'da 2014 senesinden bu yana sosyal sorumluluk faaliyetlerine sürdürülebilir bir yaklaşım doğrultusunda uygulamaya alınan "Sosyal Farkındalık Projeleri" her sene artan sayıda gönüllü çalışanın katkılarıyla hayata geçirilmektedir.

Eğitim, çevre ve engellilik olmak üzere 3 temel konuda ilgili Sivil Toplum Kuruluşlarıyla işbirliği içinde ve 300'e yakın çalışanın katılımıyla faaliyetler gerçekleştirilmekte, topluma değer yaratacak ve katkı sağlayacak önemli sonuçlar elde edilmektedir. Sözkonusu yaklaşım; Anadolu Isuzu genelinde sosyal sorumluluk ve gönüllülük kavramı üzerine bir farkındalık oluşmasını sağlamakta, çalışanların olumlu kazanımlar elde etmelerini desteklemektedir.

Anadolu Isuzu; 2016 yılında "Çocuklarla Elele Milli Bayramlar" projesi ile Özel Sektör Gönüllüler Derneği (ÖSGD) tarafından Jüri Özel Ödülü'nü almaya layık görülmüştür.

2016 Yılı Sosyal Farkındalık Projeleri kapsamında;

- Çocukları milli değerler hakkında bilinçlendirilme amacıyla Tüvana Okuma İstekli Çocuk Eğitim Vakfı'ndan (TOÇEV) 100 öğrenci ile birlikte 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı balosu ve Anıtkabir ziyareti gerçekleştirilmiştir. Cumhuriyet Bayramı balosuna çocuklarla sohbet gerçekleştirmek üzere eğitimci davet edilmiş ve çocukların keyif alabileceği etkinlikler gerçekleştirilmiştir.
- Düşler Akademisi - Alternatif Yaşam Derneği işbirliği ile engelliliğe doğru yaklaşım konusunda Şirket çalışanlarından iç eğitimciler oluşturulmuştur. İç eğitimciler yaklaşık 150 çalışana engelliliğe doğru yaklaşım eğitimleri vermiş ve Şirket çapında bu konuda farkındalık başlatılmıştır. Buna paralel olarak, kurum içindeki engelli çalışanların hayat kaliteleri yükseltilecek hem sosyal hem de iş ortamında daha aktif olmaları desteklenmiştir. Bu kapsamda; işitme engelli çalışanlarla daha rahat iletişim kurulabilmesi için gönüllü çalışanlara işaret dili eğitimleri verilmiş, engelli çalışanlarla sohbet toplantıları gerçekleştirilmiş ve Düşler Akademisi'nden engelli çalışanlarımız Şirketimizde ağırlandı. Ek olarak, Genel Müdürümüz tarafından gerçekleştirilen Paylaşım Toplantılarına işaret dili çevirmeni dahil edilmiş ve işitme engelli çalışanlarımızın kendilerini toplantının bir parçası olarak hissetmelerine yardımcı olunmuştur.
- Tarlabaşı Toplum Merkezi (TTM) işbirliği ile belirlenen 10-12 yaş grubu 10 çocuğun içinde yaşadıkları kenti kültür ve sanatın içine girerek tanımaları, hayata bakış açılarının geliştirilmesi ve yaratıcılıklarının desteklenmesi

amaçlanmıştır. Bu doğrultuda; sözkonusu çocuklara Yıldız Teknik Üniversitesi Güzel Sanatlar fakültesi öğretim görevlileri tarafından yaratıcılık eğitimi verilmiştir. Rehberler eşliğinde Arkeoloji Müzesi gezisi ile birlikte çocuklara yaşadıkları şehrin tarihsel gelişimi anlatılmış, Oyuncak Müzesi ile hayal gücü çalışmaları yapılmış, Rahmi Koç Müzesi gezisi ile modern çağdaki yenilikler ve hayatımıza etkileri paylaşılmıştır. Son olarak, çocuklar yaratıcı yazın ve resim atölyesine katılım göstermiş ve özgür bir uygulama sahası ile kendilerini ifade etme imkanı sağlanmıştır.

- Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) işbirliği ile babaların çocuklarıyla olan ilişkilerini güçlendirmek, birlikte kaliteli vakit geçirmelerini sağlamak ve baba-çocuk ilişkisi ve etkisi konusunda farklı bakış açıları kazandırmak amacıyla "Süper Baba" projesi hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda; 30 Isuzu çalışanı AÇEV'in Baba Destek Programı'na katılım göstermiştir.
- Anadolu Isuzu çalışanlarını çevre koruma konusunda bilgilendirmek ve farkındalıklarını arttırmak hedeflenmiştir. Çalışanlara bez torba dağıtımı yapılmış, bu sayede poşet torba kullanımı azaltılmıştır. Ek olarak, çalışanların arabalarına asmaları için "Arabamdan çöp atmıyorum" etiketleri hazırlanmış ve dağıtımı gerçekleştirilmiştir.
- Sosyal Farkındalık Projeleri ile neler başarıldı?
- 2 yılda toplamda 300 çalışanın gönüllülük olgusu ile tanışması, Şirket genelinde gönüllülük ve sosyal sorumluluk konularına dikkat çekilmesi, farkındalık yaratılması sağlandı.
- Engelli çalışanlar; kendilerine yönelik yapılan çalışmalardan ve Şirket genelinde doğru yaklaşım bilinci oluşmasından oldukça motive olduklarını, Şirket'in bir parçası gibi hissettiklerini ilettiler. Engelli çalışan açığımız şuanda bulunmamaktadır.
- 30 Anadolu Isuzu çalışmamız AÇEV Baba Destek Programı'na katılım gösterdi ve programı başarıyla tamamladı. Eğitim öncesi ve sonrasında yapılan anket ve değerlendirme sonuçlarına göre; çalışanlarımızın toplumsal cinsiyet, annelik-babalık rolleri ve baba-çocuk iletişimi konusunda farklı bilgiler edindiği ve bu bilgilerin davranışlarına olumlu yansıdığı ortaya konuldu. Ek olarak, eğitimi alan babaların öğrendikleri bilgileri yakın çevresiyle paylaştığı ortaya konuldu.

Meslek Lisesi Koçları Programı

Sözkonusu program özel sektör çalışanlarının 2 Koç'tan oluşan gruplar olarak uzmanlık alanlarında mesleki öğrenim gören meslek lisesi öğrenci gruplarıyla deneyimlerini paylaşmaları ve kişisel gelişim içeren modülleri uygulamalarını içermektedir.

Anadolu Isuzu çalışanları 2014 senesinden bu yana Hatice Bayraktar Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerinin gelişimlerini koçluk vererek desteklemektedir.

Program kapsamında;

- Anadolu Isuzu gönüllüleri ile meslek lisesi öğrencileri koçluk modeli çerçevesinde bir araya geldiler ve iki tarafın da heyecan duyabileceği bir proje ortaya çıkarıldı.
- Öğrencilerin meslek sahibi olmuş rol modellerle zaman geçirmeleri sağlanarak okul devamlılıklarına, meslek edinmelerine, kısaca kişisel ve mesleki gelişimlerine destek verildi.
- Verilen bu destek ile öğrencilerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve böylece özel sektörün becerileri gelişmiş yetkin işgücü ihtiyacının karşılanmasına katkıda bulunuldu.

Meslek Lisesi Koçları Programı ile neler başarıldı?

- 2015 senesinde 10 gönüllü Koç; 10. ve 11. sınıf toplam 90 öğrenci ile yılda 10 kez bir araya gelerek, süreci tamamladılar.
- Öğrencilerle birlikte Anadolu Isuzu fabrika gezisi gerçekleştirildi.
- Öğrencilerden 10'u Anadolu Isuzu'da stajyer olarak pratiğini gerçekleştirdi, kurum kültürü ve sektör hakkında bilgi sahibi oldu.
- 2016 senesinde 3 gönüllü Koç ile program devam etmektedir.

Anadolu Vakfı – Sosyal Girişimcilik Projeleri

Küçüğüm Ama Biliyorum: Trafik Melekleri

Proje kapsamında; trafik içindeki en savunmasız grup olan çocuklarımızı trafik kurallarına uyma konusunda bilinçli hale getirmek ve onlara güvenli bir trafik ortamı sağlayabilmek amaçlanmaktadır.

- Samsun'un Bafra ilçesindeki Fatma Aliye Anaokulu'ndaki 50 öğrenci trafik kuralları hakkında eğitim aldı.
- Trafik bilincinin geliştirilmesi ve eğitimin pekiştirilmesi amacıyla okula akülü arabalar ve bilgilendirici trafik işaretleri tahsis edildi.
- Öğrencilerin rol aldığı trafik ile ilgili bir tiyatro çalışması hayata geçirildi. Böylelikle trafik eğitiminin zihinde kalıcı olması sağlandı.

Kendin Yap Kendin Oyna

Proje kapsamında; tüketilen malzemelerden oyuncak yapımını çocuklara öğretmek için atık malzemeleri materyal olarak kullanan, üreten, oynayan ve oynatan bireyler yetiştirilmesi amaçlanmaktadır.

- Artvin'deki Zübeyde Hanım Anaokulu'nda 8 gönüllü çalışanın katılımıyla 25 öğrenciyle beraber atık malzemelerin kullanımına yönelik atölye çalışması gerçekleştirildi.
- Bu çalışma ile öğrencilerin farklı deneyimler yaşamalarına olanak sağlandı ve yaratıcılıkları desteklendi.
- Öğrencilerin bilişsel, duygusal, sosyal ve dil gelişimlerine katkıda bulunuldu.
- Katılımcılar genelinde atık materyal bilinci ve geri dönüşüm algısı oluşturuldu.

Anadolu Isuzu Boya Teknolojileri Atölyesi

Meslek Liseleri-Sanayi İşbirliği'ne verilen değer kapsamında Küçükaly Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde Anadolu Isuzu Boya Teknolojileri Atölyesi oluşturularak mesleki eğitime önemli bir destek sağlandı.

Sözkonusu proje ile;

- Teknolojik gelişmeleri takip ederek, üretimde bu bilgileri kullanabilecek kalifiye elemanlar yetiştirilmesine destek olundu.
- Öğrencilerin mesleki ve kişisel gelişimleri desteklendi.
- Sanayi sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağının oluşturulmasına katkıda bulunuldu.

Bu kapsamda;

- Atölye kurulabilmesi için okula teknolojik donanım ve düzenleme konusunda destek sağlandı.
- İş güvenliği ekipmanları, her türlü boya malzemeleri, makine, teçhizat, takım ve uygulama araçları alındı.
- Şirketimizden iç eğitimciler tarafından öğrencilere iş sağlığı ve güvenliği, boya uygulama eğitimleri verildi.
- Eğitim kapsamında; teknik katalog ve benzeri dokümanlar temin edildi.
- 2015-2016 Eğitim ve Öğretim yılında, 19 öğrenci Boya Teknolojileri Atölyesi'nde mesleki eğitim aldı.
- 2016-2017 Eğitim ve Öğretim yılında, 19 öğrenci Anadolu Isuzu Otobüs ve Kamyon Boyahane bölümünde stajyer olarak eğitimine devam etmektedir.
- 2016-2017 Eğitim ve Öğretim yılında, 8 öğrenci Boya Teknolojileri Atölyesi'nde eğitimine devam etmektedir.

Haziran Dünya Çevre Günü

Dünya Çevre Günü kapsamında 2016 yılında;

- Şirketimiz bölgesinde bulunan Cemil Türker Anaokulu öğrencileriyle birlikte okul bahçesinde 'Okulumuzu Ağaçlandıralım' organizasyonu gerçekleştirildi.
- Ağaç dikim organizasyonundan sonra öğrencilerin Dünya Çevre Günü için hazırladıkları Çevre Konulu resim sergisi gezildi, anaokulu öğrencilerine hazırladıkları sergi için hediyeler verildi.

Ayrıca tüm çalışanlarımıza Çevre Temalı bilgi notları içeren magnetler dağıtıldı.

BÖLÜM V - YÖNETİM KURULU**5.1. Yönetim Kurulu'nun Yapısı ve Oluşumu**

Şirket Yönetim Kurulu bir Başkan, bir Başkan Yardımcısı ve on iki üyeye toplam on dört kişiden oluşmaktadır. Şirket Esas Sözleşmesi uyarınca Yönetim Kurulu her sene bir Başkan ve bir Başkan Yardımcısı seçer. Yönetim ve temsil işleri Yönetim Kurulu üyeleri arasında taksim edilebilir. Oluşturulacak komitelerin başkan ve üyeleri belirlenir. Yönetim Kurulu bu hususta gerekli kararı vermeye yetkilidir.

Yönetim Kurulu'nun 01.08.2016 tarihli kararı ile Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Kamil Eser'in emekliye ayrılması sebebiyle Yönetim Kurulu Başkanlığı'ndan ve Üyeliği'nden istifasının kabulüne, boşalan Yönetim Kurulu Başkanlığı görevine mevcut Yönetim Kurulu Üyesi Tuncay Özilhan'ın atanmasına karar verilmiştir. Boşalan Yönetim Kurulu Üyeliği'ne, Yönetim Kurulu'nun 04.10.2016 tarihli kararı ile Mehmet Hürşit Zorlu'nun, ilk Genel Kurul'un onayına sunulmak üzere, Türk Ticaret Kanunu'nun 363. maddesi uyarınca atanmasına karar verilmiştir.

Yönetim Kurulu'nun 03.01.2017 tarihli kararı ile Yönetim Kurulu Üyesi Tülay Aksoy'un Yönetim Kurulu Üyeliği'nden istifasının kabulüne, boşalan Yönetim Kurulu Üyeliği görevine Talip Altuğ Aksoy'un, ilk Genel Kurul'un onayına sunulmak üzere, Türk Ticaret Kanunu'nun 363. maddesi uyarınca atanmasına karar verilmiştir.

Mevcut durumda Şirket Yönetim Kurulu'nda icracı Yönetim Kurulu üyesi bulunmamaktadır. Yönetim Kurulu üyelerinin özgeçmişleri Şirket dışındaki görevlerini de içerecek şekilde hem 2016 yılı faaliyet raporunda hem de Şirketimizin internet sitesinde mevcuttur.

Güncel Yönetim Kurulu üyeleri ve görev tarifleri aşağıdaki gibidir:

Adı-Soyadı	Görevi	Son Durum İtibarıyla Şirket Dışında Aldığı Görevler
Tuncay ÖZİLHAN	Yönetim Kurulu Başkanı	Anadolu Endüstri Holding A.Ş.'de Yönetim Kurulu Başkanlığı, Anadolu Grubu Şirketlerinde Yönetim Kurulu Başkanlığı, Başkan Vekilliği ve Üyeliği
İbrahim YAZICI	Yönetim Kurulu Başkan Vekili	Anadolu Grubu Şirketlerinde Yönetim Kurulu Başkanlığı, Başkan Yardımcılığı ve Üyeliği
Süleyman Vehbi YAZICI	Yönetim Kurulu Üyesi	Anadolu Grubu Şirketlerinde Yönetim Kurulu Üyeliği
Hülya ELMALIOĞLU	Yönetim Kurulu Üyesi	Anadolu Grubu Şirketlerinde Yönetim Kurulu Üyeliği
Nilgün YAZICI	Yönetim Kurulu Üyesi	Anadolu Grubu Şirketlerinde Yönetim Kurulu Üyeliği
Talip Altuğ AKSOY	Yönetim Kurulu Üyesi	Anadolu Grubu Şirketlerinde Yönetim Kurulu Üyeliği
Mehmet Hurşit ZORLU	Yönetim Kurulu Üyesi	Anadolu Grubu İcra Başkanlığı; Anadolu Grubu Şirketlerinde Yönetim Kurulu Üyeliği
Salih Metin ECEVİT	Yönetim Kurulu Üyesi	Anadolu Grubu Şirketlerinde Yönetim Kurulu Başkanlığı ve Yönetim Kurulu Üyeliği
Takuya KAWAI	Yönetim Kurulu Üyesi	Itochu Corporation - Yöneticilik
Ryutaro MASHIKO	Yönetim Kurulu Üyesi	Itochu Corporation İstanbul Şubesi Genel Müdürlüğü
Yasuyuki NIIJIMA	Yönetim Kurulu Üyesi	Isuzu Motors Limited - Yöneticilik
Hiroko YAGUCHI	Yönetim Kurulu Üyesi	Isuzu Motors Limited - Yöneticilik
Ahmet Cemal DÖRDÜNCÜ	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcra Kurulu Başkanı - Akkök Sanayi Yatırım ve Geliştirme A.Ş.; Yönetim Kurulu Üyesi - Aksa A.Ş., Akenerji, Akkim, Saf GMYO ve International Paper Anadolu Grubu Şirketlerinde Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeliği
Kamil Ömer BOZER	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	Anadolu Grubu Şirketlerinde Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeliği, TeknoSA ve CarrefourSA şirketlerinde Yönetim Kurulu Üyeliği

Bağımsız Üyeler ve Bağımsızlık Kriteri

Kurumsal Yönetim Komitesi'nin 11 Mart 2016 tarihindeki kararı ve Yönetim Kurulu'nun 11 Mart 2016 tarihli kararı ile önerilen, Ahmet Cemal DÖRDÜNCÜ ve Kamil Ömer BOZER'in Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeliği 15 Nisan 2016 tarihli Genel Kurul Toplantısı'nda onaylanmıştır.

Ahmet Cemal DÖRDÜNCÜ ve Kamil Ömer BOZER Anadolu Isuzu Otomotiv San. ve Tic. A.Ş. ve Anadolu Grubu şirketlerinde son 10 yıl içerisinde toplam 6 yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmamıştır. Ayrıca, Anadolu Isuzu Otomotiv San. ve Tic. A.Ş. ve Anadolu Grubu şirketlerinde son 5 yıl içerisinde icracı Yönetim Kurulu üyeliği görevinde bulunmamıştır.

Dönem içerisinde bağımsız üyelerin bağımsızlığını ortadan kaldıran bir durum oluşmamıştır. Bağımsız Yönetim Kurulu üyesi olarak seçilen kişiler tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmemiştir.

Yönetim Kurulu Üyelerinin Şirket Dışında Görev Alması

Yönetim Kurulu üyelerinin Şirket dışında başka görevler alması konusunda Şirket tarafından oluşturulmuş kurallar bulunmamakta ancak bu konuda Kurumsal Yönetim İlkelerinde öngörülen düzenlemelere uyulmaktadır.

Yönetim Kurulu Kadın Üye Oranı

Yönetim Kurulu'nun %21'i kadın üyelerden oluşmaktadır. Önümüzdeki yıllarda Yönetim Kurulumuzdaki kadın üye adedinin artırılması Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından Yönetim Kurulu'na tavsiye olarak iletilmiş olup bu yönde çalışmalarımız devam etmektedir.

5.2. Yönetim Kurulu'nun Faaliyet Esasları

Şirketimizin Yönetim Kurulu faaliyetlerini Kurumsal Yönetim İlkeleri ile belirlenen tüm hususlara uygun olarak, şeffaf, hesap verebilir, adil ve sorumlu bir şekilde yürütmektedir. Şirket Yönetim Kurulu dönem içerisinde beş defa toplanmıştır. Toplantılardan bir tanesi ondört üyenin, bir tanesi onbir üyenin, iki tanesi dokuz üyenin, bir tanesi ise yedi üyenin katılımıyla gerçekleşmiştir.

Yönetim Kurulu Şirket ile pay sahipleri arasında etkin iletişimin korunmasında, yaşanabilecek anlaşmazlıkların giderilmesinde ve çözüme ulaştırılmasında öncü rol oynamakta ve bu amaca yönelik olarak Kurumsal Yönetim Komitesi ve Yatırımcı İlişkileri Birimi ile yakın işbirliği içerisinde çalışmalarını sürdürmektedir.

Şirket Esas Sözleşmesi uyarınca Yönetim Kurulu her sene bir Başkan ve bir Başkan Yardımcısı seçer. Yönetim Kurulu

Başkanı Yönetim Kurulu toplantılarını yönetmekten, müzakerelerin düzenli olarak gerçekleşmesinden ve toplantıda konuşulanların kayıt altına alınmasından sorumludur. Yönetim Kurulu Başkanı/üyleri ile Şirket Yöneticilerinin yetkileri Şirket Esas Sözleşmesinde tanımlanmışken, Şirkette hiç kimse tek başına sınırsız karar verme yetkisiyle donatılmamıştır.

Yönetim Kurulu Gündeminin Belirlenmesi ve Çağrı

Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin 4.4.1. no.lu maddesine uygun olarak Yönetim Kurulu, görevlerini etkin olarak yerine getirebileceği sıklıkta toplanmaktadır. Yönetim Kurulu olağan toplantı tarihleri, yıllık takvim olarak belirlenmekte ve üyelere duyurulmaktadır. Şirketimizin esas sözleşmesine uygun olarak Yönetim Kurulu toplantılarında üye tam sayısının çoğunluğu hazır bulunmakta ve kararlar üye görüşlerinin dinlenmesinin ardından tam sayısının çoğunluğu ile alınmaktadır.

Yönetim Kurulu Üyelerinin Bilgilendirilmesi

Yönetim Kurulu üyleri Şirket faaliyetleri ile ilgili olarak Genel Müdür tarafından bilgilendirilmektedir.

Karşı Oy Gereçlerinin Karar Zaptına Geçirilmesi

Şirketimizde Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin bir gereği olarak tüm Yönetim Kurulu toplantılarındaki görüşmeler tutanakla tespit edilmektedir. Yönetim Kurulu toplantılarında Şirketimizin sadece geçmiş dönem performansı veya cari dönem gelişmeleri değil; aynı zamanda geleceğe yönelik büyüme planları, rakiplere karşı geliştirilen stratejiler, insan kaynakları ve organizasyon yapısına yönelik konular da görüşülmektedir. Görüşülen tüm konuların tamamı karara bağlanmazken karar alınan konuların açıklanması çeşitli spekülasyonlara yol açabileceğinden, tutanaklar kamuya açıklanmamaktadır. Öte yandan, Yönetim Kurulu'nda karara bağlanan önemli konuların tümü özel durum açıklamasıyla kamuoyuna duyurulmaktadır.

Yönetim Kurulu toplantılarının usulü ve sıklığı, toplantı ve karar nisabı, Kurul kararlarına itirazda bulunma yöntemi ve Kurul kararlarının geçerliliğine ilişkin hususlar, esas sözleşmede açıkça belirtilmiştir.

Yönetim Kurulu toplantılarının gündemi, önceki Kurul toplantısında, gelecek kurul toplantısında tekrar görüşüleceği karara bağlanan konulardan ve Şirket'in üst yönetiminin belirlediği konulardan oluşmaktadır. Kurulca görüşülmesi gerekli olan konular Mali İşler Direktörüne iletilir ve gelecek toplantının gündemini oluşturmak amacıyla bir araya getirilir. Yönetim Kurulu olağan toplantı tarihleri yıllık takvim olarak yılbaşında saptanır ve üyelere bu toplantıların tarihleri bildirilir. Ayrıca her toplantı tarihinden önce formal bir bilgi mektubu ve rapor aracılığıyla, Yönetim Kurulu üyleri toplantı gündeminde yer alan konular ile ilgili olarak tekrar bilgilendirilmektedir.

Yönetim Kurulu ihtiyaç hasıl olduğu hallerde aynı ay içinde birden fazla defa toplantı yapabilmektedir. Başkan, Başkan Yardımcısı ve her Kurul üyesi, toplantıdan en az on beş (15) gün önce diğer bütün kurul üyelerine bildirimde bulunmak suretiyle, kurulu toplantıya çağırma ve/veya ilgili toplantının gündemine, ele alınmasını istediği konuları ekleme hakkına sahiptir. Kurul toplantıları, Şirket merkezinde ya da Kurul'un karar nisabının sağlandığı bir olağan toplantıda karar verebileceği Türkiye içinde veya dışındaki başka bir yerde düzenlenebilir. Toplantıya katılmayan ancak görüşlerini yazılı olarak gönderen üyelerin görüşleri diğer üyelere bildirilir. Yönetim Kurulu Türk Ticaret Kanunu uyarınca bir toplantı yapmaksızın da karar alabilmektedir. Şirket'in esas sözleşmesinde belirtilmiş olan toplantı ve karar nisabı bu şekilde alınan kararlar için de geçerlidir.

Yönetim Kurulu sekreterliği pozisyonu Şirket Mali İşler Direktörü tarafından yürütülmektedir. Toplantılarda Yönetim Kurulu üyleri tarafından yöneltilen sorular ve farklı görüş açıklanan konulara ilişkin makul ve ayrıntılı karşı oy gereçleri bulunması durumunda bunlar karar zaptına geçirilmektedir. Kurumsal Yönetim İlkeleri uyarınca, üyelerin Yönetim Kurulu toplantılarına fiilen katılması sağlanmaktadır.

Kurul üyelerinin eşitlik halinde oy hakkı ve/veya veto yetkileri bulunmamaktadır. Yönetim Kurulu Başkanı da dahil olmak üzere Yönetim Kurulu üyelerinden her biri bir oya sahiptir ve hiçbir üyenin ağırlıklı oyu bulunmamaktadır.

Şirket Yönetim Kurulu periyodik olarak kendi performansını değerlendirmektedir. Bu amaçla Yönetim Kurulu'nun öz değerlendirme çalışması yılda bir defa Yönetim Kurulu üyelerinin bireysel performansını yansıtacak şekilde gerçekleştirilmektedir. Aynı zamanda öz değerlendirme çalışması, gelişen ve değişen küresel iş koşulları çerçevesinde Şirket Yönetim Kurulu'nun ihtiyaç duyduğu yetkinliklerin belirlenmesi ve bu tespit doğrultusunda gerekli aksiyonların alınması için kullanılmaktadır.

İlişkili Taraf İşlemleri

Şirketimizde önemli nitelikte ilişkili taraf işlemleri ile ilgili olarak düzenlenen Yönetim Kurulu kararları, Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak bağımsız üyelerin çoğunluğunun onayı ile yürütülmektedir.

Yönetici Sorumluluk Sigortası

Yönetim Kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları ile Şirket'te sebep olacakları zararlar 25.000.000 USD teminatlı sigorta poliçesi ile sigorta ettirilmiştir.

5.3. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komitelerin Sayı, Yapı ve Bağımsızlığı

Kurumsal Yönetim Komitesi

Tebliğ uyarınca oluşturulan Kurumsal Yönetim Komitesi üç üyeden oluşmaktadır. Komite Başkanlığı'na Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Kamil Ömer BOZER, üyeliklere ise Salih Metin ECEVİT ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun 3 Ocak 2014 tarih II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği 4.5.3 maddesinde yer alan "Yönetim kurulu üyesi olmayan konusunda uzman kişiler denetimden sorumlu komite dışındaki diğer komitelerde üye olabilir." hükmü uyarınca Şirketimizde Yatırımcı İlişkileri Yöneticisi olarak görev yapmakta olan Ali Osman MAĞAL seçilmiştir.

Aday Gösterme Komitesi'nin ve Ücret Komitesi'nin görevleri Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir.

Kurumsal Yönetim Komitesi yıl içinde 4 kez toplanmıştır.

Kurumsal Yönetim Tebliği uyarınca Yönetim Kurulu kararı ile onaylanan Kurumsal Yönetim Komitesi yönetmeliği www.anadoluisuzu.com.tr adlı kurumsal internet sitemizde yayınlanmaktadır.

Denetimden Sorumlu Komite

Tebliğ uyarınca oluşturulan Denetimden Sorumlu Komite iki üyeden oluşmaktadır. Komite başkanlığına Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Ahmet Cemal DÖRDÜNCÜ, üyeliğe ise Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Kamil Ömer BOZER seçilmiştir.

Denetim Komitesi, her türlü iç ve bağımsız denetimin yeterli ve şeffaf bir şekilde yapılması için gerekli tüm tedbirlerin alınmasından sorumludur.

Denetim Komitesi yıl içinde 4 defa toplanmıştır.

Kurumsal Yönetim Tebliği uyarınca Yönetim Kurulu kararı ile onaylanan Denetim Komitesi yönetmeliği www.anadoluisuzu.com.tr adlı kurumsal internet sitemizde yayınlanmaktadır.

Riskin Erken Saptanması Komitesi

Tebliğ uyarınca oluşturulan Riskin Erken Saptanması Komitesi iki üyeden oluşmaktadır, Komite başkanlığına Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Ahmet Cemal DÖRDÜNCÜ, üyeliğe ise Salih Metin ECEVİT seçilmiştir.

Komite'nin görevi Şirket'in varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla çalışmalar yapmaktan ibarettir. Riskin Erken Saptanması Komitesi yıl içinde 6 defa toplanmıştır.

Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin çalışma esaslarına ilişkin yönetmelik, Yönetim Kurulu'nun 23 Temmuz 2013 gün ve 2013/28 No.lu kararı ile belirlenmiş olup, www.anadoluisuzu.com.tr adlı kurumsal internet sitemizde yayınlanmaktadır.

Komite Üyelerinin Birden Fazla Komitede Yer Alması

SPK tarafından Seri:IV No:56 sayılı Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ'e uygun olarak Denetimden Sorumlu Komite üyelerinin tamamı, Riskin Erken Saptanması Komitesi ile Kurumsal Yönetim Komitesi'nin başkanı, bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmiştir. Şirketimizin Yönetim Kurulu'nda iki bağımsız üye bulunmakta olup her iki bağımsız üye de oluşturulan üç komitede de görev almaktadır. Ayrıca sahip olduğu bilgi birikimi ve tecrübesinin hem Kurumsal Yönetim Komitesi hem de Riskin Erken Saptanması Komitesi'ne fayda sağlayacak olması nedeniyle Salih Metin ECEVİT her iki komitede de üye olarak görev yapmaktadır.

5.4. Risk Yönetimi ve İç Kontrol Mekanizması

İşletmenin finansman kaynakları ve risk yönetim politikaları

Anadolu Isuzu, yatırımlarını finanse etmek amacıyla, yaratılan nakit ve sermayenin yanı sıra Türk ve yabancı bankalardan uzun vadeli TL ve döviz kredisi de (EUR) kullanmaktadır.

Anadolu Isuzu risk yönetim politikalarının esaslarına Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu'nun ilgili maddesinde yer verilmiştir.

Konsolide finansal tabloların hazırlanma süreciyle ilgili olarak; grubun iç denetim ve risk yönetim sistemlerinin ana unsurlarına ilişkin açıklamalar

Anadolu Isuzu bünyesinde faaliyet göstermekte olan İç Denetim departmanı her yıl periyodik aralıklarla konsolide edilen tüm Şirket ve birimleri denetlemektedir. Departmanın iş planı Denetim Komitesi tarafından yıllık olarak onaylanmakta ve yıl içinde yaşanan gelişmelere bağlı olarak revize edilmektedir. Konsolidasyona tabi tüm Şirketlerimizde gerçekleştirilen iç denetim Uluslararası İç Denetim Enstitüsü'nün yayımlanmış olduğu standartlara göre gerçekleştirilmektedir.

Risk Yönetimi ve İç Kontrol Mekanizması

Anadolu Isuzu'da, Risk Yönetimi ve İç Kontrol Sistemi, Şirket Yönetiminin sorumluluğunda ve kontrolündedir. Yönetime bu konularda güvence vermek ve danışmanlık yapmak amacıyla faaliyette bulunan Kurumsal Risk Yönetimi fonksiyonu, Risklerin Erken Saptanması Komitesi'ne doğrudan rapor etmektedir.

Anadolu Isuzu Üst Yönetimi, Kurumsal Risk Yönetimi çerçevesinde Şirket'in hedeflerine ulaşması açısından oluşabilecek önemli fırsat ve tehditleri belirlemekte ve bunları Şirketimizin risk iştahına uygun olarak yönetmektedir. Kurumsal Risk Yönetimi, Anadolu Isuzu'nun iş stratejilerini belirlemek amacıyla oluşturulan, Şirket'in tüm çalışanları tarafından etkilenen ve Şirket uygulamalarının tamamını kapsayan sistematik ve disiplinli bir süreçtir.

Kurumsal Risk Yönetimi fonksiyonunun koordinasyonu ile Şirket'in hedeflerine ulaşması açısından oluşabilecek riskler yönetimin değerlendirmesine sunulmakta ve öncelikli olarak takip edilmesi gereken riskler belirlenmektedir. Öncelikli riskler ve bu riskleri azaltmaya yönelik aksiyon planları Yönetim Kurulu'na sunulmak üzere Riskleri Erken Teşhis Komitesi ile paylaşmaktadır. Stratejik iş planları ile entegre olan bu sürecin yönetimi ve sürekliliği kullanılmakta olan teknolojik altyapılar ile desteklenmektedir.

Risklerimizi yönetmek amacıyla kullanılan bir takım metodlar aşağıdaki gibidir;

- Risklerin takibi ve zamanında gerekli önlemlerin alınması için performans ve risk göstergeleri erken uyarı sistemi olarak kullanılmaktadır. Şirket bünyesinde tüm süreçlere entegre olan SAP sistemi bu amaçla kullanılan etkin bir teknolojik karar destek sistemidir.
- Bu kullanım ile faaliyet sonuçları anlık bazda takip edilerek, beşeri hatalar ortadan kaldırılırken, riskin erken saptanması ve iç kontrol sisteminin etkinliği de artırılmıştır. Aynı zamanda üst düzey teknoloji kullanılan iç iletişim sistemi de karşılaşılan sorunlara kısa zamanda müdahale etme ve çözüm üretme olanağı tanımaktadır.
- Doğal riskler, tedarik zinciri problemleri gibi iş ve üretim kesintilerine neden olabilecek risklerden kaynaklanan kayıpları önlemek ve azaltmak için iş sürekliliği ve kriz yönetimi çalışmaları yapılmakta ve etkin bir sigorta yönetimi ile desteklenmektedir.
- Herhangi bir olağanüstü durumda sistemlerin etkilenmemesi ve veri kaybına uğramaması için yedekleme sistemlerine yönelik yatırımlar yapılmaktadır.
- Aynı zamanda çevresel faktörler ve olağanüstü durumlar da anında izlenerek nedenleri araştırılmakta olup riski minimize edici tedbirler sürekli olarak alınmaktadır.

İç Denetim Departmanı, risk esaslı yapmış olduğu denetim planı çerçevesinde, Şirket'in risk yönetimi ve iç kontrol sistemini, aşağıdaki amaçlara ulaşacak şekilde düzenli olarak gözden geçirmekte, Denetim Komitesi ve Şirket Yönetimi'ne raporlamaktadır:

- Finansal ve Operasyonel Bilgilerin doğruluğu ve güvenilirliği
- Operasyonların etkinliği ve verimliliği
- Şirket varlıklarının korunması
- Kanun, düzenleme ve sözleşmelere uygunluğun sağlanması

5.5. Şirket'in Stratejik Hedefleri

Yönetim Kurulu Şirket'in risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk yönetimi anlayışıyla Şirket'in öncelikle uzun vadeli çıkarlarını gözeterek Şirketi idare ve temsil ederken aynı zamanda Şirket'in belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşmasından da sorumludur. Bu bağlamda ilgili müdürlükler her yıl yıllık bütçe ve iş planlarını oluşturarak Mali İşler Direktörlüğü aracılığıyla Yönetim Kurulu'na sunmaktadır, yıl boyunca bu planlara uygun faaliyet gösterilmesi sonucunda gerçekleşen sonuçlar sürekli olarak Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen haliyle bütçe ile karşılaştırılmakta ve sapmaların nedenleri araştırılmaktadır.

Şirket Yönetim Kurulu, yıllık stratejik hedeflerin oluşturulması sürecinde öncelikle temel varsayımları ve çalışmalar sonucunda oluşturulan stratejik hedefleri onaylamaktadır.

Uygulama sürecinde ise Yönetim Kurulu, Şirket faaliyetlerinin stratejik hedefler ile karşılaştırmalı sonuçlarını aylık faaliyet raporları ve Yönetim Kurulu toplantılarında doğrudan aldığı bilgiler ışığında izlemektedir.

5.6. Mali Haklar

Yönetim Kurulu Üyelerine Sağlanan Hakların Belirlenmesinde Kullanılan Kriterler
Esas sözleşme uyarınca Yönetim Kurulu üyelerine kâr payı ödemesi mümkün bulunmamaktadır.

Esas sözleşmede belirtildiği üzere Yönetim Kurulu üyelerine verilecek ücretin miktarını Genel Kurul saptar. Şirket yönetiminde görev alacak üst düzey yöneticileri seçmek ve bunların yetkilerini, ücretlerini ve diğer haklarını belirtmek, bunlarla anlaşma yapmak ve bu anlaşmaları bozmak Yönetim Kurulu'nun yetkisindedir.

Diğer yandan, 15 Nisan 2016 tarihinde yapılan olağan genel kurul toplantısında alınan karar uyarınca bağımsız yönetim kurulu üyeliklerine atanan üyelerin her birine görev süreleri boyunca bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde aylık net 5.500 TL ücret ödenmesine karar verilmiştir. Bunun dışında Yönetim Kurulu'na sağlanan başka bir ücret ya da menfaat bulunmamaktadır.

Şirket'in Üst Düzey Çalışanlarına Sağlanan Menfaat ve Ücretler
Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin 4.6.5 no.lu maddesi uyarınca Yönetim Kurulu üyeleri yanında üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler de yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanmaktadır. Ancak yapılan açıklama kişi bazında değil Yönetim Kurulu ve idari sorumluluğu bulunan yöneticiler ayrımına yer verilecek şekildedir.

Üst düzey yöneticilerin piyasa koşullarına göre makul ücret almaları yönünde Yönetim Kurulu gerekli gördüğü çalışmaları yapar. Bu amaçla hazırlanan ücret politikası EK:2'de yer almaktadır.

Yönetim Kurulu Üyelerine ve Yöneticilerine Şirket Tarafından Verilen Borçlar

Şirket, herhangi bir Yönetim Kurulu üyesine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticisine borç vermemiş, kredi kullandırmamış, verilmiş olan borçların ve kredilerin süresini uzatmamış, şartlarını iyileştirmemiş, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırmamış veya lehine kefalet gibi teminatlar vermemiştir.

YÖNETİM KURULU KOMİTELERİNİN ÇALIŞMA ESASLARI VE ETKİNLİĞİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRME

15 Nisan 2016 tarihinde yapılan olağan genel kurul toplantısında seçimi yapılan yönetim kurulu üyelikleri sonrasında, Kurumsal Yönetim İlkeleri uyarınca 21 Nisan 2016 tarihinde alınan Yönetim Kurulu Kararı ile;

- Denetimden Sorumlu Komite'nin iki üyeden oluşmasına, Başkanlığına Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Ahmet Cemal DÖRDÜNCÜ'nün, üyeliğe ise Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Kamil Ömer BOZER'in seçilmesi,
- Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin iki üyeden oluşmasına, Başkanlığına Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Ahmet Cemal DÖRDÜNCÜ'nün, üyeliğe Salih Metin ECEVİT'in seçilmesine,
- Kurumsal Yönetim Komitesi'nin üç üyeden oluşmasına, Başkanlığına Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Kamil Ömer BOZER'in, üyeliğe Salih Metin ECEVİT ve Ali Osman MAĞAL'ın seçilmesine,

Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi görevlerinin Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmesine karar verilmiş olup, bu hususlar KAP'ta ve Şirketimiz internet sitesinde kamuoyunun bilgisine sunulmuştur.

2016 yılında Denetim Komitemiz, Kurumsal Yönetim Komitemiz ve Riskin Erken Saptanması Komitemiz kendi yönetmelikleri uyarınca yerine getirmeleri gereken görev ve sorumlulukları yerine getirmiş ve etkin bir şekilde faaliyet göstermişlerdir.

2016 yılında çalışmalarının etkinliği için gerekli görülen, kendi yönetmeliklerinde belirtilen ve oluşturulan yıllık toplantı planlarına uygun şekilde;

Denetim Komitesi 22 Nisan 2016, 22 Temmuz 2016, 20 Ekim 2016 ve 16 Aralık 2016 tarihlerinde olmak üzere 4 kez toplanmış ve çalışmaları hakkında bilgiler ile yıl içinde yapılan toplantıların sonuçlarını içeren raporlarını Yönetim Kurulu'na sunmuşlardır. Buna göre;

Her türlü iç ve bağımsız denetimin yeterli ve şeffaf bir şekilde yapılması için gerekli tüm tedbirlerin alınması yanında iç kontrol sisteminin etkin olarak uygulanmasından da sorumlu olan "Denetim Komitesi", iç denetim ve iç kontrol sistemine ilişkin görüş ve önerileri de dahil olmak üzere sorumlu olduğu konulardaki tüm önerilerini Yönetim Kurulu'na iletmiştir.

Kurumsal Yönetim Komitesi 29 Ocak 2016, 29 Nisan 2016, 29 Temmuz 2016 ve 28 Ekim 2016 tarihlerinde olmak üzere toplam 4 kez toplanmış ve çalışmaları hakkında bilgiler ile yıl içinde yapılan toplantıların sonuçlarını içeren raporlarını Yönetim Kurulu'na sunmuşlardır. Buna göre;

Şirket'in Kurumsal Yönetim İlkelerine uyumunu izlemek, bu konuda iyileştirme çalışmalarında bulunmak ve Yönetim Kurulu'na öneriler sunmak üzere kurulan "Kurumsal Yönetim Komitesi" Şirkette Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin uygulanıp uygulanmadığını, uygulanmıyor ise gerekçesini ve bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarını tespit etmiş, Yönetim Kurulu'na kurumsal yönetim uygulamalarını iyileştirici tavsiyelerde bulunmuş ve yatırımcı ilişkileri biriminin çalışmalarını gözetmiştir.

Riskin Erken Saptanması Komitesi 19 Şubat 2016, 22 Nisan 2016, 24 Mayıs 2016, 22 Temmuz 2016, 20 Ekim 2016 ve 16 Aralık 2016 tarihlerinde olmak üzere toplam 6 kez toplanmış ve çalışmaları hakkında bilgiler ile yıl içinde yapılan toplantıların sonuçlarını içeren raporlarını Yönetim Kurulu'na sunmuşlardır. Buna göre;

Şirket'in varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla çalışmalar yapan "Riskin Erken Saptanması Komitesi", Şirket'in risk yönetim sistemlerini de Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Riskin Erken Saptanması Komitesi Yönetmeliği'ne uygun olarak gözden geçirmiştir.

ANADOLU ISUZU OTOMOTİV SAN. VE TİC. A.Ş. YÖNETİM KURULU VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

Anadolu Isuzu Otomotiv San. ve Tic. A. Ş. Yönetim Kurulu ve üst düzey yöneticiler için ücretlendirme politikası, Yönetim Kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticiler için ücretlendirme sistem ve uygulamalarını ve diğer hakları tanımlamak üzere hazırlanmıştır.

Şirketimizde Yönetim Kurulu başkanı ve üyelerine bu sıfatlarla yaptıkları hizmetler karşılığında aylık maktu bir ücret/huzur hakkı ödenebilir. Ödenecek tutar Genel Kurul toplantısında belirlenir. Her halükarda, bağımsız Yönetim Kurulu üyelerine bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde bir tutar ödenir ve bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirmelerinde Şirket'in performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz.

İcrada bulunan Yönetim Kurulu üyelerine, aşağıda detayları açıklanan üst düzey yöneticiler için belirlenen politika kapsamında ödeme yapılır.

Şirketimizde üst düzey yöneticilere sağlanan haklar ise aşağıdaki çerçevede dahilinde tanımlanmıştır:

Aylık Ücret: Piyasa ve/veya sektör koşullarına, enflasyon gelişimine, yöneticinin pozisyonuna, kademesine, niteliklerine ve bireysel performansa bağlı olarak belirlenir ve iş sözleşmesi süresince ödenir. Aylık Ücret, belirlenen prensipler çerçevesinde, ücretin belirlenmesinde esas olan kriterler de dikkate alınarak, piyasa koşullarında değişiklik olmadığı takdirde yılda bir kez gözden geçirilir.

Piyasa ve/veya sektör koşulları ile ilgili bilgiler, genel kabul görmüş danışman kuruluşlar aracılığı ile toplandığı gibi diğer kaynaklardan elde edilen verilerden de faydalanılarak Şirket'in hedeflerine ulaşma durumu ve geleceği de dikkate alınarak saptanır.

Bireysel performans düzeyinin belirlenmesinde yöneticinin yaklaşımlarını, iş yapış tarzını ve davranışlarını dikkate alan unsurlar ve yöneticinin kendi yöneticisi ile birlikte koyduğu yıllık hedefler tanımlanmış oranlarda dikkate alınır.

İkramiye: Aylık ücrete bağlı olarak belirlenir ve yılda 4 aylık ücret tutarı Şirket tarafından belirlenen periyotlara bölünerek iş sözleşmesi süresince ödenir.

Prim: Şirket'in ilgili takvim yılı için belirlenmiş ve Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış Kritik Performans Kriterlerine (KPK) bağlı olarak belli ağırlıklara göre tanımlanmış bir alt sınırın aşılması durumunda, yöneticiye yapılan Aylık Ücret ve İkramiye ödemeleri yıllık toplamının yöneticinin bulunduğu pozisyona göre değişen belli bir oranı, Şirket KPK ile bireysel performans gerçekleşme oranlarına bağlı şekilde hesaplanarak Prim olarak yöneticiye ödenebilir.

Diğer Haklar: Sağlık Sigortası, Bireysel Emeklilik vb. yan haklar ve diğer sosyal yardımlar kurumun tanımlanmış politika ve yönetmelikleri doğrultusunda kişilere genel olarak ve/veya nitelik, pozisyon vb. koşullara bağlı olarak ek hak şeklinde sağlanmaktadır.

BAĞIMSIZLIK BEYANI

Anadolu Isuzu Otomotiv Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("Şirket")'de son on yıl içerisinde toplam 6 yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmadığımı,

Şirket, Şirket'in yönetim kontrolü ya da önemli derecede etki sahibi olduğu ortaklıklar ile Şirket'in yönetim kontrolünü elinde bulunduran veya Şirket'te önemli derecede etki sahibi olan ortaklar ve bu ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu tüzel kişiler ile kendisi, eşi ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımları 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 başıma sahip olmadığımı ya da önemli nitelikte ticari ilişkisinin kurulmadığını,

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

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

Kamu kurum ve kuruluşlarında, aday gösterilme tarihi itibarıyla ve seçilmem durumunda görevim süresince, tam zamanlı çalışmıyorum olduğumu,

Gelir Vergisi Kanunu'na göre Türkiye'de yerleşmiş sayıldığımı,

Şirket faaliyetlerine olumlu katkılarda bulunabilecek, Şirket ortakları arasındaki çıkar çatışmalarında tarafsızlığını koruyabilecek, menfaat sahiplerinin haklarını dikkate alarak özgürce karar verebilecek güçlü etik standartlara, mesleki itibara ve tecrübeye sahip olduğumu;

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

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

Yönetim kurulu üyesi olarak seçilen herhangi bir tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmemiş olduğumu,

ve dolayısıyla, Şirket yönetim kurulu üyeliğimi, bağımsız üye olarak yerine getireceğimi beyan ederim.

AHMET CEMAL DÖRDÜNCÜ

BAĞIMSIZLIK BEYANI

Anadolu Isuzu Otomotiv Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("Şirket")'de son on yıl içerisinde toplam 6 yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmadığımı,

Şirket, Şirket'in yönetim kontrolü ya da önemli derecede etki sahibi olduğu ortaklıklar ile Şirket'in yönetim kontrolünü elinde bulunduran veya Şirket'te önemli derecede etki sahibi olan ortaklar ve bu ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu tüzel kişiler ile kendisi, eşi ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımları 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 başıma sahip olmadığını ya da önemli nitelikte ticari ilişkinin kurulmadığını,

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

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

Kamu kurum ve kuruluşlarında, aday gösterilme tarihi itibarıyla ve seçilmem durumunda görevim süresince, tam zamanlı çalışmıyorum olduğumu,

Gelir Vergisi Kanunu'na göre Türkiye'de yerleşmiş sayıldığımı,

Şirket faaliyetlerine olumlu katkılarda bulunabilecek, Şirket ortakları arasındaki çıkar çatışmalarında tarafsızlığını koruyabilecek, menfaat sahiplerinin haklarını dikkate alarak özgürce karar verebilecek güçlü etik standartlara, mesleki itibara ve tecrübeye sahip olduğumu;

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

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

Yönetim kurulu üyesi olarak seçilen herhangi bir tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmemiş olduğumu,

ve dolayısıyla, Şirket yönetim kurulu üyeliğimi, bağımsız üye olarak yerine getireceğimi beyan ederim.

KAMİL ÖMER BOZER