



Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme Raporu



Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.

31 Aralık 2013

Geçerlilik Dönemi 31.12.2013-31.12.2014

SINIRLAMALAR

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından, Garanti Emeklilik ve Hayat 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 ilkelerinde Aralık 2011 yılı Seri: IV No:56 sayılı ve Şubat 2012 yılı Seri: IV No:57 sayılı tebliğleri ile revize ettiği düzenlemeleri baz alarak 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.

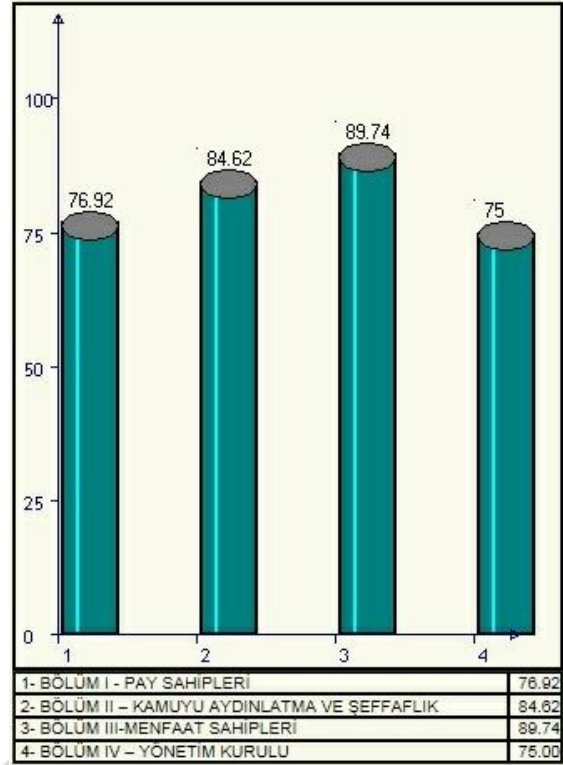
İÇİNDEKİLER

1.	Derecelendirme Sonucu ve Derecelendirmenin Özeti	3
2.	Derecelendirme Metodolojisi	5
3.	Şirketin Tanıtımı	7
4.	Derecelendirmenin Bölümleri	
A.	Pay Sahipleri	13
a.	Pay Sahipliği Hakkının Kolaylaştırılması	13
b.	Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı	14
c.	Genel Kurula Katılım Hakkı	14
d.	Oy Hakkı	14
e.	Azlık Hakları	15
f.	Kâr Payı Hakkı	15
g.	Payların Devri	15
B.	Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık	16
a.	Kamuyu Aydınlatma Esasları ve Araçları	16
b.	İnternet Sitesi	16
c.	Faaliyet Raporu	17
C.	Menfaat Sahipleri	19
a.	Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikaları	19
b.	Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi	20
c.	Şirketin İnsan Kaynakları Politikası	20
d.	Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler	21
e.	Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk	21
D.	Yönetim Kurulu	23
a.	Yönetim Kurulunun İşlevi	23
b.	Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları	24
c.	Yönetim Kurulunun Yapısı	24
d.	Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli	24
e.	Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler	25
f.	Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar	26
5.	Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Notları ve Tanımları	27

GARANTİ EMEKLİLİK VE HAYAT A.Ş.**SPK KURUMSAL YÖNETİM
İLKELERİNE UYUM NOTU****8.01****Kobirate A.Ş. İletişim :**

Serap Çembertaş (216) 3305620 Pbx
serapcembertas@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 **GARANTİ EMEKLİLİK VE HAYAT 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 248 kriterin

incelemesi ve Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, "BİST Dışı Şirketler" için hazırladığı metodolojisine göre değerlendirilmesi sonucu **GARANTİ EMEKLİLİK VE HAYAT A.Ş.**'nin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu **8.01** olarak belirlenmiştir.

Bu sonuç, **GARANTİ EMEKLİLİK**'in Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine önemli ölçüde uyum sağladığını, büyük riskler teşkil etmese de kurumsal yönetim uygulamalarında bazı iyileştirmelere gereksinimi olduğunu ifade etmektedir

Özet olarak ana başlıklar halinde derecelendirme çalışmasına bakıldığında;

Pay Sahipleri, bölümünden **GARANTİ MEKLİLİK**'in ulaştığı notun **76,92** olduğu görülmektedir.

Bu bölümde genel olarak şirketin SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. Pay Sahipleri ile ilişkileri sürdüren bir birimin bulunması, genel kurulların usulüne uygun olarak yapılması, oy hakkında imtiyaz bulunmaması olumlu uygulamalar olarak göze çarpmaktadır.

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık bölümünden **84.62** alan **GARANTİ MEKLİLİK**'in; bilgilendirme politikasını oluşturup kamuya açıklamış olması, internet sayfasında ilkelere sayılan şirketle ilgili birçok güncel bilgiye ulaşılabilmesi olumlu karşılanmıştır. Yıllık faaliyet raporları içerik olarak oldukça başarılı ve yeterlidir. **GARANTİ MEKLİLİK**'in kamuyu aydınlatma ve şeffaflık alanında ilkelere uyumu oldukça iyi düzeydedir.

Menfaat Sahipleri Bölümünde şirketin ulaştığı notun **89.74** olduğu görülmektedir.

Bu bölümde şirket SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne önemli ölçüde uyum sağlamıştır. İnsan kaynakları politikası oluşturulmuş, işe alım, görev tanımları, performans değerlendirme, yükselme, ödüllendirme, izin ve sosyal haklar gibi çalışanları ilgilendiren konular yönetmelikler şeklinde düzenlenmiş ve çalışanlara duyurulmuştur.

İş süreçleri ve standartlar oluşturulmuş ve müşterilerin bu süreçler hakkında bilgilendirilmekte olduğu gözlemlenmiştir.

Dışarıdan mal ve hizmet temini konusunda yöntemler belirlenmiş ve yazılı dokümanlar halinde düzenlenmiştir.

Etik İlkeler oluşturulmuş ve çalışanların bu kurallara uygun davranmaları için gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır.

Yönetim Kurulu bölümünde ise şirketin ulaştığı notun **75.00** olduğu ve SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum sağladığı görülmektedir

Yönetim kurulunun şirketin stratejik hedeflerini tanımladığı, şirket yönetiminin performansını denetlediği, şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye ve iç düzenlemelere uygunluğunu gözetmekte olduğu belirlenmiştir.

Yönetim kurulu başkanlığı ve genel müdürlük görevleri farklı kişiler tarafından ifa edilmekte olup şirkette tek başına sınırsız karar verme yetkisine sahip kimse bulunmamaktadır.

Yönetim kurulunun uygun sıklıkla toplanmakta olduğu ve toplantıların ilgili yasa, mevzuat ve ana sözleşmeye uygun yapıldığı belirlenmiştir.

İlkelere anılan denetim, kurumsal yönetim ve ücret komitelerinin oluşturulması sağlanmış, çalışma prensipleri belirlenerek yazılı dokümanlar olarak hazırlandığı görülmüştür.

Diğer yandan, yönetim kurulunda icracı olmayan üye sayısının yeterli olması, üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarının belirlenerek şirketin kurumsal internet sayfasında yayımlanmış olması ilkelere uyum konusunda önemli uygulamalar olarak görülmüştür.

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 yapıp 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 uluslararası 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 yeniden gözden geçirip yayınlamıştır. Kurul son olarak Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni Aralık 2011/Şubat 2012 yılında Seri: IV No:56, No:57 ve Şubat 2013 Seri: IV No: 63 sayılı tebliğleri ile revize etmiştir. 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'ye 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 BİST Dışı Şirketler değerlendirmesinde 248 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 01.02.2013 tarih 4/105 sayılı toplantısında aldığı Kurul kararında benimsemiş olduğu oranlarda:

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

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	: Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.
Şirket Adresi	: Mete Cad. No:30 34437 Taksim İSTANBUL
Şirket Telefonu	: (0212) 334 70 00
Şirket Faksı	: (0212) 334 63 00
E-Posta	: GEMusteriHizmetleri@garantiemeklilik.com.tr
Şirket Web Adresi	: www.garantiemeklilik.com.tr
Şirketin Kuruluş Tarihi	: 1992
Şirket Ticaret Sicil No	: 288647
Şirketin Ödenmiş Sermayesi	: 50.000.000.-TL
Şirketin Faaliyet Alanı	: Bireysel emekliliğe yönelik sözleşmeler ile can sigortaları yapmak ve konuyla ilgili branşlarda faaliyet göstermek
Faaliyette Bulunduğu Sektör	: Sigortacılık

Derecelendirme İle İlgili Şirket Temsilcisi:

Salih İLERİ

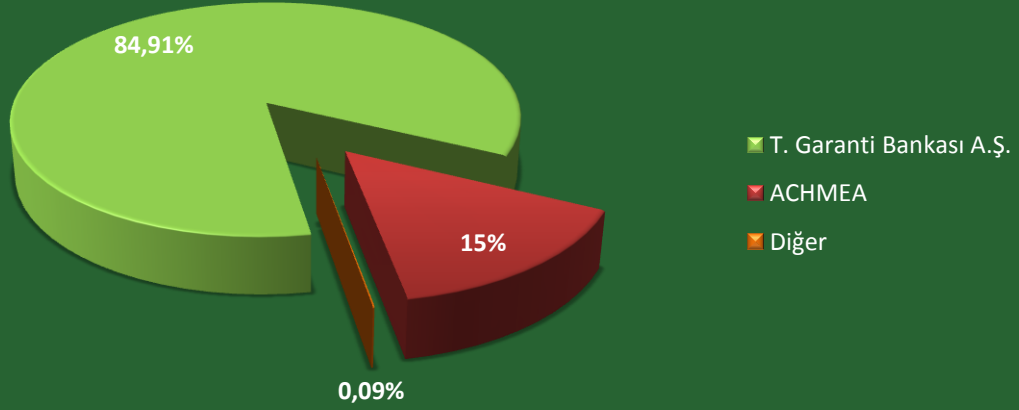
Mali İşler Birim Müdürü

SalihI@garantiemeklilik.com.tr

(0212) 334 7030

Şirket Ortaklık Yapısı (rapor tarihi itibarıyla)

Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. Ortaklık Yapısı



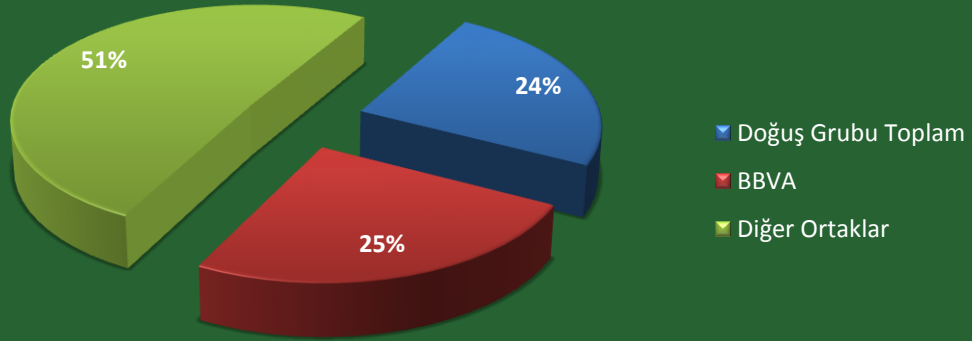
Kaynak : www.garantiemeklilik.com.tr

Ortak Adı	Payı (TL)	Payı (%)
T. Garanti Bankası A.Ş.	42.456.190	84,91
ACHMEA	7.500.000	15,00
Diğer	43.810	0,09
Toplam	50.000.000	100,00

Ana Ortak Garanti Bankası A.Ş. Ortaklık Yapısı

Ortak Adı	Payı (TL)	Payı (%)
Doğuş Grubu Toplam	1.017.476.545,20-	24,2256
BBVA (Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A)	1.050.420.000,00-	25,0100
Diğer Ortaklar	2.132.103.454,80-	50,7644
Toplam	4.200.000.000,00-	100,00

T. Garanti Bankası A.Ş. Ortaklık Yapısı



Kaynak: www.garantiemeklilik.com.tr

Şirket Yönetim Kurulu

Ad/ Soyadı	Unvanı	İcracı/ İcracı Değil
S. Ergun ÖZEN	Yönetim Kurulu Başkanı	İcracı Değil
Gökhan ERÜN	Yönetim Kurulu Başkan Vekili	İcracı Değil
Erhan ADALI	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
H. Murat AKA	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Onur GENÇ	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Manuel Pedro Galatas Sanchez HARGUİNDEY	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Maria de la Paloma Piqueras HERNANDEZ	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
F. Nafiz KARADERE	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Johannes Antonius NĲJSEN	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
M. Cüneyt SEZGİN	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Cemal ONARAN	Yönetim Kurulu Üyesi ve Gen. Md.	İcracı

Şirket Üst Yönetimi

Ad/ Soyadı	Unvanı
Cemal ONARAN	Genel Müdür
K. Çağlayan BAKAÇHAN	Genel Müdür Yardımcısı (İK, Satın alma ve İdari İşler, Organizasyon, Süreç ve Proje Yönetimi)
Ahmet KARAMAN	Genel Müdür Yardımcısı (Fon Yönetimi, Bütçe ve Raporlama, Mali İşler ve Operasyon)
E. Yasemen KÖNE	Genel Müdür Yardımcısı (Bireysel Paz., Kurumsal Paz., Özel Müşteri İlişkileri Yönetimi, Satış Sonrası Hizmetler ve Çağrı Merkezi, Kurumsal İletişim, Bölge Satış Müdürlükleri)
Cemşit TÜRKER	Genel Müdür Yardımcısı (Ürün Geliştirme, Aktüerya ve Uyum, Bilgi Teknolojileri, Stratejik Planlama, Müşteri İlişkileri Yönetimi ve Pazarlama Hukuk)

YÖNETİM KURULU KOMİTELERİ

KURUMSAL YÖNETİM KOMİTESİ

M. Cüneyt SEZGİN
Gökhan ERÜN
Cemal ONARAN

DENETİM KOMİTESİ

M. Cüneyt SEZGİN
H. Murat AKA

ÜCRET KOMİTESİ

Gökhan ERÜN
Manuel Pedro Galatas Sanchez Harguindey

Şirketin seçilmiş bazı kalemlerdeki iki döneme ait Bilanço karşılaştırması

	2012/12	2013/09	Değişim %
Cari Varlıklar	4.207.116.083-	5.082.179.839-	20.8
Cari Olmayan Varlıklar	16.741.913-	21.821.571-	30
Varlıklar Toplamı	4.223.857.996-	5.104.001.410	20.8
Kısa Vadeli Yükümlülükler	3.589.287.202-	4.357.362.771-	21.4
Uzun Vadeli Yükümlülükler	63.257.844-	71.240.318-	12.6
Öz Kaynaklar	571.312.950-	675.398.321-	18
Yükümlülükler Toplamı	4.223.857.996-	5.104.001.410-	20.8

Kaynak: www.garantiemeklilik.com.tr

Şirketin bazı kalemlerindeki iki döneme ait Kâr/Zarar Tablosu Karşılaştırması

	2012/09	2013/09	Değişim %
Genel Teknik Bölüm Dengesi	89.109.936-	104.489.656-	17
Yatırım Gelir/Gider (Net)	31.032.127-	30.661.432-	(-)1.2
Diğer Faaliyetler Gelir/Gider(Net)	1.355.897	138.159-	(-)90
Diğer Yükümlülükler	(-)24.571.243-	(-)28.849.223-	17.4
Net Kâr/Zarar	96.926.717-	106.440.024-	9.8

Kaynak : www.garantiemeklilik.com.tr

Şirketin Son Üç Yıllık Özet Finansal Bilgileri

Finansal Göstergeler	2010(bin TL)	2011(bin TL)	2012(bin TL)
BES Fon Büyüklüğü	1.834.480-	2.345.410-	3.324.797-
Teknik Karşılıklar	140.772-	159.487-	226.326-
Ödenmiş Sermaye	53.084-	53.084-	53.084-
Özsermaye	329.597-	442.130-	571.313-
Toplam Aktifler	2.375.643-	3.023.728-	4.223.858-
Hayat Prim Üretimi (net)	140.632-	152.628-	233.056-
Teknik Gelir Gider Dengesi	109.122-	109.467-	120.049-
Teknik Dışı Gelir Gider Dengesi	16.644-	32.278-	42.489-
Vergi Öncesi Kâr/Zarar	125.766-	141.744-	162.539-
Net Kâr	100.040-	112.606-	129.046-
Aktif Kârlılığı(%)	5,29	4,69	3,85
Özkaynak Kârlılığı(%)	38	32	28

Kaynak : www.garantiemeklilik.com.tr

Şirketin Kısa Tarihçesi

Şirket, "AGF Garanti Hayat Sigorta Anonim Şirketi" adıyla, 24 Temmuz 1992 tarihinde 10.000 TL başlangıç sermayesi ile kurulmuş, daha sonra Şirket'in unvanı 18 Mayıs 1999 tarihinde "Garanti Hayat Sigorta Anonim Şirketi" olarak değiştirilmiştir.

Şirket'in, 7 Nisan 2001 tarih ve 4366 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun Geçici 1 inci maddesinin 2 nci fıkrası uyarınca hayat sigorta şirketinden emeklilik şirketine dönüşüm için 14 Kasım 2002 tarihinde yaptığı başvuru, 18 Aralık 2002 tarihli T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı onayıyla kabul edilmiş ve Şirket'in unvanı 15 Ocak 2003 tarihli Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nde yayımlandığı şekliyle önce "Garanti Emeklilik Anonim Şirketi" daha sonra 25 Mart 2003 tarihinde yayımlandığı şekliyle "**Garanti Emeklilik ve Hayat Anonim Şirketi**" olarak değiştirilmiştir.

Şirket'in iktisadi amacı bireysel emekliliğe yönelik sözleşmeler ile can sigortaları yapmak ve bu konularla ilgili branşlarda faaliyet göstermek olarak belirlenmiştir. 1 Temmuz 2006 tarihinden itibaren Şirket ana sözleşmesine uygun olarak ferdi kaza branşında da faaliyet göstermeye başlamıştır.

Üyesi olduğu Doğuş Grubu ve ana hissedarı Garanti Bankası ile yarattığı sinerjik iş birliğinin de gücüyle çok kısa sürede sektörün öncü kuruluşlarından biri konumuna gelen şirket; 18 Bölge Müdürlüğü ve 1.000'e yakın Garanti Bankası şubesinde müşterilerine hizmet vermektedir.

Şirketin Faaliyetleri Hakkında Bilgi

Faaliyetlerini, 14 Haziran 2007 tarih ve 26552 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu ile 7 Nisan 2001 tarih ve 4366 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve yürürlükte bulunan diğer yönetmelik ve düzenlemeler çerçevesinde yürütmekte olan Şirket, 31 Aralık 2012 tarihi itibarıyla hayat, ferdi kaza ve emeklilik branşlarında poliçe/sözleşme imzalamaktadır.

Şirket, 28 Haziran 2003 tarihli yönetim kurulu kararı ile Sermaye Piyasası Kurulu'ndan alınan izin sonrası 6 adet emeklilik yatırım fonu kurmuştur. Söz konusu fonlar, taraflar arasında imzalanan Fon Portföy Yönetim Hizmet Sözleşmesi çerçevesinde Garanti Portföy Yönetimi A.Ş. tarafından yönetilmektedir. Şirket, kuruluş aşamasında fonlara toplam 2.150.000 TL tutarında sermaye avansı tahsis etmiştir.

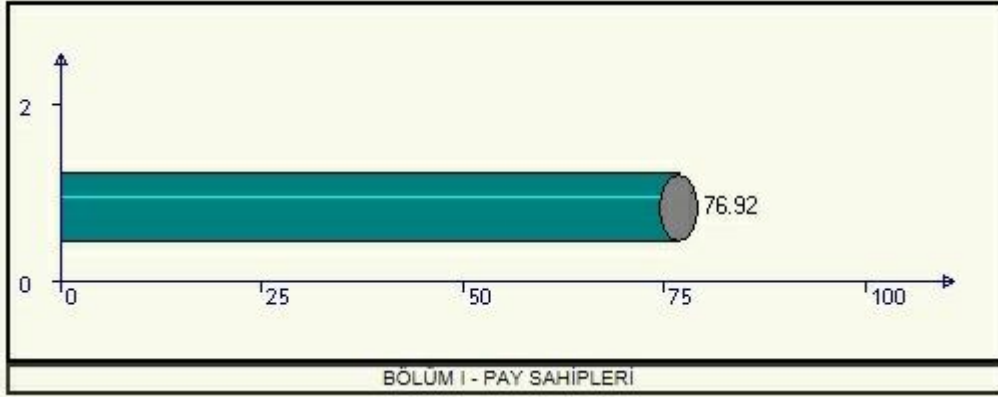
Şirketin 31 Aralık 2012 tarihi itibarıyla toplam on altı adet emeklilik yatırım fonu bulunmaktadır.

Garanti Emeklilik 2012 yıl sonu itibarıyla %19,5 pazar payına ve 610 bin katılımcıya ulaşmıştır.

1 Ocak 2013 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren uygulamayla vergi teşviki uygulamasından katkı payı bazlı %25 devlet katkısı uygulamasına geçiş yapılması ve bu katkıdan tüm katılımcıların yararlanabilmesi nedeniyle sektörün ve Garanti Emeklilik'in performansının önemli ölçüde artacağı düşünülmektedir.

4. DERECELENDİRMENİN BÖLÜMLERİ

A. PAY SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Pay Sahipleri ile İlişkileri sağlıklı bir şekilde sürdüren bir birim oluşturulmuştur.
- ✓ Genel kurullar ilgili yasa, mevzuat ve ana sözleşmeye uygun yapılmıştır.
- ✓ Oy hakkında imtiyaz bulunmamaktadır.
- ✓ Oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı düzenlemeler bulunmamaktadır.
- ✓ Kâr dağıtım politikası oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.
- ✓ Ana sözleşmede yapılan değişiklikle 6102 sayılı TTK'ya uyum sağlanmıştır.
- ✓ Genel kurulun çalışma esas ve usulleri hakkında iç yönerge hazırlanarak genel kurulca onaylanmıştır.
- ✗ Payların devrinde sınırlama vardır.
- ✗ Bağış ve Yardım Politikasının oluşturulması gerekmektedir.
- ✓/✗ Kâr dağıtım politikasının geliştirilmesi uygun olacaktır.
- ✓/✗ Ana sözleşmede pay sahiplerine özel denetçi tayini talep etme hakkı konusunda düzenleme bulunmamaktadır.

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde belirtildiği üzere pay sahipliği hakkının kolaylaştırılması, pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakları, pay sahiplerinin genel kurula katılım hakları, pay sahiplerinin oy hakları, azlık pay sahiplerinin hakları, pay sahiplerinin kâr payı alma hakları ve pay sahiplerinin istediklerinde istediği kişilere paylarını devredebilme hakları başlıkları çerçevesinde **65** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **76.92** puan almıştır.

a. Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması

Pay sahipleri ile ilişkiler doğrudan Genel Müdür Yardımcısı Cemşit Türker'e bağlı olarak hukuk müşavirliği bünyesinde Av. Pelin Güvener tarafından sürdürülmektedir.

Adı geçen kişilerin görevin gerektirdiği bilgi ve deneyim ile yeterli düzeyde oldukları, başta bilgi alma ve inceleme hakkı olmak üzere pay sahipliği haklarının korunması ve kullanılmasının kolaylaştırılmasında etkin rol oynamakta oldukları gözlenmiştir.

Pay sahiplerinin haklarının kullanımını etkileyebilecek her türlü bilgi güncel olarak şirketin internet sitesinde pay sahiplerinin kullanımına sunulmuştur.

Bu alt bölümde şirketin ilkelere tam olarak uyum sağladığı belirlenmiştir.

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.garantiemeklilik.com.tr; etkin olarak kullanılmaktadır.

Pay sahiplerinin telefon ve/veya diğer iletişim araçları ile yazılı olarak ulaştırdıkları bilgi isteklerini de en kısa sürede yanıtlandığı ve yine pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakkının kullandırılmasına yeterli özenin gösterildiği görülmüştür.

Yönetim Kurulu tarafından onaylanan "Bilgilendirme Politikaları" internet sitesinde yayınlanmakta, pay sahiplerinin bilgi alma hakkı anılan politikalar kapsamında ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

Pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakkının, ana sözleşme ve/veya şirket organlarından birinin kararıyla kaldırılması veya sınırlandırılması söz konusu değildir.

Pay sahiplerinin genel kuruldan özel denetçi atanmasını talep etme hakkını zorlaştıran düzenleme ve uygulamalar bulunmamakla birlikte, ana sözleşmede bu hakkın kullanımı konusunda bir düzenleme yapılmamış olması bu alt bölümle ilgili olarak ilkelere uyum sağlanamayan bir alan olarak göze çarpmaktadır.

c. Genel Kurula Katılım Hakkı

Şirket genel kurul toplantı sürecindeki uygulamaları ile bu alt bölüm kapsamındaki ilkelerin birçoğuna iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

Genel kurul toplantı ilanının, mevzuat ve ana sözleşmede öngörülen usullerle asgari 3 hafta önceden yapılmakta olduğu ve 2012 yılı faaliyetlerinin görüldüğü genel kurulun 2013 yılının ilk üç ayı içinde yapıldığı saptanmıştır.

Belgeler üzerinden yapılan incelemeler ve ilgililerle yapılan görüşmelerden genel kurulların 6102 sayılı yasanın ilgili maddelerine uygun yapıldığı anlaşılmıştır.

Yine Genel kurul tutanakları ve hazırlanmış cetvelleri üzerinde yapılan incelemelerde; gündem maddelerinin ayrı ayrı oylandığı, oyların sayılıp pay sahiplerine toplantı bitmeden duyurulduğu tespit edilmiştir. Toplantı başkanının, gündemde yer alan konuların tarafsız ve ayrıntılı bir şekilde, açık ve anlaşılabilir bir yöntemle aktarılmasına özen gösterdiği, pay sahiplerine eşit şartlar altında düşüncelerini açıklama ve soru sorma imkânı verildiği belirlenmiştir.

Genel kurul gündemi hazırlanırken, gündem başlıklarının açık ve farklı yorumlara yol açmayacak şekilde ifade edildiği, gündemde "diğer" "çeşitli" gibi ibarelerin yer almamasına özen gösterildiği belirlenmiştir.

Genel kurul toplantıları şirket merkezinde ve toplantı için uygun bir mekânda yapılmaktadır.

Toplantılara pay sahipleri ve/veya temsilcileri ile ilgililer dışında misafirlerin de katılabileceği bilgisi şirketin Genel Kurulun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında İç Yönerge içerisinde yer almaktadır.

Bu alt bölümle ilgili olarak ilkelere iyi düzeyde uyum sağlandığı, ancak; SPK Seri IV No:56 tebliğ gereği şirketin bağış ve yardım politikalarını oluşturulması ve genel kurulun onayına sunulması gerekmektedir.

d. Oy Hakkı

Gerek ana sözleşmede gerekse iç prosedürlerde oy hakkının kullanılmasını zorlaştıran düzenlemelere yer verilmemiş ve her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlanmıştır.

Oy hakkında imtiyaz bulunmamakta ve bir pay bir oy kullanma hakkı vermektedir.

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 şirket merkezi ve kurumsal internet sitesinde pay sahiplerine sunulmaktadır.

Ana sözleşmede oy kullanma yöntemi düzenlenmiş olmakla birlikte toplantılarda da pay sahiplerinin bu konuda ayrıca bilgilendirildiği şirket yetkililerince ifade edilmiştir.

Şirketin beraberinde hâkimiyet ilişkisi getiren karşılıklı iştiraki bulunmamaktadır.

Garanti Emeklilik'in bu alt bölümde ilkelere uyumu üst düzeydedir.

e. Azlık Hakları

Azlık pay sahiplerinin genel kurula katılma, vekâletle temsil, oy hakkının kullanımında üst sınır uygulanmaması gibi temel pay sahipliği haklarının kullandırılmasında herhangi bir hak ihlali bulunmamaktadır. Bu anlamda azlık haklarının kullandırılmasında özen gösterildiği gözlemlenmiştir.

Ancak, azlık haklarının kapsamının ana sözleşme ile genişletilmesi ve sermayenin yirmide birinden daha düşük miktara sahip olanlara da bu hakların tanınması konusunda herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

f. Kâr Payı Hakkı

Şirketin kar dağıtım konusundaki uygulamaları ana sözleşmenin 22 ve 23. Maddelerinde düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu düzenlemeye göre kâr payı dağıtımında herhangi bir imtiyaz bulunmamaktadır.

2012 Yılı faaliyet raporunda; "Kâr dağıtım politikası hususunda, Türk Ticaret Kanunu, Vergi Mevzuatı ve Esas Mukavelemizde yer alan hükümler çerçevesinde Yönetim Kurulu kâr dağıtım

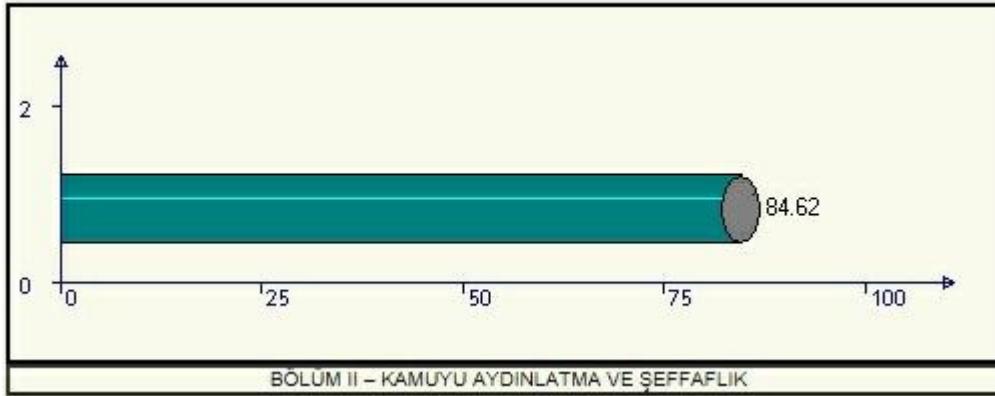
teklifini hazırlayıp Genel Kurul'un onayına sunmaktadır. Genel Kurul Toplantısında kârın dağıtılıp dağıtılmayacağı, ne şekilde ve ne zaman dağıtılacağı hususları görüşülüp karara bağlanmakta ve mevzuata uygun olarak tüm bildirimler yasal süreleri içerisinde yerine getirilmektedir. Şirket, kuruluşundan 31.12.2012 tarihine kadar kâr payı dağıtımını yapmamış olup, kârın tamamı yedeklere aktarılmıştır." Bilgisine yer verilmiştir.

Bu alt bölümle ilgili olarak; kâr dağıtım politikasının ilkelere uygun olarak geliştirilmesi ve ilk genel kurulda, genel kurulun onayına sunulması gerektiği kanısına varılmıştır.

g. Payların Devri

Şirket ana sözleşmesinin 9.maddesinde payların devrindeki sınırlamalar detaylı olarak açıklanmıştır. Bu maddede payların devrindeki sınırlamanın kapsamı ve gerek Garanti Emeklilik gerekse Achmea'nın payların devri konusunda birbirlerine karşı yükümlülükleri açıkça ifade edilmiştir.

B. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ **Bilgilendirme politikaları düzenlenmiş ve elektronik ortamda kamuya duyurulmuştur.**
- ✓ **İnternet sitesi ilkelerde sayılan kapsamda, güncel ve kamuyu aydınlatma aracı olarak etkin bir şekilde kullanılmaktadır.**
- ✓ **İnternet sitesinde yer alan bilgiler İngilizce olarak da hazırlanmıştır.**
- ✓ **Faaliyet raporunun içeriği şirket hakkında birçok bilgiyi içermektedir.**
- ✓/x **Bilgilendirme politikasının genel kurulun bilgisine sunulması gerekmektedir.**

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; kamuyu aydınlatma esasları ve araçları, İnternet Sitesi ve Faaliyet Raporu başlıkları çerçevesinde **52** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve **84.62** puan almıştır.

a. Kamuyu Aydınlatma Esasları ve Araçları

Garanti Emeklilik, bilgilendirmelerini yönetim kurulu tarafından hazırlanan ve kamuoyu ile de paylaşılan Bilgilendirme Politikaları çerçevesinde gerçekleştirmektedir.

Bilgilendirme politikası ve bu politikanın uygulama araçları ile; kamu kurumları, şirket ortakları, mevcut ve potansiyel yatırımcılar, müşteriler ile diğer menfaat sahiplerinin doğru ve eksiksiz bilgiye zamanında ve eşit koşullarda ulaşması amaçlanmıştır.

Kamuya açıklanacak bilgiler, açıklamadan yararlanacak kişi ve kuruluşların karar vermelerine yardımcı olacak şekilde, zamanında, doğru, eksiksiz, anlaşılabilir, yorumlanabilir ve düşük maliyetle kolay erişilebilir biçimde şirketin kurumsal internet sitesinde (www.garantiemeklilik.com.tr;) kamunun kullanımına sunulmaktadır.

Şirketin kamuyu aydınlatma esasları ve araçları alt başlığındaki uygulamalarının oldukça iyi bir düzeyde olduğu söylenebilir. Ancak bilgilendirme politikasının güncellenmesi ve genel kurulun onayına sunulmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

b. İnternet Sitesi

Kamunun aydınlatılmasında, şirketin kurumsal internet sitesi (www.garantiemeklilik.com.tr;) aktif ve etkin bir platform olarak kullanılmakta ve burada yer alan bilgiler sürekli güncellenmektedir. Şirketin internet sitesindeki bilgiler, ilgili mevzuat hükümleri gereğince yapılmış olan açıklamalar ile tutarlı olup çelişkili ve

eksik bilgi içermediği belirlenmiştir. Şirketin antetli kağıdında internet sitesinin adresi yer almaktadır.

Şirketin internet sitesinde; mevzuat uyarınca açıklanması zorunlu bilgilerin yanı sıra; ticaret sicili bilgileri, son durum itibarıyla ortaklık ve yönetim yapısı, değişikliklerin yayınlandığı ticaret sicili gazetelerinin tarih ve sayısı ile birlikte şirket ana sözleşmesinin son hali, finansal raporlar, faaliyet raporları, genel kurul toplantılarının gündemleri, katılanlar cetvelleri ve toplantı tutanakları, vekâleten oy kullanma formu, bilgilendirme politikası, şirketin uyacağını beyan ettiği kurumsal yönetim ilkeleri, kurumsal sosyal sorumluluk politikaları, insan kaynakları politikası, şirket tarafından oluşturulan etik ilkeler ve sıkça sorulan sorular başlığı altında şirkete ulaşan bilgi talepleri, soru ve ihbarlar ile bunlara verilen cevaplar da yer almaktadır.

İnternet sitesinde yer alan bu bilgiler, uluslararası ortak ve yatırımcıların yararlanması açısından İngilizce olarak da yayımlanmaktadır.

Bu çabalarıyla Garanti Emeklilik, 2002 yılından beri düzenli olarak gerçekleştirilen 11. Altın Örümcek Web Ödülleri'nde birincilik ödülü almıştır. Toplam 35 kategoride yüzlerce kurumun başvurduğu, Altın Örümcek Web Ödülleri'nde, şirketin kurumsal web sitesi www.garantiemeklilik.com.tr 'Sigortacılık' kategorisinde En İyi Web Sitesi seçilmiş olup 2010 ve 2011 yıllarında da aynı kategoride birincilik ödülü almıştı.

Bu alt bölümde **Garanti Emeklilik**'in kurumsal yönetim ilkelerine uyumunun iyi düzeyde bulunduğu saptanmıştır.

c. Faaliyet Raporu

Garanti Emeklilik Yönetim kurulunun, faaliyet raporunu kamuoyunun şirketin faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda hazırlamış olduğu görülmektedir. Son beş yıllık faaliyet raporları elektronik

ortamda pay sahipleri ve kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

Mevzuatta ve kurumsal yönetim ilkelerinin diğer bölümlerinde belirtilen hususlara ek olarak yıllık faaliyet raporlarında;

Yönetim Kurulu üyelerinin şirket dışında yürüttükleri görevler hakkında bilgiye,

Şirket faaliyetlerini önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişiklikleri hakkında bilgiye,

Sektörün durumu, sektöre ilişkin beklentiler ve şirketin sektör içindeki yerine ilişkin bilgilere,

Mali Durum, kârlılık ve tazminat ödeme gücüne ilişkin değerlendirmeye,

Şirket hakkında verilen idari yaptırım ve cezalara ilişkin açıklamalara,

Kâr payı dağıtım politikasına ilişkin bilgiler ve kâr dağıtımı yapılmayacaksa gerekçesi ile dağıtılmayan kârın nasıl kullanılacağına ilişkin bilgilere,

Yönetim kurulunun yıl içerisindeki toplantı sayısına ve yönetim kurulu üyelerinin söz konusu toplantılara katılım durumuna,

Şirketin iç kontrol sistemi ve iç denetim faaliyetleri hakkında bilgiler ile yönetim kurulunun bu konudaki değerlendirmelerine,

Çalışanların sosyal hakları ile diğer toplumsal ve çevresel sonuç doğuran şirket faaliyetlerine ilişkin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkında bilgiye,

Şirket'in yıl içinde yapmış olduğu bağış ve yardımlar ile sosyal sorumluluk projeleri çerçevesinde yapılan harcamalara ilişkin bilgilere,

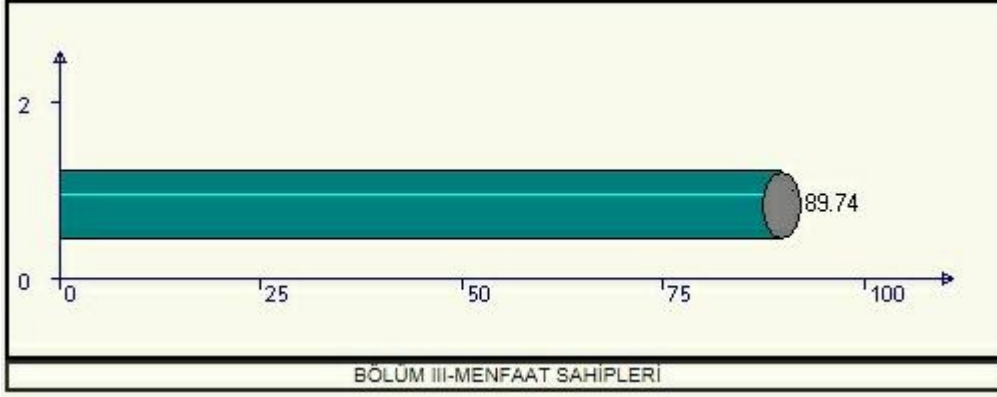
Yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilere sağlanan mali haklara ve ilkelerde sayılan daha birçok bilgiye yer verilmiştir.

Yönetim kurulunun, söz konusu faaliyet raporlarını; TC Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı tebliğleri, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından 28.08.2012 tarih ve 28395 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Şirketlerin Yıllık Faaliyet Raporunun Asgari İçeriğinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik" ve diğer ilgili yasa ve mevzuat ile Sermaye Piyasası Kurulu'nun Seri: IV, No: 56 "Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliği" hükümlerine uygun olarak hazırladığı görülmüştür.

Şirket; 2012 Yılı Faaliyet Raporu ile Amerikan İletişim Profesyonelleri Kuruluşu (League of American Communications Professionals-LACP) tarafından düzenlenen LACP Vision Awards'ta ödüle layık görülmüştür. 2001 yılından bu yana her yıl düzenlenen, faaliyet raporu alanındaki en üst düzey ödül olarak kabul edilen LACP Vizyon Ödülleri'nde, 2013 yılında 6.000'in üzerinde rapor değerlendirildiği belirtilmiştir. 20'den fazla ülkeden binlerce kurumun başvuruda bulunduğu LACP Vision Awards'ta şirketin 2010 ve 2011 yıllarında da ödül aldığı öğrenilmiştir. Şirket 2012 Yılı Faaliyet Raporu ile Finansal Hizmetler kategorisinde Gümüş Ödül kazanmanın yanı sıra "En İyi 20 Türk Faaliyet Raporu" listesine de girmiştir.

Bu alt bölümde **Garanti Emeklilik**'in kurumsal yönetim ilkelerine uyumunun çok iyi düzeyde bulunduğu saptanmıştır.

C. MENFAAT SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Etik İlkeler oluşturularak elektronik ortamda yayınlanmıştır.
- ✓ Menfaat sahiplerinin haklarının kullanımını zorlaştıran düzenlemeler yoktur.
- ✓ İnsan kaynakları politikası ve müşteriler ile menfaat sahiplerini ilgilendiren birçok iç düzenleme yapılmıştır.
- ✓ Çalışanlara güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmıştır.
- ✓ Çalışanlar tarafından ayrımcılık yapıldığına ya da haklarını alamadıklarına ilişkin şikâyet bulunmamaktadır.
- ✓ Şirket KSS Politikalarını oluşturmuş ve kurumsal internet sayfasında yayımlamıştır.
- ✓ Ticari sır kapsamında, müşteri ve tedarikçiler ile ilgili bilgilerin gizliliğine özen gösterilmektedir.
- ✓/* Çalışanlara yönelik bir tazminat politikası oluşturularak kurumsal internet sayfasında yayınlanması uygun olacaktır.

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere menfaat

sahiplerine ilişkin şirket politikası, menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımının desteklenmesi, insan kaynakları politikası, müşteriler ve tedarikçilerle ilişkiler, etik kurallar ve sosyal sorumluluk başlıkları çerçevesinde 39 farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **89.74** puan almıştır.

a. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası

Kurumsal Yönetim İlkelerinde menfaat sahipleri, şirketin hedeflerine ulaşmasında veya faaliyetlerinde ilgisi olan çalışanlar, alacaklılar, müşteriler, tedarikçiler, sendikalar, çeşitli sivil toplum kuruluşları gibi kişi, kurum veya çıkar grubu olarak tanımlanmıştır.

Garanti Emeklilik'in, işlem ve faaliyetlerinde menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını koruma altına aldığı belirlenmiştir.

Şirketin, menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarına saygılı olduğu, menfaat sahiplerinin haklarının mevzuat ile düzenlenmediği durumlarda, anılan grubun çıkarlarının iyi niyet kuralları çerçevesinde ve şirket imkânları ölçüsünde, şirketin itibarı da gözetilerek koruma gayreti içinde olduğu izlenimi edinilmiş, bu amaçla birçok iç düzenleme yapıldığı görülmüştür.

Menfaat sahiplerinin haklarının korunması ile ilgili şirket politikaları ve prosedürleri hakkında yeterli bir şekilde bilgilendirildiği, menfaat sahiplerinin şirketin mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemlerini Kurumsal Yönetim veya Denetimden Sorumlu Komiteye iletebilmesi için gerekli mekanizmaların oluşturulduğu belirlenmiştir.

Şirket çalışanlarına yönelik bir Tazminat Politikası oluşturmamış olup bu konuda çalışmalar yapıldığı ve konuyla ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddelerine uygun davranıldığı belirtilmiştir.

Garanti Emeklilik bu alt bölümle ilgili uygulamalarıyla İlkelere uyum sağlamıştır.

b. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi

Şirketi ilgilendiren konularda menfaat sahiplerinin görüşlerinin alınması ve çalışanların yönetime katılımı konusunda profesyonel danışmanlık hizmeti alınmaktadır. Bu çerçevede oluşturulan "Gelişim Benden Başlar" projesi kapsamında şirket, çalışanları ile haftalık toplantılar yapmaktadır. Buna göre GEGelisimBendenBaslar@garantiemeklilik.com.tr linki üzerinden; çalışanlar, her hafta, tüm çalışanları ilgilendiren konularda, bir gündem üzerinden görüş ve önerilerini paylaşabilmektedir. Takip eden hafta, fikirlerini paylaşan kişiler bir araya gelerek ve/veya telefon ile konuların üzerinde çalışmakta, sonrasında ise tüm iyileştirme önerileri değerlendirilmekte, atılabilecek somut adımlar netleştirilmekte ve yine çalışanlarla paylaşılmaktadır.

Bugüne kadar Performans Değerlendirme, Eğitim vb konularda görüşler alınmış ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda yeni düzenlemeler yapıldığı öğrenilmiştir.

Şirketin bu alt bölümde ilkelere uyumu iyi düzeydedir.

c. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası

İşe alma, çalışma koşulları, sicil dosyaları, disiplin uygulamaları, personelin yetki ve sorumlulukları, ücret, sağlık hakları, izin hakları, terfiler, görev değişiklikleri ve işten çıkarma, ölüm, istifa, emeklilik ve eğitim prosedürleri belirlenmiş ve uygulamada bu politikalara sadık kalındığı gözlenmiştir. Gerek politikalar oluşturulurken gerekse uygulamada eşit koşullardaki kişilere eşit fırsat sağlanması ilkesine uygun davranıldığı izlenimi edinilmiştir.

İşe alım ve kariyer haritası prosedürleri oluşturulmuş ve bu prosedürlere uygun davranma geleneği geliştirilmiştir.

Performans yönetim sistemleri ve ödüllendirme kriterleri oluşturulmuş ve çalışanlara duyurulmuş olup çalışanlara sağlanan menfaatlerin tespitinde anılan kriterlere uyulmaktadır.

Şirket tarafından çalışanların bilgi, beceri ve görgülerini arttırmalarına yönelik eğitim programları gerçekleştirildiği ve eğitim politikalarının oluşturulduğu belirlenmiştir. Kasım 2013 itibarıyla 11 aylık dönemde toplam 8544 gün eğitim yapılmış olup (kişi x eğitim gün sayıları), kişi başına düşen eğitim gün sayısı 9,65 olarak gerçekleşmiştir.

Şirket çalışanlara yönelik şirketin finansal durumu, ücret, kariyer, eğitim, sağlık gibi konularda yeterli bilgilendirme yapıldığı öğrenilmiştir.

Şirketin organizasyon yapısı çalışma koşullarına göre belirlenmiş, birimler ve bu birimlerde istihdam edilecek kişi sayısı ile nitelikleri şirket içi düzenlemelerle yazılı hale getirilmiştir. Kasım 2013 tarihi itibarıyla genel müdürlük ve 18 bölge müdürlüğünde toplam 885 kişinin istihdam edilmekte olduğu belirlenmiştir.

Şirkette yapılan incelemeler ve çalışanlarla yapılan görüşmeler sonucu; çalışanlar için güvenli çalışma ortam ve koşulları sağlandığı, çalışanlar arasında ırk, din, dil ve cinsiyet ayrımı yapılmadığı bilgisine ulaşılmıştır.

Yetkililerce, çalışanlara ilişkin düzenlemelerin gerektiği güncellenerek ilgililere duyurulduğu ifade edilmiştir.

Çalışanlara yönelik olarak hisse senedi edindirme planları oluşturulmamıştır.

İzin almak kaydıyla dernek kurma özgürlüğü kısıtlanmamıştır. Çalışanlar herhangi bir sendikanın üyesi değildir.

Bu alt bölümde **Garanti Emeklilik**'in kurumsal yönetim ilkelerine oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı kanısına varılmıştır.

d. Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler

Gerek müşterilerle gerekse tedarikçilerle ilişkiler detaylı sözleşmelere dayandırılarak sürdürülmektedir.

Faaliyetler sırasında müşteriler ve tedarikçilerden edinilen belge ve bilgiler ticari sırrın güvenliği kapsamında ilgisiz kişilerin bu bilgilere ulaşmamasını teminen muhafaza altına alınmıştır.

Bu alt bölümle ilgili olarak şirketin ilkelere uyumu çok iyi düzeydedir.

e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Tüm çalışanların uymak zorunda olduğu Etik İlkeler hazırlanmış ve yönetim kurulunca onaylanarak şirketin kurumsal internet sitesinde yayınlamıştır. Çalışanların etik ilkelere aykırı tutumu tespit edildiğinde, uygulanacak yaptırımlar da disiplin ve ceza yönetmeliği ve iş sözleşmelerinde de yer almaktadır.

Garanti Emeklilik, kurumsal sosyal sorumluluk politikalarını da oluşturmuş

ve bu çerçevede faaliyetlerini sürdürmektedir.

İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Boğaziçi Üniversitesi iş birliği ile 2010 yılından beri sürdürülen ve İstanbul'daki 10 okulu kapsayan "*İşimiz Okumak*" projesi çalışmaları 2012-2013 eğitim yılı Eylül ayında başlayıp Haziran ayında sona ermiştir. Projenin, 2013-2014 eğitim yılı çalışmalarının, çalışan çocukların yoğun olduğu yeni okullarda Eylül ayı itibarıyla devam etmekte olduğu öğrenilmiştir. Proje kapsamında, çocuklar okullarında öğretmenlerinin desteğiyle ders başarılarının artmasına yönelik haftada 2 gün ekstra eğitimler almakta, aynı zamanda kişisel gelişimleri için de birçok sosyal etkinlik gerçekleştirmektedirler. Ayrıca, proje çerçevesinde yapılan düzenli görüşmelerle de öğrenci velileri, aile geçiminin çocuğun görevi olmadığı, bu görevin kendilerine ait olduğu ve çocuklarının okula devam etmesinin önemi konularında bilinçlendirilmektedirler.

Yine bu proje kapsamında Uygur Çocuk Tiyatrosu ile iş birliği yaparak Drama Atölyesi çalışması hayata geçirilmiştir. Drama Atölyesi çalışmaları kapsamında eğitimciler, her okulda ayda iki kere çocuklarla bir araya gelerek, "kendini daha iyi tanımlama, empati kurma, birlikteliğin uyumu vb." gibi birçok drama çalışmasını gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmaların sonucunda, bugüne kadar 32 okulda 3.100 öğrenci ve velilerine ulaşılmış, proje kapsamında, yaklaşık 650 gönüllünün de desteğiyle 305 çocuğun okula dönmeleri sağlanmıştır.

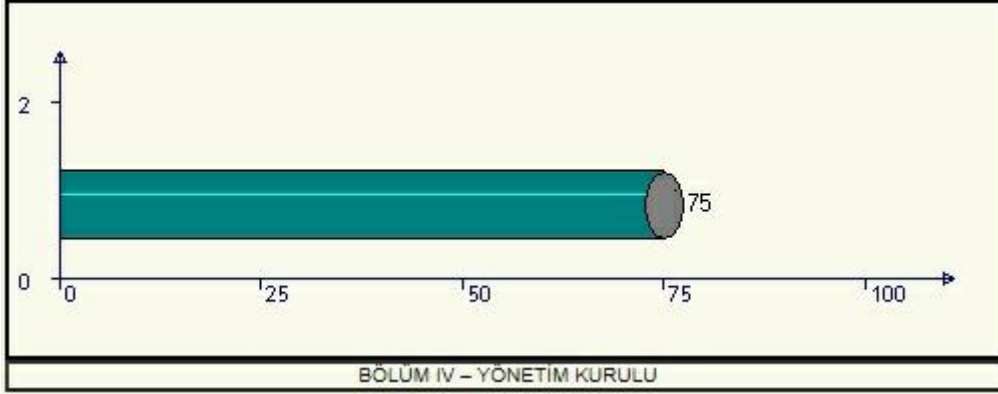
Diğer yandan; 2005 yılından beri Ayhan Şahenk Vakfı iş birliği ile yürütülen Gezici Sağlık Hizmetleri projesi, 2006 yılından beri Toplum Gönüllüleri Vakfı ile birlikte, toplum gönüllüsü gençlerin köylerde okul onarımlarına yardım etmesi, sokak çocuklarına ağabeylik yapması, olanakları sınırlı küçüklerin SBS ve LYS sınavlarına hazırlanması, Gençlik Hizmet Merkezleri'nde okuma-yazma öğretilmesi ve bilgisayar kursları verilmesi de KSS projelerinden bazılarıdır. Garanti

Emeklilik olarak, 2007 – 2008 öğretim yılında Kapadokya Meslek Yüksekokulu'nun eğitim programlarına "Bankacılık ve Sigortacılık" bölümünü eklenmesi sağlanmıştır. Ayrıca, okula ait eski bir medrese restore edilerek "Garanti Emeklilik Kütüphanesi" ismiyle hizmete sunulmuştur.

Ayrıca, şirket yöneticilerinin, 2008-2009 öğretim yılından beri Kapadokya Meslek Yüksekokulu'nda bireysel emeklilik sistemi ve hayat sigortacılığı üzerine dersler verdikleri, öğrencilerin Bireysel Emeklilik Aracısı Sertifikası alabilmelerine katkı sağlanmakta olduğu, şirkette sunulan staj ve iş imkanlarıyla iş dünyasına hazırlanmalarına yardımcı olduğu bilgisine ulaşılmıştır.



D. YÖNETİM KURULU



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ **Yönetim Kurulu şirketin stratejik hedefleri, ihtiyaç duyacağı insan ve finansal kaynakları belirlenmiştir.**
- ✓ **Yönetim Kurulu Başkanlığı ve CEO görevleri farklı kişilerce üstlenilmiş olup şirkette tek başına sınırsız karar verme yetkisine sahip kişi yoktur.**
- ✓ **Yönetim kurulu üye sayısı, kurulun verimli ve yapıcı çalışmalar yapmaları için yeterlidir.**
- ✓ **Yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğunun icrada görevli olmayan üyelerden oluşması sağlanmıştır.**
- ✓ **Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır.**
- ✓ **Yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında borç/kredi ilişkisi bulunmamaktadır.**
- ✓ **Kurumsal Yönetim, Denetim ve Ücret komiteleri oluşturulmuş ve çalışma ilkeleri belirlenmiştir.**
- ✓ **Yönetim kurulunda bir kadın üye bulunmaktadır.**
- ✗ **Yönetim kurulu için özeleştir ve performans değerlendirilmesi yapılması ve üyelerin bu çerçevede ödüllendirme ve azledilmesi uygulaması bulunmamaktadır.**

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; yönetim kurulunun işlevi, yönetim kurulunun faaliyet esasları, yönetim kurulunun yapısı, yönetim kurulu toplantılarının şekli, yönetim kurulu bünyesinde oluşturulan komiteler ve Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar başlıkları çerçevesinde 92 farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **75.00** puan almıştır.

a. Yönetim Kurulunun İşlevi

Yönetim kurulu, aldığı stratejik kararlarla, şirketin risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk yönetimi anlayışıyla, kuruluşun öncelikle uzun vadeli çıkarlarını gözeterek, şirketi idare ve temsil etmektedir. Yönetim kurulu bu anlamda şirketin stratejik hedeflerini tanımlamış, ihtiyaç duyulacak insan ve finansal kaynaklarını belirlemiştir. Aynı zamanda şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu gözetmekte; şirket yönetiminin performansını denetlemektedir.

Kurul, şirketin en üst düzeyde karar alma, strateji tayin etme ve temsil yetkisine sahiptir.

Garanti Emeklilik'in bu alt bölümle ilgili olarak ilkelere uyumu üst düzeydedir.

b. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları

Yönetim kurulu, başta pay sahipleri olmak üzere şirketin menfaat sahiplerini etkileyebilecek olan risklerin etkilerini en aza indirebilecek risk yönetim ve bilgi sistemleri ve süreçlerini de içerecek şekilde iç kontrol sistemlerini oluşturmuş olup yılda en az bir kez risk yönetimi ve iç kontrol sistemlerinin etkinliğini gözden geçirmekte olduğu bilgisi edinilmiştir.

Şirkette tek başına sınırsız karar verme yetkisine sahip kişi bulunmamaktadır. Yönetim kurulu başkanı ve genel müdür görevlerini farklı kişiler üstlenmişlerdir.

Yönetim kurulunun şirket ile pay sahipleri arasında etkin iletişimin korunmasında, yaşanabilecek anlaşmazlıkların giderilmesinde ve çözüme ulaştırılmasında öncü rol oynadığı izlenimi edinilmiştir. Yönetim Kurulu bu amaca yönelik olarak Pay Sahipleri İle İlişkiler Birimi ile yakın işbirliği içerisinde bulunmaktadır.

Yönetim kurulunun yetki ve sorumlulukları, yönetici ve genel kurula tanınan yetki ve sorumluluklardan açıkça ayrılabilir ve tanımlanabilir biçimde şirket ana sözleşmesinde yer almaktadır. Bu görev tanımları ilkelere büyük ölçüde örtüşmektedir.

Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, yöneticiler ile sürekli ve etkin işbirliği içerisinde olduğu gözlemlenmiş, gerekli görülen durumlarda yöneticilerin yönetim kurulu toplantılarına katıldığı öğrenilmiştir.

Bu alt bölümle ilgili olarak şirketin Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı belirlenmiştir.

c. Yönetim Kurulunun Yapısı

Şirket Yönetim Kurulu bir başkan ve on (10) üye olmak üzere toplam onbir (11) kişiden oluşmaktadır. Bu haliyle yönetim kurulunun oluşturulmasında en az beş üyenin bulunması koşuluna uyulmuş olup yönetim kurulu üyelerinin verimli ve yapıcı çalışmalar yapmaları ve komitelerin oluşumu ve çalışmalarını etkin bir şekilde organize etmeleri bakımından üye sayısının yeterli olduğu görülmüştür.

Yönetim kurulunda icrada görevli olan ve olmayan üyeler bulunmakta ve üyelerin çoğunluğunun icracı olmayan üyelerden olması ilkesine uygun davranılmakta olduğu belirlenmiştir. Yönetim kurulunun, genel müdür dışında kalan on (10) üyesi icracı olmayan üyelerdir. Diğer yandan yönetim kurulunda bir kadın üye bulunması gereği de yerine getirilmiştir.

Kurulda Sermaye Piyasası Kurulu'nun belirlediği kriterlere uygun bağımsız üye bulunmamaktadır

Garanti Emeklilik bu alt bölümle ilgili olarak ilkelere iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli

Ana sözleşmenin 13. Maddesine göre; Yönetim Kurulu, şirket işleri ve muameleleri lüzum gösterdikçe toplanır. Ancak, Yönetim Kurulunun yılda en az beş defa toplandığı belirtilmiş olup 2013 yılı içinde 33 karar almıştır.

Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır. Herhangi bir üyeye imtiyaz veya veto hakkı tanınmamıştır.

Yine şirket ana sözleşmesinde yönetim kurulu toplantı yeri bilgisi, toplantıya

elektronik ortamda katılım ile toplantı ve karar nisabına da yer verilmiştir.

Yerinde ve kayıtlar üzerinde yapılan incelemelerde, Yönetim kurulu toplantılarının mevzuat ve ana sözleşmenin yönetim kurulu toplantılarına ilişkin düzenlemelerine uygun yapıldığı görülmüştür.

Yönetim kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağının şirket içi düzenlemeler ile yazılı hale getirilmemiş olup söz konusu eksikliğin bir an önce giderilmesi uygun olacaktır.

Garanti Emeklilik, bu alt bölümle ilgili olarak Kurumsal Yönetim İlkelerine iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

e. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler

Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarının sağlıklı bir biçimde yerine getirilebilmesi için Denetim Komitesi, Kurumsal Yönetim Komitesi ve Ücret Komitesi teşkil edilmiş olup Yönetim Kurulu yapılanması gereği ayrı bir Aday Gösterme Komitesi oluşturulmamıştır. Bu komitelerin görevleri de Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir. Kurumsal yönetim komitesi çalışma esasları bu yapılanmaya uygun olarak düzenlenmiştir.

Komitelerin görev alanları, çalışma esasları ve hangi üyelerden oluşacağı yönetim kurulu tarafından belirlenmiş ve yazılı dokümanlar olarak kurul tarafından onaylanarak elektronik ortamda kamuya açıklanmıştır.

Komitelerin görevlerini yerine getirmeleri için gereken her türlü kaynak ve destek yönetim kurulu tarafından sağlanmaktadır.

Komiteler, gerekli gördükleri yöneticiyi toplantılarına davet edip ve görüşlerinden faydalanmaktadır.

Kurumsal Yönetim Komitesi; Şirkette kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığını, uygulanmıyorsa

gerekçesini ve bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarını tespit edip kurumsal yönetim uyum raporu ile kamuya açıklamak görevindedir. Söz konusu komite üç (3) üyeden müteşekkil olup komite başkanı ve bir üye icracı olmayan üye statüsündedir. Üçüncü üye ise şirket genel müdürüdür. Bu yapılanmanın en kısa zamanda değiştirileceği ve ilkelere uyumun sağlanacağı bilgisine ulaşılmıştır.

Kurumsal yönetim komitesi aynı zamanda aday gösterme komitesinin görevlerini de yerine getirmektedir.

Yönetim Kurulu'nun denetim ve gözetim faaliyetlerini yerine getirmesine yardımcı olmak amacıyla kurulan Denetim Komitesi, Yönetim Kurulu'nun icrai görevi bulunmayan iki üyesinden oluşmaktadır.

İç denetim çalışmaları, Şirket faaliyetlerinin ilgili kanun ve mevzuat ile şirket içi strateji, politika ve hedefler doğrultusunda yürütüldüğü, ayrıca iç kontrol ve risk yönetimi sistemlerinin etkinliği ve yeterliliği hususlarında Yönetim Kurulu'na güvence sağlamak amacıyla Teftiş Kurulu tarafından yerine getirilmektedir. Şirket organizasyonu içinde doğrudan Yönetim Kurulu'na bağlı olarak yapılandırılmış olan Kurul'un temel çalışma prensipleri bağımsızlık, tarafsızlık ve risk odaklılıktır. İç denetim faaliyetleri, risk değerlendirmelerine dayalı olarak hazırlanan ve Şirket Yönetim Kurulu tarafından onaylanan İç Denetim Planı çerçevesinde gerçekleştirilmekte ve sonuçları Denetim Komitesi aracılığıyla Yönetim Kurulu ile paylaşılmaktadır.

Kurul tarafından ayrıca, eksik ve hatalı uygulamaların tespit edilerek bunların yeniden meydana gelmesini önleyecek ve Şirket kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasını sağlamaya yönelik görüş ve öneriler sunulması da amaçlanmaktadır. İç Kontrol, Genel Müdür sevk ve idaresinde olup, nihai olarak Yönetim Kurulu'na bağlı konumlandırılmıştır. Faaliyetleri, yine Yönetim Kurulu'na bağlı olan İç Denetim Birimi tarafından düzenli olarak

denetlenmekte ve Denetim Komitesi aracılığıyla değerlendirilmektedir. Şirket yazılı süreçlerinin ve görev tanımlarının tamliğinin yanı sıra, bunların yasal düzenlemelere uygunluğunun sağlanması amaçlanmaktadır. Faaliyetlerin yazılı düzenlemelere uygunluğu, oluşturulan periyodik kontrollerle izlenmektedir. Kontrol sonuçları çerçevesinde düzeltici, önleyici faaliyetler belirlenmektedir. Hata yoğunlaşmaları, kaynağına göre analiz edilerek (süreç, sistem, kişi), gerekli aksiyonların alınması ve iyileştirmelerin yapılması amaçlanmaktadır. Sonuçlar ilgili birimler ve üst yönetimle düzenli olarak paylaşılmaktadır.

Yönetim kurulu bünyesinde Riskin Erken Saptanması Komitesi oluşturulmamıştır. En kısa zamanda kurulması önerilen komitenin şirketin maruz kalabileceği risklerin erken teşhisinde önemli bir rolü olacağını düşünmekteyiz.

Komiteler aşağıdaki üyelerden oluşturulmuştur:

Denetim Komitesi

Ad Soyadı	
M.Cüneyt SEZGİN	Üye (İcracı Değil)
Murat AKA	Üye (İcracı Değil)

Kurumsal Yönetim Komitesi

Ad Soyadı	
M.Cüneyt SEZGİN	Üye (İcracı Değil)
Gökhan ERÜN	Üye (İcracı Değil)
Cemal ONARAN	Üye (Genel Müdür İcracı)

Ücret Komitesi

Ad Soyadı	
Gökhan ERÜN	Üye (İcracı Değil)
Manuel Pedro Galatas Sanchez Harguindey	Üye (İcracı Değil)

Bu alt bölümle ilgili olarak Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin oluşturulması ve genel müdürün komitelerde yer almaması gerekliliği dışında şirketin genel olarak Sermaye Piyasası Kurulu'nun kurumsal yönetim ilkelerine uyum sağladığı kanısına varılmıştır.

f. Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar

Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmiş ve elektronik ortamda kamuoyu ile paylaşılmıştır. Söz konusu iç düzenleme yönetim kurulu tarafından onanmış ancak henüz genel kurulun onayına sunulmamıştır.

Yönetim kurulu üyelerine veya üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler kişi bazında ya da yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayırımına yer verilmeksizin faaliyet raporunda açıklanmaktadır. Bu bildirimin kişi bazında olmasa da yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayırımına yer verilerek yapılması ilkelere uyum açısından daha doğru olacaktır.

Şirketin, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya üst düzey yöneticilerine borç ve kredi vermediği veya üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırmadığı veya lehine kefalet gibi teminatlar vermediği öğrenilmiştir.

Yönetim Kurulu üyelerinin performansları dikkate alınarak ödüllendirilmesi veya azledilmesi uygulamasının bulunmaması, bu alt bölümde yeniden düzenleme gerektiren bir alan olarak belirlenmiştir.

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

NOT	TANIMLARI
9-10	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 BİST Kurumsal Yönetim Endeksine en üst düzeyde katılmaya/endekste kalmaya hak kazanmıştır
7-8,9	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 BİST Kurumsal Yönetim Endeksine dahil edilmeye/endekste kalmaya hak kazanmıştır
6-6,9	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 koşullar altında şirket BİST kurumsal endeksine katılmaya uygun değildir

NOT	TANIMLARI
4-5,9	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 BİST kurumsal endeksine katılmaya uygun değildir.
< 4	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 kademedede duyarlı değildir. Pay sahipleri hakları, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, Menfaat sahiplerinin hakları ve yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları önemli derecede zaafılar içermekte ve yatırımcı için maddi kayıplara neden olabilecek düzeydedir.