

# KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

## 1. Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanı

Müşterisine yakın, ürün kalitesinde tutkulu, çalışanların güven duyduğu, müşterilerin gönül bağı kurduğu, iş ortaklarıyla kalıcı ilişkiler sürdürdüğü bir kurum kültürü sahiplenmiş olan Mavi, faaliyetlerini şeffaflık, adalet, sorumluluk, hesap verebilirlik ve sürdürülebilirlik prensiplerinden hareketle yürütmektedir.

Mavi 15 Haziran 2017 tarihinde MAVİ sembolüyle Borsa İstanbul'da işlem görmeye başlamış ve bu tarihten itibaren SPK düzenlemelerine tabi olmuştur. Şirket yürürlükte bulunan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği kapsamında zorunlu olan ilkelere tam olarak uyum sağlamayı prensip olarak benimsemiştir. Zorunlu olmayan kurumsal yönetim ilkelerine de tam uyum amaçlanmakla birlikte, henüz uygulamaya koyulmamış olan ilkeler üzerinde çalışılmakta olup, şirketin etkin yönetimine katkı sağlayacak şekilde idari, hukuki ve teknik altyapı çalışmalarının tamamlanması sonrasında uygulamaya geçilmesi planlanmaktadır.

Zorunlu olmayan kurumsal yönetim ilkelerinden şirkette uygulanmayan maddeler ve bunların gerekçelerine aşağıda yer verilmiştir. Zorunlu olmayan ilkelere tam olarak uyum sağlanamaması nedeniyle şirketin maruz kaldığı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Madde 1.5.2. Esas Sözleşme'de azlık hakları sermayenin yirmide birinden daha düşük oranda pay sahibi olanlara tanınmamış olup, genel uygulamalara paralel olarak azınlığa düzenlemelerdeki genel hükümler çerçevesinde haklar sağlanmıştır.

Madde 4.2.5. Şirkette Yönetim Kurulu başkanı ve genel müdür (CEO) farklı kişiler olup, yetkileri net bir biçimde Şirket İç Yönergesi'nde ayrıştırılmıştır.

Madde 4.3.9. Yönetim Kurulu'nda yalnızca bir kadın üye bulunmaktadır. Önümüzdeki yıllarda Yönetim Kurulu'ndaki kadın üye sayısının artırılması yönünde çalışmalar devam etmektedir.

Madde 4.4.7. Yönetim Kurulu üyeleri kariyerlerine duyulan güven ve yetkinlikleriyle, gizlilik prensipleri içerisinde şirkete önemli katkılar sunmakta olup, Yönetim Kurulu üyelerinin şirket dışındaki görevlerine yönelik sınırlandırma getirilmemiştir. Özellikle bağımsız üyelerin iş deneyimleri ve sektör tecrübelerinin Yönetim Kurulu'na önemli katkısı olması dolayısıyla böyle bir sınırlandırmaya ihtiyaç duyulmamaktadır.

Madde 4.5.5. Şirket, faaliyet hacmi ve idari ihtiyaçları gibi konuları değerlendirerek Yönetim Kurulu bağımsız üye sayısını iki olarak belirlemiştir. Üç adet komite bulunmakta olup, komite başkanlarının bağımsız üye olmasına ilişkin ilke açısından bağımsız üyelerin bu durumda birden fazla komitede görev alması zaruri olmuştur. Bu durum herhangi bir şirket içi çıkar çatışmasına yol açmamaktadır.

Madde 4.6.5. Yönetim Kurulu üyelerinin ücretleri Genel Kurulda belirlenmekte olup, ayrıca finansal tablo dipnotlarında Yönetim Kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilere yapılan ödemeler genel uygulamalara paralel şekilde toplu olarak kamuya açıklanmaktadır.

SPK'nın 10.01.2019 tarih ve 2/49 sayılı kararı uyarınca yeni raporlama formatlarına uygun olarak hazırlanan, 2018 yılı Kurumsal Yönetim Uyum Raporu ve Kurumsal Yönetim Bilgi Formu, SPK tarafından uygun görülen süre içerisinde Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP)'nda ayrıca kamuya açıklanmıştır.

## 2. Pay Sahipleri

### 2.1. Yatırımcı İlişkileri Bölümü

Paylarının halka arzından kısa bir süre sonra şirket bünyesinde yerli ve yabancı yatırımcıların, gizli ve ticari sır niteliğindeki bilgiler hariç olmak üzere ve bilgi eşitsizliğine yol açmayacak şekilde doğru, tutarlı ve zamanında bilgilendirilmesi, şirketin bilinirliğinin ve kredibilitésinin artırılması, Yönetim Kurulu ile sermaye piyasası düzenleyicileri ve katılımcıları arasında çift yönlü iletişim ve bilgi alışverişinin sağlanması, pay sahipliği haklarının kullanılmasında mevzuata ve Esas Sözleşme'ye uyumun gözetilmesi, kamuyu aydınlatma yükümlülüklerinin her türlü mevzuata ve şirketin bilgilendirme politikasına uygun olarak yerine getirilmesi konularında faaliyet göstermek üzere CFO'ya doğrudan raporlama yapan Yatırımcı İlişkileri Bölümü bulunmaktadır. Kıdemli Yatırımcı İlişkileri direktörü, Sermaye Piyasası Faaliyetleri Düzey 3 Lisansı'na ve Kurumsal Yönetim Derecelendirme Lisansı'na sahip olup aynı zamanda şirketin Kurumsal Yönetim Komitesi üyesidir.

Yatırımcı İlişkileri Bölümü, 01.02.2018-31.01.2019 özel hesap döneminde şirketle ilgili finansal, operasyonel ve stratejik gelişmelerin yatırımcı ve analistlerle paylaşılmasına yönelik, Türkiye'de ve yurtdışında 14 adet yatırımcı konferansı ve roadshow'a katılmış, ayrıca şirket merkezinde 100'ün üzerinde telekonferans ve toplantı gerçekleştirmiştir. Bu etkinlik ve toplantılarda yurtiçi ve yurtdışından toplam 232 farklı kurum ve fondan 552 yatırımcı/analistle bir araya gelinmiştir. Bunun yanı sıra yıl içinde dört kez çeyrekler bazında finansal sonuçların açıklanması amacıyla web yayını düzenlenerek yatırımcı ve analistlere sunum yapılmıştır. Belirlenen tarih ve saatte yayına katılamayan yatırımcı ve analistler için söz konusu toplantının kayıtları, deşifreler, ilgili yatırımcı sunumları ve konuşma esnasında şirket yönetimine yönlendirilen soru ve yanıtlar şirketin internet sitesinde yayınlanmıştır.

01.02.2018-31.01.2019 özel hesap döneminde şirkete bilgi edinme amacıyla e-posta ve telefon yoluyla yapılan tüm başvurular şirketin Bilgilendirme Politikası'na uygun olarak, kamuya açık bilgiler paralelinde yanıtlanmıştır.

Yatırımcı İlişkileri Bölümü, yürüttüğü çalışmalar, makroekonomik ve sektörel gelişmeler ile hisse performansı hakkında Kurumsal Yönetim Komitesi ve Yönetim Kurulu'na yıl içinde dört kez raporlama yapmıştır. Ayrıca, yatırımcı görüşmelerinde öne çıkan konular hakkında yönetim kurulu sürekli bilgilendirilmektedir.

Kıdemli Yatırımcı İlişkileri Direktörü

Duygu İnceöz

Tel: 90 212 371 20 29

E-posta: [duygu.inceoz@mavi.com](mailto:duygu.inceoz@mavi.com)

### 2.2. Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı

Pay sahipleri arasında bilgi alma ve inceleme hakkının kullanımı konusunda ayırım yapılmamakta olup, ticari sır niteliğindeki bilgiler dışında tüm bilgiler bilgi eşitsizliğine yol açmayacak şekilde pay sahipleri ile şirketin bilgilendirme politikası çerçevesinde paylaşılmaktadır.

Şirketin Yatırımcı İlişkileri Bölümü, gerek pay sahiplerinin gerek diğer paydaşların farklı iletişim kanallarıyla kendisine ulaştırdığı bilgi taleplerini ve sorularını olabilecek en kısa zamanda, en etkin iletişim kanallarını kullanarak cevaplamaktadır. Diğer taraftan, pay sahiplerinin bilgi edinme haklarının etkin kullanımını teminen, şirketin resmi internet sitesinden ([www.mavi.com](http://www.mavi.com)) erişilebilen kurumsal internet sitesinde ([mavicompany.com](http://mavicompany.com)) Yatırımcı İlişkileri sekmesi bulunmaktadır. Yatırımcılar ve diğer menfaat sahipleri söz konusu sayfa üzerinden şirketle ilgili halka açıklanan tüm mali ve operasyonel verilere, özel durum açıklamalarına ve pay sahipliği haklarının kullanımına ilişkin tüm ilan ve duyurulara hem İngilizce hem Türkçe olarak ulaşabilmektedir. Ayrıca yatırımcı ilişkileri dağıtım listesine kayıt olan kişi ve kurumlar güncel operasyonel ve finansal açıklamalardan e-posta yoluyla da haberdar olabilmektedir.

Esas Sözleşme'de özel denetçi talep hakkı bireysel bir hak olarak düzenlenmemiş olmakla birlikte, Türk Ticaret Kanunu'nun 438. maddesi uyarınca her pay sahibi, pay sahipliği haklarının kullanılabilmesi için gerekli olması halinde, bilgi alma veya inceleme hakkı daha önce kullanılmışsa, gündemde yer almasa bile, belirli olayların özel bir denetimle açıklığa kavuşturulmasını Genel Kurul'dan isteyebilir. Bugüne kadar pay sahiplerinin bu yönde bir talebi olmamıştır. Ayrıca şirket faaliyetleri, Genel Kurul'da seçilen bağımsız denetçi tarafından periyodik olarak denetlenmektedir.

### 2.3. Genel Kurul Toplantıları

Şirketin 01.02.2017-31.01.2018 özel hesap dönemine ilişkin Olağan Genel Kurul toplantısı 2 Mayıs 2018 tarihinde %66,47 nisapla "Raffles İstanbul Hotel Levazım Mahallesi, Koru Sokağı Zorlu Center 34340 Beşiktaş/İstanbul" adresinde menfaat sahiplerinin katılımına açık olarak gerçekleştirilmiştir. Söz konusu toplantı için pay sahipleri tarafından herhangi bir gündem önerisi iletilmemiştir.

Genel Kurul toplantıları Ticaret Bakanlığı tarafından görevlendirilen bakanlık temsilcisi gözetiminde yapılmaktadır. Genel Kurul toplantılarına davet; Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu ve Şirket Esas Sözleşmesi hükümlerine göre Yönetim Kurulu'nca yapılmaktadır. Genel Kurul'un yapılması için Yönetim Kurulu kararı alındığı tarihte KAP ve Elektronik Genel Kurul Sistemi (EGKS) aracılığı ile gerekli açıklamalar yapılarak kamuoyu bilgilendirilmektedir. Genel Kurul toplantı ilanı, ilgili hukuki düzenlemelerde öngörülen usullerin yanında, mümkün olan en fazla sayıda pay sahibine ulaşmayı sağlayacak şekilde, kurumsal internet sitesinde ve Merkezi Kayıt Kuruluşu'nun e-şirket portalında Genel Kurul toplantısından en geç 21 gün önce yapılmaktadır.

Genel Kurul toplantısı öncesinde gündem maddeleri ile ilgili olarak gerekli dokümanlar kamuya duyurularak, tüm bildirimlerde yasal süreçlere ve düzenlemelere uyulmaktadır. Genel Kurul gündem maddeleri çerçevesinde; yıllık Faaliyet Raporu, finansal tablolar, Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu, kâr dağıtım önerisi, Bağımsız Denetim Raporu, Esas Sözleşme'de değişiklik yapılacaksa değiştirilen metnin eski ve yeni şekillerini içeren tadil tasarıları, bilgilendirme politikası, ücret politikası, kâr dağıtım politikası, Yönetim Kurulu üye adaylarının özgeçmişleri, Genel Kurul toplantısından 21 gün önce şirket merkezi ve internet sitesinde pay sahiplerinin en kolay ulaşacağı şekilde incelemeye açık tutulmaktadır. Ayrıca gündem maddelerine ilişkin bilgilendirme dokümanlarında her bir gündem maddesi için detaylı açıklama yapılmakta, ilkelerde Genel Kurul toplantıları için öngörülen diğer bilgiler yatırımcılara sunulmaktadır.

Genel Kurul toplantısında, gündemde yer alan konular tarafsız ve ayrıntılı bir şekilde, açık ve anlaşılabilir bir yöntemle aktararak pay sahiplerine eşit şartlar altında düşüncelerini açıklama ve soru sorma imkânı verilmektedir. 2 Mayıs 2018 tarihinde yapılan Genel Kurul toplantısında ortaklarımız tarafından yöneltilen sorular toplantı esnasında cevaplandırılmış, Genel Kurul toplantısında cevaplandırılmaması sebebiyle Yatırımcı İlişkileri Bölümü'ne iletilen herhangi bir yazılı soru olmamıştır.

Toplantılara katılımı kolaylaştırmak için, Genel Kurul toplantılarına EGKS aracılığıyla katılım imkânı bulunmaktadır. Genel Kurul toplantılarının yapıldığı mekân tüm pay sahiplerinin katılımına imkân verecek şekilde planlanmaktadır. Ayrıca, Genel Kurul toplantısında vekâletname yoluyla kendisini temsil ettirecek pay sahipleri için vekâletname örneği internet sitesinde, e-şirket portalında ve Ticaret Sicil Gazetesi ilanı ile pay sahiplerinin kullanımına sunulmaktadır.

Toplantı tutanaklarına KAP'tan, EGKS'den, e-şirket portalından ve kurumsal internet sitesinden ulaşılabilir. Ayrıca, şirket merkezinde bu tutanaklar pay sahiplerinin incelemesine açık olup talep edenlere verilmektedir.

Olağan Genel Kurul toplantılarında ilgili yıl içinde yapılan bağış ve yardımlar hakkında ayrı bir gündem maddesi ile bilgi verilmektedir. 2 Mayıs 2018 tarihinde yapılan Olağan Genel Kurul toplantısında 1 Şubat 2018-31 Ocak 2019 özel hesap döneminde şirket tarafından yapılacak bağışların üst sınırı 700.000 TL olarak belirlenmiş olup bu dönemde 424.641 TL tutarında bağış ve yardım gerçekleştirilmiştir.

1 Şubat 2018-31 Ocak 2019 özel hesap döneminde sermaye piyasası düzenlemelerine göre Yönetim Kurulu'nda karar alınabilmesi için bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin çoğunluğunun olumlu oyunun arandığı, ancak söz konusu üyelerin olumsuz oy vermeleri nedeniyle kararın Genel Kurul'a bırakıldığı herhangi bir işlem bulunmamaktadır.

1 Şubat 2018-31 Ocak 2019 özel hesap döneminde, yönetim kontrolünü elinde bulunduran pay sahiplerinin, Yönetim Kurulu üyelerinin, idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hisimlerinin şirket veya bağlı ortaklıkları arasında çıkar çatışmasına neden olabilecek önemde bir işlem söz konusu olmamıştır.

## 2.4. Oy Hakları ve Azlık Hakları

Şirket Esas Sözleşmesi, oy haklarıyla ilgili olarak herhangi bir imtiyaz tanımamaktadır. Olağan veya olağanüstü genel kurullarda her pay için bir oy hakkı tanınmaktadır.

Şirket pay sahiplerinin oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı uygulamalardan kaçınırken her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlanması için gereken mekanizmalar oluşturulmuştur.

Bu bağlamda, Şirket Esas Sözleşmesi'nin Genel Kurul'a ilişkin 10. maddesinin e bendine göre, şirketin Genel Kurul toplantılarına katılma hakkı bulunan hak sahipleri, bu toplantılara Türk Ticaret Kanunu'nun 1527. maddesi uyarınca elektronik ortamda da katılabilmektedir.

Esas Sözleşme'de azlık hakları için %5'ten daha az bir oran öngörülmemiş olmakla birlikte, şirket Türk Ticaret Kanunu hükümlerine uygun olmak üzere, azlık haklarının kullanılmasına azami özen gösterir.

## 2.5. Kâr Payı Hakkı

Şirketin kâr dağıtım esasları, Esas Sözleşme'nin "Kârın Tespiti ve Dağıtımı" başlıklı 15. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, şirket, kâr tespit ve dağıtımı konusunda Türk Ticaret Kanunu ve sermaye piyasası mevzuatı hükümlerine uygun hareket eder. Şirket kârına katılım konusunda Esas Sözleşme'de pay sahiplerine tanınmış herhangi bir imtiyaz bulunmamaktadır.

Şirketin 2 Mayıs 2018 tarihli Olağan Genel Kurul toplantısında onaylanmış ve takiben kurumsal internet sitesi aracılığıyla da kamuya duyurulmuş kâr dağıtım politikası aşağıda yer almaktadır.

### Kâr dağıtım politikası

Kâr payı dağıtım politikasının amacı, ilgili mevzuata uygun olarak yatırımcılar ve şirket menfaatleri arasında dengeli ve tutarlı bir politikanın izlenmesini sağlamak, yatırımcıları bilgilendirmek ve kâr dağıtımını anlamında yatırımcılara karşı şeffaf bir politika sürdürmektir.

Kâr payı dağıtım kararına, kârın dağıtım şekline ve zamanına, Yönetim Kurulu'nun önerisi üzerine, Genel Kurul tarafından karar verilir. İlgili düzenlemeler ve mâli imkanlar elverdiği sürece, piyasa beklentileri, şirketin uzun vadeli stratejileri, iştirak ve bağlı ortakların sermaye gereksinimleri, yatırım ve finansman politikaları, kârlılık ve nakit durumu dikkate alınarak, Esas Sözleşme, TTK, SPK, II-19.1 sayılı Kâr Payı Tebliği ve vergi düzenlemeleri çerçevesinde hesaplanan dağıtılabilir net dönem kârının asgari %30'luk kısmının pay sahiplerine ve kâra katılan diğer kişilere dağıtılması hedeflenmektedir. Kâr payı nakden ve/veya bedelsiz pay verilmesi şeklinde ve/veya bu iki yöntemin belirli oranlarda birlikte kullanılmasıyla dağıtılabilir. Kâr payı, dağıtım tarihi itibarıyla mevcut payların tümüne, bunların ihraç ve iktisap tarihleri dikkate alınmaksızın payları oranında eşit olarak dağıtılır. Kâr payı dağıtımına karar verilen Genel Kurul toplantısında karara bağlanmak şartıyla, eşit veya farklı tutarlı taksitlerle de kâr payına ilişkin ödemeler yapılabilir. Kâr payı dağıtım işlemlerine, en geç dağıtım kararı verilen genel kurul toplantısının yapıldığı hesap dönemi sonu itibarıyla başlanması şartıyla, Genel Kurul'da belirtilen tarihte başlanır. Esas Sözleşme uyarınca, Genel Kurul tarafından verilen kâr dağıtım kararı, kanunen müsaade edilmediği sürece geri alınamaz. Yönetim Kurulu'nun Genel Kurul'a kârın dağıtılmamasını teklif etmesi halinde, bunun nedenleri ve dağıtılmayan kârın kullanım şekline ilişkin bilgilere kâr dağıtımına ilişkin gündem maddesinde yer verilir ve bu husus Genel Kurul'da pay sahiplerinin bilgisine sunulur.

Kâr dağıtımlarına ilişkin Yönetim Kurulu önerisi veya kâr payı avansı dağıtımına ilişkin Yönetim Kurulu kararı, şekli ve içeriği ile kâr dağıtım tablosu veya kâr payı avansı dağıtım tablosu ile birlikte ilgili düzenlemeler kapsamında kamuya duyurulur. Ayrıca işbu kâr dağıtım politikasında değişiklik yapılmak istenmesi durumunda, bu değişikliğe ilişkin Yönetim Kurulu kararı ve değişikliğin gerekçesi de kamuya duyurulur.

## 2.6. Payların Devri

Esas Sözleşme'de, pay sahiplerinin paylarını devretmesini zorlaştırıcı uygulamalar ve pay devrini kısıtlayan özel hükümler bulunmamaktadır.

## 3. Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık

### 3.1. Kurumsal İnternet Sitesi ve İçeriği

Pay sahiplerinin, menfaat sahiplerinin ve tüm kamuoyunun açık, tam, doğru ve eşzamanlı olarak bilgilendirilmesi amacıyla kurulmuş olan kurumsal internet sitesi adresi, yasal internet sitesi olan [www.mavi.com](http://www.mavi.com) üzerinden doğrudan linkle ulaşılabilen [www.mavicompany.com](http://www.mavicompany.com)'dur. SPK'nın kurumsal yönetim ilkeleri kapsamında internet sitesinde yer alması gereken bilgilere Yatırımcı İlişkileri Bölümü'nde yer verilmekte olup, tüm bilgiler sürekli olarak güncellenmektedir. Şirketin kurumsal internet sitesi ve yatırımcı ilişkileri sekmesinde verilen bilgiler, ilgili mevzuat hükümleri gereğince yapılmış olan açıklamalarla aynı ve/veya tutarlı olup, çelişkili veya eksik bilgi içermez. İnternet sitesinde yer alan bilgilere İngilizce olarak da ulaşılabilir.

### 3.2. Faaliyet Raporu

Şirket tarafından hazırlanan yıllık ve ara dönem faaliyet raporları, şirketin faaliyetleri hakkında kamuoyunun tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda, SPK'nın ilgili tebliği ve kurumsal yönetim ilkelerinde öngörülen bilgileri içerecek şekilde, asgari içerikte hazırlanmakta ve şirketin [www.mavicompany.com](http://www.mavicompany.com) internet sitesinde yayınlanmaktadır.

## 4. Menfaat Sahipleri

### 4.1. Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi

Pay sahipleri ve sermaye piyasası katılımcılarının yanı sıra çalışanlar, müşteriler, bayiler, tedarikçiler, finans kuruluşları, şirkete yatırım yapmayı düşünebilecek potansiyel tasarruf sahipleri ve tüm diğer menfaat sahipleri de basın buluşmaları, basın bültenleri, faaliyet raporları, internet sitesi ve şirketin bilgilendirme politikası kapsamındaki uygulamalarıyla sürekli olarak bilgilendirilmektedir. Ayrıca gerekli görülen hallerde, kendileriyle olan ilişkilerin imkânlar dahilinde yazılı sözleşmelerle düzenlenmesine özen gösterilmektedir.

Menfaat sahiplerinin haklarının mevzuat veya sözleşmeyle düzenlenmediği durumlarda, menfaat sahiplerinin çıkarları iyi niyet kuralları çerçevesinde ve şirket imkanları ölçüsünde, şirketin itibarı da gözetilerek korunmaktadır.

Kamuya ilişkin bilgilendirmeler basın buluşmaları, basın bültenleri ve röportajlarla yapılmakta, yayınlanan finansal basın bültenleri eşzamanlı olarak kurumsal internet sitesinden duyurulmaktadır.

Çalışanlara yönelik duyuru ve bilgilendirmeler, tüm şirket çalışanlarına e-posta yoluyla aynı anda iletilmekte, ayrıca tüm çalışanların erişimi olan intranet ortamında (Maviletişim) da eşzamanlı yayınlanmaktadır. Kurumsal İletişim Bölümü tarafından çalışanlarla iletişimin artırılması amacıyla Maviletişim ismiyle bir newsletter yayınlanmaktadır.

Şirketin iletişim kanalları, her türlü menfaat sahibinin ulaşımına açık olarak oluşturulmuş ve iletişim bilgileri aynı zamanda şirketin internet sitesinde ilan edilmiştir.

Menfaat sahiplerinin, Kurumsal Yönetim Komitesi veya Denetimden Sorumlu Komite ile Yatırımcı İlişkileri Bölümü üzerinden veya doğrudan e-posta, posta, telefon gibi kanallardan her zaman iletişime geçmesi mümkündür. Ayrıca menfaat sahipleri, mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmadığını düşündükleri işlemleri Kurumsal Yönetim Komitesi veya Denetimden Sorumlu Komite'ye, Mavi Etik Kurul aracılığıyla ulaştırabilmektedir. Şirketin muhasebe ve iç kontrol sistemi ile bağımsız denetimiyle ilgili olarak şirkete ulaşan şikâyetlerin incelenmesi, sonuca bağlanması, şirket çalışanlarının, şirketin muhasebe ve bağımsız denetim konularındaki bildirimleri gizlilik ilkesi çerçevesinde Denetimden Sorumlu Komite tarafından değerlendirilir.

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 izlenmektedir.

## 4.2. Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı

Mavi'de menfaat sahiplerinin yönetime katılımını teşvik etmek ve desteklemek amacıyla çok sayıda uygulama bulunmaktadır. Bu uygulamaların sürekli olarak geliştirilmesi hedeflenmektedir.

### Çalışanlar:

Çalışanların bilgilendirilmesi ve yönetime katılımına yönelik olarak birçok tanımlı ve düzenli toplantı gerçekleştirilmektedir. Bunların başlıcaları şunlardır:

- MassMavi toplantıları: Tüm merkez ofis çalışanlarının katılımıyla gerçekleşen, departmanların aylık iş planlarını birbiriyle paylaştığı toplantılardır.
- Yönetim Forumu toplantıları: Tüm merkez ofis çalışanlarının katılımıyla, yılda iki kez gerçekleştirilen, şirketin yarıyıl sonuçlarının değerlendirildiği kapsamlı toplantılardır.
- GoForward toplantıları: 2015'te verimli sonuçları alınan Adizes metodolojisinden kazanılan birikimle Mavi bünyesinde dokuz Go grubundan oluşan workshop serisi uygulamaya konulmuştur. Direktörlerin katılımıyla başlayan toplantılar, çok fonksiyonlu, çözüm odaklı proje grupları olarak müdürleri de bünyesine alır hale gelmiş ve şirketin tüm fonksiyonlarını kapsamıştır. Gojeans, Gowomen's & Accessories, Gomen's, Gocustomer, Gosales, Gooperations, Gointernational, Gosystems, Gocrm&e-commerce, Goimprove ve Goorganization başlıkları altındaki toplantılarda farklı konuların uzmanları da ağırlanmaktadır.
- GoSeason toplantıları: Mağaza müdürlerine sezon koleksiyonu ve ürün bilgisi eğitiminin verildiği toplantılardır. Sezonun öne çıkan ürünleri kategori yöneticileri tarafından aktarılır ve mağaza müdürlerinden geri bildirim alınır.
- Mağazalar için mavi strateji ve hedef toplantıları: Her yıl mağaza müdürleri ve müdür yardımcıları için yapılan outdoor toplantılardır. Mavi direktörlerinin şirket stratejisini paylaştığı sunumlarla ortak Mavi hedeflerinin ve kültürünün oluşturulması sağlanmaktadır.

### Bayiler:

Şirketin Türkiye'nin farklı bölgelerinde ve yurtdışında bulunan bayileriyle yılda dört kez düzenlediği toplantılarda şirket stratejisi ve hedeflerinin paylaşılmasının yanı sıra koleksiyon sunumları yapılmakta, güncel gelişmelerle ilgili bilgi verilmekte, bayilerin görüşleri ilk elden alınmakta ve öneriler üzerine çalışmalar yapılmaktadır.

### Tedarikçiler:

Şirketin tedarik zincirinin önemli bir halkası olan doğrudan ve dolaylı yaklaşık 120 tedarikçiyle, işbirliğini artırmaya yönelik olarak tedarikçi eğitimleri, denetim ve ziyaret uygulamaları bulunmaktadır. Bu uygulamalarla şirketin vizyonu, stratejisi, iş hedefleri ve gelecekteki aksiyonları hakkında genel bilgilendirme yapılarak, sosyal sorumluluk ve iş sağlığı güvenliği konularında şirketin tedarikçilerden beklentileri paylaşılmaktadır.

### Müşteriler:

Şirketin en önemli önceliklerinden biri 'En Mutlu Mavi Müşterileri'ni yaratmaktır. Müşteri mutluluğunu her zaman odak noktasına koyan bu anlayışı sahaya yayabilmek için şirkette GoCustomer adında özel bir proje grubu oluşturulmuştur. Pazarlama, insan kaynakları (İK), satış ve eğitim departmanlarında çalışanların aktif olarak yer aldığı proje grubu, yıl boyunca müşterilerine üst düzey ürün ve servis kalitesiyle mükemmel bir alışveriş deneyimi sunmak üzere çalışmalarını yürütmektedir. 'En Mutlu Mavi Müşterileri'ni yaratmanın yolu, en mutlu, en donanımlı, en dinamik saha ekiplerinden geçtiğinden, 2018 yılında sahayı ve merkezi birbirine bağlayan, paylaşım ve geri bildirim kültürünü derinleştiren, Mavi Connect adında yepyeni bir dijital eğitim ve iletişim platformu geliştirilmiştir.

Şirket müşterileri ürün ya da hizmetlerle ilgili geribildirimleri, marka ve ürünlerle ilgili duygu ve düşüncelerini, her

türlü önerilerini, telefon, e-posta, sosyal medya kanalları ve mağazalar aracılığıyla şirkete iletebilmektedir. Şirket bünyesindeki çağrı merkezi ekibi, bu kanallardan ulaşan bilgi akışını yönetmekte ve gerekli aksiyonları alarak müşterilere yanıt vermektedir. Müşterilerin ürün ya da ürün dışı şikâyetleri kaydedilip raporlanmaktadır. Bu raporların şirket içinde ilgili departmanlarla paylaşılması için toplantılar düzenlenmektedir.

Müşterilerin sosyal medyada şirket hakkında yaptığı paylaşım ve konuşmaları takip edebilmek üzere bir üçüncü parti şirketten hizmet alınmaktadır. Bu hizmet sayesinde şirket hakkında yapılan tüm yazışmalar takip edilmekte, şirketle ilgili çok sayıda içgörü toplanabilmekte ve cevap verilmesi gereken konulara hızlıca geri dönüş yapılabilir. Şirket hakkında sosyal medyada paylaşılan içeriklerin ve yapılan konuşmaların %90'ından fazlası olumludur.

Mavi markası, ürünleri, reklam kampanyalarıyla ilgili olarak düzenli olarak yapılan araştırmalarla, markanın tüketici algısındaki konumu ve müşteri alışveriş alışkanlıklarıyla ilgili bilgi sağlanmaktadır. Şirketin sahip olduğu mağazalarla bayileri kapsayan gizli müşteri uygulaması ise bütün perakende satış noktalarının denetlenmesini ve verdiği hizmet kalitesinin raporlanıp takip edilmesini sağlamaktadır.

### **4.3. İnsan Kaynakları Politikası**

Şirketin en önemli varlığı olan insan kaynağının en etkin ve verimli şekilde çalışabilmesi, motivasyonunun, maddi ve manevi tatmininin yakından takip edilmesi, önlemler ve politikalar üretilmesi şirketin temel amaçlarından. Şirketin insan kaynakları ilkeleri, en çok çalışmak istenen kurum olma hedefiyle oluşturulmuştur.

Şirket bünyesindeki İK süreçleri, Global İnsan Kaynakları Direktörlüğü'ne bağlı İK ve organizasyonel gelişim, yetenek çekme ve işe alım, perakende İK ve idari işler ekipleri tarafından geliştirilmekte ve yürütülmektedir. Çalışanlarla ilişkileri yürütmek üzere ayrıca bir temsilci atanmamış olup tüm iletişim kanalları tüm çalışanlara açıktır.

İK politikası ve uygulamaları, şirketin iş stratejilerine uygun ve sürdürülebilir büyüme için gerekli performansı destekleyecek şekilde oluşturulmuş organizasyonel yetkinlik ve davranış özellikleri (Mavi Yetkinlik Modeli) ile tanımlanmış ve bu paralelde yönetilmektedir.

#### **İK ilkeleri:**

Şirketi ileriye götüreceği nitelikli gençleri ve tecrübeli profesyonelleri kazanmak,

Çalışanların yetişmesine, gelişmesine, başarılı olmasına ve yükselmesine olanak sağlayacak sistemler oluşturmak ve yerleştirmek,

Çalışanların gelişimine sürekli yatırım yapmak, eğitim ihtiyaçlarını belirleyerek, eğitim programlarını hazırlamak ve uygulamak,

Çalışanların bilgi ve yeteneklerine uygun görevlerde çalışmasını sağlamak, iş etkinliğini ve çalışma verimini yükseltici düzenlemeler geliştirmek,

Kariyer fırsatları ve ödüllendirme süreçleriyle çalışanların şirkete bağlılığını artırmak,

Çevre, çalışan sağlığı ve iş güvenliği açısından güvenli, sağlıklı ve huzurlu bir çalışma ortamı yaratmak ve yerleşmesini sağlamak,

Yeni pozisyon ihtiyaçlarını mümkün olduğunca mevcut insan kaynağından gidermek,

Yeni personel alımında en uygun adayı sadece bugünün değil, gelecek günlerin ihtiyaçlarını da dikkate alarak seçmek, adaylara eşit fırsat sağlamak, kültürel çeşitliliği gözetmek.

Tüm İK süreçleriyle ilgili, çalışan görev tanımları ve performans, ödüllendirme kriterleri de dahil olmak üzere yazılı politika ve prosedürler mevcuttur ve bu dokümanlar tüm çalışanların ulaşabildiği Mavi iletişim portalında tutulmaktadır. Ayrıca çalışanlara yönelik olarak periyodik bilgilendirmeler de e-posta sistemi ve intranet platformuyla gerçekleştirilmektedir.

İşe alım, eğitim ve gelişim, performans ve yetenek yönetimi, kariyer yönetimi, ücretlendirme ve diğer İK süreçlerinde köken, dil, din, ırk, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın fırsat eşitliği politikası göz önünde bulundurularak çalışanlara eşit davranılmaktadır. 2018 faaliyet yılında çalışanlardan ayrımcılık konusunda hiçbir şikâyet alınmamıştır.

#### **4.4. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk**

Şirketin etik kuralları, "Mavi'de Biz ve İlkelerimiz" (Code of Conduct) başlıklı kitapçıkla düzenlenmiş ve şirket kurumsal internet sitesi ve intranet'inde tüm menfaat sahiplerine duyurulmuştur. Mavi çalışanları işyerinde etik olmayan bir davranışla karşılaştığında, şikâyetini kimlik ve iletişim bilgilerini vermek zorunda olmaksızın, Etik Hat üzerinden anonim olarak iletebilir. Öte yandan menfaat sahiplerinden müşteriler ve tedarikçiler de mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemleri telefon ya da e-posta mesajıyla Etik Kurul'a iletebilir.

Mavi'de etik kuralların ihlaline dair şikâyet ve bildirimleri soruşturma ve çözümlemeden sorumlu olan birim üç asil ve bir yedek üyeden oluşan Etik Kurul'dur. Etik Kurul'un başkan ve üyeleri bağlı oldukları bölüm yöneticileri ve kurum içi hiyerarşiden bağımsız ve kimseden etkilenmeden hareket eder. Kurula kimse tarafından baskı yapılamaz ve aldığı kararlar derhal uygulamaya koyulur.

Şirket, sürdürülebilir toplumsal fayda yaratmayı ve gençlerden ilham alan sosyal sorumluluk etkinlikleri vasıtasıyla gençleri güçlendirmeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda, aşağıda belirtilenler de dahil olmak üzere, çeşitli sosyal sorumluluk projelerinde yer almaktadır:

- Şirket 2014 yılından bu yana Ekolojik Araştırmalar Derneği'nin (EKAD) çalışmalarına destek vererek Indigo Turtles projesiyle nesli tükenmekte olan deniz kaplumbağalarının korunmasına yardım etmektedir.
- Türk Eğitim Vakfı aracılığıyla her yıl şirketin yaşı kadar sayıda kız öğrenciyeye burs verilmektedir. 2018-2019 dönemi için 28 öğrenci, Mavi Burs projesinden yararlanarak üniversite eğitimleri boyunca desteklenmiştir.

## **5. Yönetim Kurulu**

### **5.1. Yönetim Kurulu'nun Yapısı ve Oluşumu**

Şirketin Yönetim Kurulu üyelerinin yetki ve sorumlulukları Esas Sözleşme'de açıkça belirtilmiştir. Yönetim Kurulu temel olarak şirketin stratejik hedeflerini tanımlar ve ihtiyaç duyacağı işgücü ile finansal kaynakları belirler ve yönetimin performansını denetler.

Yönetim Kurulu'nda görev alan üyeler, icrada görevli olanlar ve olmayanlar olarak ikiye ayrılır. Yönetim Kurulu üyelerinin çoğunluğunu icrada görevli olmayan ve Yönetim Kurulu üyeliği haricinde şirkette herhangi bir idari görevi bulunmayan kişiler oluşturacaktır.

Şirket altı üyeden oluşan bir Yönetim Kurulu tarafından idare ve temsil edilmektedir. Yönetim Kurulu üyelerinin yarısı A grubu pay sahiplerinin göstereceği adaylar arasından seçilir. Ayrıca Yönetim Kurulu başkanı da A grubu pay sahiplerinin aday gösterdiği Yönetim Kurulu üyeleri arasından seçilir.

Yönetim Kurulu'na SPK'nın kurumsal yönetim ilkelerinde belirtilen Yönetim Kurulu üyelerinin bağımsızlığına ilişkin esaslar çerçevesinde, yeterli sayıda bağımsız üye Genel Kurul tarafından seçilir. Bağımsız üyelerin SPK'nın kurumsal yönetime ilişkin düzenlemelerinde yer alan şartları taşıması şarttır. Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin görev süreleriyle ilgili olarak SPK'nın kurumsal yönetime ilişkin düzenlemelerine uyulur. 1 Şubat 2018-31 Ocak 2019 özel hesap döneminde bağımsız üyelerin bağımsızlıklarını ortadan kaldıran bir durum ortaya çıkmamıştır.



1 Şubat 2018-31 Ocak 2019 özel hesap döneminde Yönetim Kurulu'nda bir kadın üye yer almıştır. Önümüzdeki yıllarda Yönetim Kurulu'ndaki kadın üye sayısının artırılması Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından Yönetim Kurulu'na tavsiye edilmiş olup, bu yöndeki çalışmalar devam etmektedir.

Şirketin Yönetim Kurulu üyelerinin özgeçmişleri 1 Şubat 2018-31 Ocak 2019 özel hesap döneminde faaliyet raporunun "Yönetim Kurulu" başlığı altında yer almakta olup, şirketin kurumsal internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.

Yönetim Kurulu başkanlığı ve CEO'luk görevleri ayrı kişiler tarafından yerine getirilmektedir. Yönetim Kurulu üyelerinin şirket işleri için gereken zamanı ayırmalarına özen gösterilmekte olup, şirket dışında başka görev veya görevler almalarına ilişkin bir sınırlandırma bulunmamaktadır. Yönetim Kurulu üyelerinin iş deneyimi ve sektör tecrübelerinin yönetime önemli katkısı olması dolayısıyla böyle bir sınırlandırmaya ihtiyaç duyulmamaktadır. Genel Kurul öncesinde üyenin özgeçmişleriyle birlikte, şirket dışında yürüttüğü görevler de pay sahiplerinin bilgisine sunulmaktadır.

Mevcut durumda şirketin Yönetim Kurulu 6 üyeden oluşmakta olup, bu üyeler 2 Mayıs 2018 tarihinde yapılan Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda 3 yıl süreyle görev yapmak üzere seçilmişlerdir.

Adı Soyadı	Görevi	Grup İçinde Aldığı Görevler ve Şirket Unvanı	Grup Dışında Aldığı Görevler ve Şirket Unvanı
Ragıp Ersin Akarlılar	Yönetim Kurulu başkanı İcracı değil	Mavi Amerika - Başkan Mavi Almanya - Denetleme Kurulu üyesi ( <i>supervisory board member</i> ) Mavi Kanada - Şirket sekreteri	-
Seymur Tari	Yönetim Kurulu üyesi İcracı değil	-	Turk Ventures Adv. Ltd. İstanbul-CEO Medical Park Sağlık Hizmetleri A.Ş., Flo Mağazacılık ve Pazarlama A.Ş., Koton Mağazacılık Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de, DP Eurasia BV, Elif Plastik - Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı, MNG Kargo A.Ş. - Yönetim Kurulu üyesi
Fatma Elif Akarlılar	Yönetim Kurulu üyesi İcracı Global marka direktörü	Mavi Almanya - Yönetim Kurulu üyesi ( <i>management board member</i> )	-
Ahmet Cüneyt Yavuz	Yönetim Kurulu üyesi İcracı CEO	Mavi Almanya - Yönetim Kurulu üyesi ( <i>management board member</i> )	-

Adı Soyadı	Görevi	Grup İçinde Aldığı Görevler ve Şirket Unvanı	Grup Dışında Aldığı Görevler ve Şirket Unvanı
Ahmet F. Ashaboğlu	Bağımsız Yönetim Kurulu üyesi İcracı değil	-	Koç Holding - CFO Koç Topluluğu şirketleri - Yönetim Kurulu üyesi
Nevzat Aydın	Bağımsız Yönetim Kurulu üyesi İcracı değil	-	Yemeksepeti - Yönetim Kurulu üyesi ve CEO Allianz - Danışma Kurulu üyesi Endeavor, TOBB Genç Girişimciler, American Turkish Society - Yönetim Kurulu üyesi Galata Business Angels - Kurucu üye

## 5.2. Yönetim Kurulu'nun Faaliyet Esasları

Yönetim Kurulu toplantılarının gündemi, şirketin Esas Sözleşmesi'nde açıkça Yönetim Kurulu kararına bağlanmasını emrettiği hususların, ilgili birimlerce şirket üst yönetimi ve Yönetim Kurulu üyelerine bildirilmesiyle belirlenmektedir. Yönetim Kurulu ayrıca şirket işlerinin gerektirdiği her zaman başkan ya da başkan vekilinin isteğiyle toplanır ve/veya karar alır. Yönetim Kurulu 1 Şubat 2018-31 Ocak 2019 özel hesap döneminde toplam 57 adet karar almıştır.

Türk Ticaret Kanunu'nun 390/1 fıkrası uyarınca gerçekleştirilen toplantılara genellikle bütün üyeler katılmaktadır.

Türk Ticaret Kanunu'nun 390/4 fıkrası uyarınca, üyelerden hiçbiri toplantı yapılması isteminde bulunmadığı takdirde, Yönetim Kurulu kararları, kurul üyelerinden birinin belirli bir konuda yaptığı, karar şeklinde yazılmış önerisiyle, en az üye tam sayısının çoğunluğunun yazılı onayı ile alınabilmektedir.

Yönetim Kurulu toplantılarında toplantı ve karar nisaplarına ilişkin olarak Türk Ticaret Kanunu ve sermaye piyasası mevzuatı hükümleri uygulanır. Şirket Esas Sözleşmesi'nde Yönetim Kurulu üyelerine, Yönetim Kurulu toplantılarında ağırlıklı oy hakkı ve/veya olumsuz veto hakkı tanıyan bir düzenleme bulunmamaktadır.

Yönetim Kurulu toplantı tarihleri mali yılın başlangıcında belirlenmekte ve Yönetim Kurulu üyelerine iletilmektedir. Toplantılara çağrı ayrıca, telefon ve e-posta aracılığıyla yapılmaktadır. Yönetim Kurulu sekreterliği pozisyonu şirketin kıdemli hukuk direktörü tarafından gerçekleştirilmektedir.

Toplantılar sırasında yöneltilen bütün sorular, ele alınan bütün konular ve varsa alınan kararlar ile ilgili karşı oy gerekçeleri toplantı tutanaklarına kaydedilmektedir. Şirketin 2018 yılında almış olduğu kararlara karşı oy bulunmamaktadır.

2018 yılı faaliyet dönemi içinde bağımsız üyeler onaylamadığı için Genel Kurul onayına sunulması gereken herhangi bir ilişkili taraf işlemi veya önemli nitelikte işlem gerçekleştirilmemiştir.

Şirketin iştiraklerinin/bağlı ortaklıklarının Yönetim Kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerini de kapsayan teminat tutarı 25 milyon ABD Doları olan Yönetici Sorumluluk Sigortası bulunmaktadır.

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

Şirkette, Yönetim Kurulu'nun görev ve sorumluluklarını sağlıklı olarak yerine getirmesine katkı sağlamak amacıyla Denetimden Sorumlu Komite, Kurumsal Yönetim Komitesi ve Riskin Erken Saptanması Komitesi oluşturulmuş olup, komiteler faaliyetlerini belirlenen çalışma esasları çerçevesinde yürütmektedir. Komitelerin çalışma esasları ayrıca şirketin kurumsal internet sitesinde ilan edilmiştir.

2 Mayıs 2018 tarihli Yönetim Kurulu kararı ile söz konusu komitelere üye atamaları yapılmış ve KAP'ta açıklanmıştır.

2018 yılında ayrıca Aday Gösterme Komitesi ve Ücretlendirme Komitesi oluşturulmamış olup, Kurumsal Yönetim Komitesi'nin bu görevleri de yerine getirmesi benimsenmiştir.

Komitelerin görevlerini yerine getirmesi için gereken her türlü kaynak ve destek Yönetim Kurulu tarafından sağlanmaktadır.

İcracı üyeler komitelerde görev almamaktadır. Yönetim Kurulu bünyesinde oluşturulan üç komitenin başkanlarının ve Denetimden Sorumlu Komite üyelerinin bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinden seçilme zorunluluğu bulunduğundan bağımsız Yönetim Kurulu üyeleri birden fazla komitede görev almaktadır.

### **Denetimden Sorumlu Komite**

<b>Adı, Soyadı</b>	<b>Komitedeki Unvanı</b>	<b>Bağımsız/İcracı</b>
Ahmet F. Ashaboğlu	Başkan	Bağımsız, icracı değil
Nevzat Aydın	Üye	Bağımsız, icracı değil

Sermaye piyasası düzenlemeleri ve şirket Yönetim Kurulu'nca kabul edilmiş komitelerin çalışma esaslarına göre Denetimden Sorumlu Komite kendisi için öngörülen görevleri yerine getirmektedir.

2018 yılında Denetimden Sorumlu Komite, kamuya açıklanacak yıllık ve ara dönem finansal tabloların, ortaklığın izlediği muhasebe ilkelerine, gerçeğe uygunluğuna ve doğruluğuna ilişkin görüşlerini Yönetim Kurulu'na yazılı olarak bildirdiği, ilişkili taraf işlemlerinin çeyrek dönemler itibarıyla gerçekleşmelerinin incelendiği ve halka arz fiyatının belirlenmesinde esas alınan varsayımların gerçekleşmesine ilişkin değerlendirmelerini içeren toplam 12 karar almıştır.

İç Denetim Bölümü, bağımsızlık ilkesi gereği şirket organizasyon yapısında, bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinden oluşan Denetimden Sorumlu Komite'ye doğrudan raporlama yapmaktadır.

### **Kurumsal Yönetim Komitesi**

<b>Adı, Soyadı</b>	<b>Komitedeki Unvanı</b>	<b>Bağımsız/İcracı</b>
Nevzat Aydın	Başkan	Bağımsız, icracı değil
Ragıp Ersin Akarlılar	Üye	Bağımsız değil, icracı değil
Duygu İnceöz	Üye	-

Kurumsal Yönetim Komitesi, şirketin kurumsal yönetim ilkelerine uyumunu izlemek, henüz uygulamaya koyulmamış ilkelerin uygulanamama gerekçelerini inceleyerek Yönetim Kurulu'na uygulamaları iyileştirici önerilerde bulunmak üzere kurulmuştur.

Komite 2018 yılında, şirketin kurumsal yönetim uygulamalarını ve kurumsal yönetim ilkelerine uyum raporunu değerlendirmiş, ayrıca Yatırımcı İlişkileri Bölümü faaliyetleri hakkında Yönetim Kurulu'na bilgi sunmuştur. Ayrıca Ücretlendirme Komitesi görevlerini de yerine getiren Kurumsal Yönetim Komitesi icracı olmayan Yönetim Kurulu üyelerine yapılacak huzur hakkı ödemesine ilişkin görüşünü Yönetim Kurulu'na sunmuştur.

## Riskin Erken Saptanması Komitesi

Adı, Soyadı	Komitedeki Unvanı	Bağımsız/İcracı
Ahmet F. Ashaboğlu	Başkan	Bağımsız, icracı değil
Ragıp Ersin Akarlılar	Üye	Bağımsız değil, icracı değil
Tuba Toprakçı Yılmaz	Üye	-

Şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla çalışmalar yapmak üzere kurulmuştur.

Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin yılda en az altı defa toplanması esas olup 2018 yılında, kurumsal risk yönetimi çalışmaları dahilinde kurumsal risklerin teşhisi ve bunlardan kaçınmak için gerekli adımların ve alınacak aksiyonların belirlenmesi kapsamında Yönetim Kurulu'na yedi kez yazılı bildirimde bulunmuştur.

### 5.4. Risk Yönetim ve İç Kontrol Mekanizması

Türk Ticaret Kanunu'nun 378. maddesiyle SPK'nın Kurumsal Yönetim Tebliği çerçevesinde, Yönetim Kurulu'na bağlı olarak faaliyette bulunmak üzere Riskin Erken Saptanması Komitesi kurulmuştur. Riskin Erken Saptanması Komitesi, şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla çalışmalar yaparak Yönetim Kurulu'na destek verir. Komite Yönetim Kurulu'na her iki ayda bir raporlama yapmakta ve bu rapor bağımsız denetim şirketine de gönderilmektedir. Yönetim Kurulu, Riskin Erken Saptanması Komitesi üzerinden şirketi etkileyen risklere dair düzenli olarak değerlendirmede bulunmaktadır.

Risk yönetimi ve raporlama sorumluluğu, CFO liderliğinde, diğer direktörlüklerle koordineli bir şekilde yürütülmektedir. Periyodik olarak hazırlanan raporlar ve yapılan toplantılarla riskler önceliklendirilmekte, aksiyon planları ve sorumlu birimleri belirlenerek kritik risk indikatörleri ile takip edilmektedir. Şirketin maruz kaldığı başlıca riskler, finansal riskler, itibar riskleri, stratejik ve operasyonel riskler ile hukuki riskler olarak dört ana başlıkta takip edilmektedir.

Şirket ayrıca 05.01.2018 tarih 30292 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Bilgi Sistemleri Yönetimi Tebliği'ne tam uyum sağlamak için gerekli çalışmaları başlatmıştır.

İş akışları içerisinde yer alan standart tanımlar, görev tanımları, yetkilendirme sistemi, politikalar ve yazılı prosedürler iç kontrol sistemini teşkil etmektedir. İç kontrol mekanizmasının yürütülmesinden, şirket üst yönetimi ve bağlı ortaklıklarının üst yönetimi sorumludur. İç kontrol sistemi düzenli olarak İç Denetim Birimi tarafından değerlendirme ve denetime tabi tutulmaktadır.

### 5.5. Şirketin Stratejik Hedefleri

Yönetim Kurulu, şirketin stratejik hedeflerini tanımlar, ihtiyaç duyulan insan kaynaklarını ve finansal kaynakları belirler ve yönetimin performansını denetler. Bu kapsamda şirketin bir yılı detaylı, iki yılı makro olmak üzere üç yıllık operasyonel ve finansal planlarını içeren iş planı (road map) hazırlanarak, her yıl iç ve dış dinamiklerdeki gelişmeler ışığında güncellenmektedir. Yılda bir kez önce c-level yöneticiler, sonrasında da tüm seviyedeki yöneticilerin bir araya geldiği GoForward toplantıları gerçekleştirilerek bu stratejiler tartışılır ve tüm organizasyonun kısa ve uzun vadeli hedeflerde mutabık kalması sağlanır.

Şirketin gelecek bir yıllık faaliyet dönemine ilişkin operasyonel ve finansal planlarını içeren işletme bütçesi, tüm birimlerin katılımıyla ilkbahar-yaz ve sonbahar-kış dönemlerinden oluşacak şekilde iki aşamada hazırlanır; tüm üst yönetim ve Yönetim Kurulu'nun hazır bulunduğu bütçe toplantılarında detaylı olarak tartışılarak son haline getirilir ve onaylanır. Yönetim Kurulu, yılda dört defa yaptığı stratejik toplantılarla, şirketin üçer aylık dönemler itibarıyla finansal performansını bütçeye göre karşılaştırmalı olarak takip ederken stratejik konulardaki gelişmeleri de inceler ve idari

yapının önerilerini de dikkate alarak yeni stratejiler geliştirir ve yatırım kararları alır.

Sene sonu performans değerlendirme sürecinde finansal ve operasyonel göstergelerin yanı sıra, şirket stratejilerinin hayata geçirilmesine yönelik hedeflerin gerçekleşme düzeyi de ölçülerek, bunların performans sistemine girdi teşkil etmesi sağlanır.

## 5.6. Mali Haklar

Şirkette Yönetim Kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere sağlanan her türlü hak, menfaat ve ücret ile bunların belirlenmesinde kullanılan kriterler ve ücretlendirme esasları şirket ücretlendirme politikasında belirlenmiş olup, söz konusu politika kurumsal internet sitesinde yayınlanmıştır.

İcracı olmayan Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlerinin tespiti 2018 yılına ilişkin gerçekleştirilecek Olağan Genel Kurul toplantısında ayrı bir madde olarak yer alacaktır. Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya performansa dayalı ödeme planları kullanılmamaktadır.

2018 yılında Yönetim Kurulu üyeleri, genel müdür ve genel müdüre doğrudan raporlama yapan üst düzey yöneticilere ödenen ücret ve ikramiye dahil tüm maddi menfaatlerin toplamı 43.193.000 TL tutarındadır. Kurumsal Yönetim Tebliği'nin 4.6.5. numaralı maddesi uyarınca, Yönetim Kurulu üyeleri yanında üst düzey yöneticilere verilen ücretlerle sağlanan diğer tüm menfaatler, yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanmaktadır. Ancak yapılan açıklama kişi bazında değil Yönetim Kurulu ve üst düzey yönetici ayırımına yer verilecek şekildedir.

2018 yılında bağımsız Yönetim Kurulu üyeleri Nevzat Aydın ve Ahmet F. Ashaboğlu'na ve Yönetim Kurulu Başkanı Ragıp Ersin Akarlılar'a aylık net 8.000,00 TL huzur hakkı ödemesi yapılmıştır. Yönetim Kurulu üyesi Seymur Tarı ise 2 Mayıs 2018 tarihli Olağan Genel Kurul toplantısı sonrasında şirkete yapmış olduğu yazılı başvuru ile huzur hakkı alacaklarından feragat ettiğini beyan ettiğinden kendisine herhangi bir huzur hakkı ödemesi yapılmamıştır.

Bağımsız Yönetim Kurulu üyeleri Nevzat Aydın ve Ahmet F. Ashaboğlu'na ve Yönetim Kurulu Başkanı Ragıp Ersin Akarlılar'a yapılan aylık net 8.000,00 TL huzur hakkı ödemesinin 2019 mali yılında aylık net 9.600 TL olarak revize edilmesi Genel Kurul onayına sunulacaktır.

Hiçbir Yönetim Kurulu üyesinin şirketten herhangi bir kredi veya borç alması ve bu kişiler lehine kefalet vb. teminatlar verilmesi söz konusu değildir.