

# FORD OTOMOTİV SANAYİ A.Ş.

## BÖLÜM I - KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM BEYANI

Şirketimiz 2017 yılında yürürlükte bulunan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği kapsamında zorunlu olan ilkelere tam olarak uymaktadır, zorunlu olmayan ilkelerin de büyük çoğunluğuna uyum sağlanmıştır. Zorunlu olmayan Kurumsal Yönetim İlkelerine de tam uyum amaçlanmakla birlikte; ilkelerin bir kısmında uygulamada yaşanan zorluklar, bazı ilkelere uyum konusunda gerek ülkemizde gerekse uluslararası platformda devam eden tartışmalar, bazı ilkelerin ise piyasanın ve şirketin mevcut yapısı ile tam örtüşmemesi gibi nedenlerle tam uyum henüz sağlanamamıştır. Henüz uygulamaya konulmamış olan ilkeler üzerinde çalışılmakta olup; şirketimizin etkin yönetimine katkı sağlayacak şekilde idari, hukuki ve teknik alt yapı çalışmalarının tamamlanması sonrasında uygulamaya geçilmesi planlanmaktadır.

2017 yılı içinde Kurumsal Yönetim alanındaki çalışmaların başında SPK'nın Kurumsal Yönetim ilkeleri ile ilgili yeni düzenlemelerini içeren Sermaye Piyasası Kanunu ve bu Kanuna dayanılarak hazırlanan tebliğlere uyum çalışmaları gelmektedir. Yönetim kurulumuz ve yönetim kurulu komitelerimiz Kurumsal Yönetim Tebliği'ndeki düzenlemelere uygun olarak oluşturulmuştur. Kurulan yönetim kurulu komiteleri etkin olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Yönetim Kurulu ve üst düzey yönetici ücret politikası belirlenerek genel kurulda ortakların bilgi ve onayına sunulmuştur. Hazırlanan genel kurul bilgilendirme dokümanı ile ilkelere açıklanması zorunlu olan imtiyazlı paylar, oy hakları, organizasyonel değişiklikler gibi genel kurul bilgileri, Yönetim Kurulu üye adayları özgeçmişleri, yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ücret politikası, ilişkili taraf işlemleri ile ilgili olarak hazırlanması gereken raporlar ve açıklanması gereken bilgiler genel kuruldan 3 hafta önce yatırımcılarımızın bilgisine sunulmuştur. Ayrıca Şirketimiz kurumsal internet sitesi ve faaliyet raporu gözden geçirilerek, ilkelere tam uyum açısından gerekli revizyonlar gerçekleştirilmiştir.

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

Tebliğ'in 6'ncı maddesi kapsamında, Şirketimizin müşterek iş ortaklığı olarak kabul edilmesi ve bu kapsamda bağımsız üye sayısının iki olarak belirlenmesinin yeterli olacağı hususunda SPK'nın uygunluk görüşü talep edilmiş, akabinde üye adayları SPK'nın bilgilerine sunularak Genel Kurul'da onaylanmıştır.

Kurumsal Yönetim İlkelerinden, uygulaması zorunlu olmayan aşağıda belirtilen ilkelere, yukarıda belirtilen gerekçelerle henüz tam uyum sağlanamamıştır. Konuya ilişkin detaylı bilgiler aşağıda ilgili bölümlerde yer almaktadır.

- 1.5.2 numaralı ilkeye ilişkin olarak; azlık hakları, esas sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir orana sahip olanlara tanınmamış olup, mevzuattaki genel düzenlemeler çerçevesinde haklar sağlanmıştır.
- 4.3.9. numaralı ilkeye ilişkin olarak; yönetim kurulunda kadın üye oranı için henüz bir hedef oran ve hedef zaman belirlenmemiş olup, bu konuya ilişkin değerlendirme çalışmaları devam etmektedir. Konuya ilişkin detaylı bilgi aşağıda 5.1 numaralı bölümde yer almaktadır.
- 4.4.7 numaralı ilkeye ilişkin olarak, aşağıda 5.1 numaralı bölümde açıklandığı üzere, yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında başka görevler alması sınırlandırılmamıştır.

## BÖLÜM II – PAY SAHİPLERİ

### 2.1 Yatırımcı İlişkileri Bölümü

Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin 11'inci maddesinde öngörülen Yatırımcı İlişkileri Bölümü görevleri, Mali İşler Genel Müdür Yardımcısı (CFO) Oğuz Toprakoğlu (otoprako@ford.com.tr/0262 3156900) yönetiminde, her ikisi de doğrudan kendisine raporlayan, Yatırımcı İlişkileri Müdürü Aslı Selçuk (aselcuk@ford.com.tr/0216 5647499) ve Sermaye Piyasası Düzenlemelerine Uyumdan Sorumlu Finansman ve Risk Yönetim Müdürü Burak Çekmece (bcekmece@ford.com.tr/0216 5647480) tarafından yerine getirilmektedir. Burak Çekmece ve Aslı Selçuk, Tebliğ'de belirtilmiş olan Sermaye Piyasası Faaliyetleri İleri Düzey Lisansı ve Kurumsal Yönetim Derecelendirme Lisanslarına sahiptir.

Yatırımcı İlişkileri Birimi; şirket faaliyetleriyle ilgili pay sahipleri ile menfaat sahiplerine ve kamuya zamanında, doğru, anlaşılabilir ve eşit şekilde bilgilendirmenin yapılmasını düzenleyen Şirket Bilgilendirme Politikası doğrultusunda yapılacak açıklamalardan sorumludur. Bu amaçla, söz konusu kişilerle bire bir toplantılar düzenlemekte, yatırımcı konferansları ve road-show'lara katılmakta, telefon veya elektronik posta ile yöneltilen tüm soruları en kısa sürede yanıtlamaktadır.

Yıl boyunca yurt içinde ve yurt dışında toplam 20 konferans ve roadshow katılımı gerçekleşmiştir. Yatırımcı ve analistlerle 350'yi aşkın toplantı yapılmıştır. Çeyrekse finansal sonuçları takiben Mali İşler Genel Müdür Yardımcımızın katılımıyla değerlendirme toplantıları düzenlenmiştir.

Pay sahipliği haklarının kullanımını etkileyebilecek nitelikteki bilgi ve açıklamalar güncel olarak şirketin internet sitesinde pay sahiplerinin kullanımına sunulmaktadır. Bunun yanı sıra Yatırımcı İlişkileri mobil uygulamasıyla da düzenli ve güncel bilgi sağlanmaktadır.

Yürütülen faaliyetlere ilişkin hazırlanan rapor, yıl kapanışını müteakip Yönetim Kurulu dikkatine sunulmaktadır.

## **2.2 Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı**

Pay sahipleri arasında bilgi alma ve inceleme hakkının kullanımında ayırım yapılmamakta olup, ticari sır niteliğindeki dışındaki tüm bilgiler pay sahipleri ile paylaşılmaktadır. Yatırımcı İlişkileri Birimi'ne intikal eden sorular, gizli ve ticari sır niteliğindeki bilgiler hariç olmak üzere, ilgili olduğu konunun en yetkili kişisi ile görüşülerek gerek telefon gerekse yazılı olarak cevaplandırılmaktadır. Bu raporun 3.1 no.lu bölümünde açıklandığı üzere, Pay sahipleri haklarının kullanımına yönelik her türlü bilgi ve duyuruya Şirketin kurumsal internet sitesindeki ([www.fordotosan.com.tr](http://www.fordotosan.com.tr)) "Yatırımcılar" başlıklı bölümde yer verilerek elektronik araçların etkin bir şekilde kullanılması sağlanmıştır (<https://www.fordotosan.com.tr/tr/yatirimcilar/yatirimci-iliskileri-anasayfasi>).

Esas Sözleşme'de özel denetçi atanması talebi bireysel bir hak olarak ayrıca düzenlenmemiş, Türk Ticaret Kanunu ilgili hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür. Faaliyet dönemi içinde özel denetçi tayini talebi olmamıştır. Ayrıca Şirket faaliyetleri, Genel Kurul'da seçilen Bağımsız Denetçi tarafından periyodik olarak denetlenmektedir.

## **2.3 Genel Kurul Toplantıları**

2017 takvim yılında birisi olağan (23 Mart 2017 tarihinde Divan İstanbul Elmadağ Otel, Asker Ocağı Caddesi No:1 Şişli / İstanbul adresinde) ve diğeri olağanüstü (27 Ekim 2017 günü Akpınar Mahallesi, Hasan Basri Caddesi No:2 Sancaktepe / İstanbul adreslerinde ) olmak üzere iki Genel Kurul toplantısı gerçekleştirilmiştir. Her iki toplantı da ortalama % 92 katılımı ile, kamuya açık olarak yapılmıştır. Toplantılar menfaat sahipleri ve medya tarafından da izlenebilmektedir. Genel kurul toplantılarımızda en az iki yönetim kurulu üyesi ve üst düzey yöneticiler hazır bulunmaktadır.

Genel Kurul toplantısına davetler, Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Kurulu mevzuatına uygun olarak Kamuyu Aydınlatma Platformu aracılığıyla yapılan özel durum açıklaması, Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi ve şirketin e-Şirket ile internet sitesi aracılığıyla ilan edilmektedir.

Olağan Genel Kurul toplantısından 21 gün önceden itibaren, Toplantı Gündemi, Vekaletname Örnekleri, Yönetim Kurulu Raporu, Denetçi Raporu, Bağımsız Denetçi Raporu, Mali Tablolar, Kar Dağıtım Önerisi pay sahiplerinin incelemelerine hazır olarak Şirket Mali İşler Bölümü'nde bulundurulmakta ve internet sitesine konulmaktadır. Ayrıca, söz konusu belgeleri ve diğer bilgileri içeren Yıllık Faaliyet Raporu kitabı isteyenlere verilmektedir.

Pay sahiplerinin gündeme ilişkin herhangi bir talepleri olmamıştır.

2017 yılı içinde bağımsız üyeler onaylamadığı için genel kurul onayına sunulması gereken herhangi bir ilişkili taraf işlemi veya önemli nitelikte işlem gerçekleşmemiştir.

Genel Kurul toplantılarında bazı pay sahipleri soru sorma haklarını kullanmışlar ve sorulara tatmin edici cevaplar toplantı sırasında verilmiştir.

Her yıl yapılan Olağan Genel Kurul toplantısında, Yönetim Kurulu başkan ve üyelerine Şirketle kendisi veya başkası adına herhangi bir işlem yapmak, Şirket'in işletme konusuna giren işleri bizzat veya başkaları adına yapmak ve bu nevi işleri yapan şirketlerde ortak olabilmek ve diğer işlemleri yapabilmeleri için Türk Ticaret Kanunu'nun 395 ve 396. maddeleri gereğince izin verilmektedir. Bu izin çerçevesinde Yönetim Kurulu üyeleri, herhangi bir sınırlama olmaksızın, şirket dışında başka görevler alabilmektedirler.

2017 yılında yapılan olağan genel kurul toplantısında, 2016 yılı içinde yapılan bağış ve yardımlar hakkında genel kurulda ayrı bir gündem maddesi ile bilgi verilmiş ve 2017 yılı için yapılabilecek bağış sınırı 27.500.000 TL olarak belirlenmiş olup, bağış politikasında herhangi bir değişiklik söz konusu olmamıştır.

Genel Kurul Tutanakları, toplantıdan hemen sonra şirketin internet sitesinde yayınlanmakta ve Mali İşler Bölümü'nde pay sahiplerinin incelemesine açık tutulmaktadır.

## **2.4 Oy Hakları ve Azlık Hakları**

Esas Sözleşmemizin 6. (Sermaye) Maddesinde çıkarılmış sermayeyi temsil eden payların pay gruplarına (A,B ve C Grubu) göre dağılımı ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

Genel olarak oy hakkında imtiyaz yoktur. Bununla birlikte, Esas Sözleşme hükümleri uyarınca aşağıdaki ağırlaştırılmış nisaplar uygulanmaktadır:

- Genel Kurul için toplantı yeter sayısı, Şirket'in çıkarılmış toplam pay adedinin % 60' ıdır. Kararlar,Şirket'in çıkarılmış toplam pay adedinin % 60'ını temsil edenlerin veya temsilcilerinin olumlu oyu ile alınır. Genel Kurul kararlarının geçerli olabilmesi için, toplam B grubu payların yarısından fazlasını ve toplam C grubu Payların yarısından fazlasını temsil eden pay sahiplerinin olumlu oy kullanmış olmaları şartı aranmaktadır.
- Yönetim Kurulu üyelerinin yarısının B Grubu, diğer yarısının ise C Grubu hisse sahiplerince gösterilecek adaylar arasından seçilmesi esası getirilmiştir. B Grubu ve C Grubu pay sahipleri tarafından gösterilen adaylardan birer tanesinin Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemelerinde tanımlanan bağımsızlık niteliklerine haiz olmaları zorunludur.

Karşılıklı iştirak içinde olan pay sahibi şirket bulunmamaktadır.

Azlık hakları, Esas Sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir orana sahip olanlara tanınmamış olup, mevzuattaki genel düzenlemeler çerçevesinde haklar sağlanmıştır.

## **2.5 Kar Payı Hakkı**

Hisse senetlerinde herhangi bir kar payı imtiyazı yoktur.

Şirketimiz Türk Ticaret Kanunu hükümleri, Sermaye Piyasası Düzenlemeleri, Vergi Düzenlemeleri ve diğer ilgili düzenlemeler ile Esas Sözleşmemizin kâr dağıtımı ile ilgili maddesi çerçevesinde kâr dağıtımını yapmaktadır. Kâr dağıtımında, Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak pay sahipleri ve Şirket menfaatleri arasında dengeli ve tutarlı bir politika izlenmektedir. Kar Dağıtım Politikası Faaliyet Raporu'nun Genel Kurul bölümünde yer almaktadır ve internet sitesinden erişilebilmektedir

İlke olarak, ilgili düzenlemeler ve finansal imkânlar elverdiği sürece, piyasa beklentileri, uzun vadeli şirket stratejimiz, yatırım ve finansman politikaları, kârlılık ve nakit durumu dikkate alınarak, büyük yatırım ve ciddi ekonomik kriz dönemleri dışında Sermaye Piyasası Düzenlemeleri çerçevesinde hesaplanan net dağıtılabilir dönem kârının asgari %50'si yasal kayıtlarımızda mevcut kaynaklardan karşılanabildiği sürece Olağan Genel Kurul veya gerektiğinde yıl içinde yapılacak Olağanüstü Genel Kurul kararıyla nakit ve/veya bedelsiz hisse şeklinde dağıtılır.

Kâr dağıtımının Olağan Genel Kurul veya Olağanüstü Genel Kurul toplantısını takiben en geç bir ay içinde yapılması amaçlanmakta olup, kar dağıtım tarihine Genel Kurul karar vermektedir. Genel Kurul veya yetki verilmesi halinde Yönetim Kurulu, Sermaye Piyasası Düzenlemelerine uygun olarak kar payının taksitli dağıtımına karar verebilir.

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

3 Nisan 2017 tarihinde 400.037.400 TL (brüt) ve 31 Ekim 2017 tarihinde 389.510.100 TL (brüt) temettü dağıtılmıştır.

## **2.6 Payların Devri**

Payların devri ve paylar üzerinde intifa hakkı tesisine ilişkin bazı kısıtlamalar internet sitesinden de erişilebilen Şirket Esas Sözleşmesinin 8. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak, Borsada işlem gören A Grubu payların sahiplerinin paylarını serbestçe devretmesini zorlaştıran uygulamalar veya pay devrini kısıtlayan hükümler mevcut değildir.

## **BÖLÜM III – KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK**

### **3.1 Kurumsal İnternet Sitesi ve İçeriği**

Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.'nin resmi kurumsal internet sitesine [www.fordotosan.com.tr](http://www.fordotosan.com.tr) adresinden ulaşılmaktadır. İnternet sitesi Türkçe ve İngilizce olmak üzere iki dilde düzenlenmiştir.

Bilgilendirme Politikası'nda detaylı olarak açıklandığı üzere, sitenin “Kurumsal” ve “Yatırımcılar” başlıklı bölümlerinde Vizyon, Misyon ve Stratejilerimiz, Politikalarımız, ortaklık ve yönetim yapısı, Şirket Ana Sözleşmesi, Bağımsız Denetçi, Hisse Bilgileri, Genel Kurul İç Yönergesi, Yönetim Kurulu Komiteleri, yıllık ve ara dönem faaliyet raporları, periyodik mali tablo ve raporlar, Genel Kurul çağrılar, bilgilendirme notları, toplantı gündemleri, tutanakları ve hazır bulunanlar listeleri, bağımsız denetçi raporları, yatırımcı ve analist toplantısı sunumları, kurumsal yönetim ilkeleri uyum raporu, sürdürülebilirlik yaklaşımı ve raporları, çalışma ilkeleri, şirket tarafından yapılan duyuru ve özel durum açıklamaları, ödüller, üyelikler, iletişim bilgileri ile benzer nitelikte çok sayıda belge ve bilgi yer almaktadır.

### **3.2 Faaliyet Raporu**

Faaliyet raporu, Kurumsal Yönetim İlkelerinde sayılan bilgilere yer verilerek, kamuoyunun şirketin faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda ve mevzuatta belirtilen hususlara uygun olarak hazırlanır.

## **BÖLÜM IV – MENFAAT SAHİPLERİ**

### **4.1 Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi**

Menfaat sahipleri kendilerini ilgilendiren hususlarda, haklarının korunması ile ilgili şirket politikaları ve prosedürleri hakkında düzenli olarak bilgilendirilmektedir.

Çalışanlar, bir yandan her vesileyle yönetim tarafından elektronik posta ve basılı belge olarak yayınlanan duyurularla bilgilendirilirken, diğer yandan da bu amaçla şirket genelinde ve bölümlerde açık kapı toplantıları düzenlenmektedir. İşyerlerimizde ayrı ayrı yapılan genel toplantılara işçi sendikası temsilcileri de katılmakta ve görüşlerini bildirmektedirler.

Menfaat sahiplerinin mevzuata aykırı uygulamalar ve etik açıdan uygun olmayan işlemlerini Denetimden Sorumlu Komite'ye iletilmek üzere İç Denetim Birimi'ne sunması mümkündür. Ayrıca 2018 yılında devreye alınmak üzere Etik Politikasının ve Etik Komitesinin oluşturulması üzerinde çalışmalar tamamlanmak üzeredir.

Pay sahipleri, yatırımcılar, yetkili satıcılar, tedarikçiler ve diğer menfaat sahiplerinin bilgilendirilmesine ilişkin açıklamalar raporun ilgili bölümlerinde yapılmıştır.

### **4.2 Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı**

Menfaat sahiplerinin yönetime katılması konusunda yürütülen faaliyetlerden bazıları özetle şöyledir:

Çalışma koşulları, ortamı ve çalışanlara sağlanan haklar konusunda yapılacak uygulama değişiklikleri için işçi sendikasının görüşü ve mutabakatı alınmakta, kararlar birlikte oluşturulmaktadır.

Ayrıca sendika ve çalışan temsilcileri Aylık olarak yapılan İş Sağlığı & Güvenliği Kurulları'na katılarak alınan kararlara dahil olmaktadır.

Şirkete mal sağlayan yerli tedarikçilerle birlikte yıl içinde kalite, proje takibi, ikmal ve maliyet azaltma konularında çeşitli operasyonel toplantılar yapılmakta ve tedarik zincirinin her iki taraf için de daha etkin, verimli ve sürdürülebilir hale getirilmesine yönelik tedbirler tartışılmaktadır. Yılda bir defa yüksek performans gösteren seri üretim imalatçıların ödüllendirildiği bir tedarikçiler zirvesi düzenlenmektedir. Benzer şekilde Ford Avrupa'nın düzenlediği tedarikçi zirvesi toplantılarına yerli imalatçılarımızın katılımlarını sağlayarak potansiyellerinin geliştirilmesi sağlanmaktadır. Ford'un mükemmellik ve

sürdürülebilirlik süreçlerinin kurumsallaşmasını teyit ettiği Q1 ödülü ise bu konuda çalışmasını Ford Otosan uzmanlarının desteğiyle tamamlayan tedarikçilere verilmektedir. “Çalışma Koşulları ve Çevre” konusunda üçüncü partiler tarafından tedarikçilerimizin belgelendirilmesi ayrıca önemlidir. Otomotiv Sanayicileri Derneği tarafından her yıl yapılan tedarikçi bağlılık anketi sonuçlarından hareketle yıl içinde tedarikçi odak gruplarıyla kapsamlı geri bildirim çalışmaları düzenlenmekte, buradan elde edilen bilgilerle yıllık aksiyon planı oluşturulmakta ve takip edilmektedir. Yıl içinde bir plan dahilinde kalite yönetimi ve tedarik konularında düzenlenen teknik eğitimlere katılımda bulunan tedarikçilerin eğitim katılım ücretleri Ford Otosan ve tedarikçileri adına gerçekleştirilen sosyal sorumluluk projeleriyle topluma geri döndürülmektedir. Bunun en güzel örneği KAÇUV (Kanserli Çocuklara Umut Vakfı) işbirliğiyle gerçekleştirilen, kanserli çocukların tedavilerine destek amaçlı “Umuda Yolculuk Mobil Cafe” projesidir. Öte yandan şirket genelinde yürütülen sosyal sorumluluk projelerinin tedarikçi ağına da yaygınlaştırılması konusunda tedarikçilerle birlikte ortak faaliyetler yürütülmektedir. Bu konuya en güzel güncel örnek Satınalma Uzmanı gönüllü öğretmenlerimizin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Farkındalık Eğitimleri’nin tedarikçilere yaygınlaştırılması projesidir. Bu proje Ford tarafından verilen CLAD (Chairman’s Leadership Award for Diversity) ödülüne layık görülmüştür. Yine Satınalma Bölümü gönüllülerinin liderlik ettiği “Geri Dönüşüm Kahramanları” adlı projeye Kocaeli Gölcük ilçesinde iköğretim birinci sınıf öğrencilerine geri dönüşümün önemi hakkında farkındalık eğitimleri verilmiştir.”Tedarikçi Başvuru Portalı” projesi ise, Ford Otosan tedarikçisi olmak isteyen firmaların eşit ve kolaylıkla başvurabilecekleri online platform olarak şirketimiz internet sitesinde erişime açılmıştır.

Bayilerin yönetime katılması, yıllar önce kurulmuş olan “Bayi Konseyi” kanalıyla sağlanmaktadır. Bayiler tarafından seçilen temsilcilerden oluşan bu kurul belirli aralıklarla toplanmakta ve yönetim temsilcileriyle birlikte şirketin satış, satış sonrası ve pazarlama faaliyetlerine ilişkin konularda öneriler geliştirmektedir. Ayrıca, her yıl bütün araç bayilerimizin katıldığı bir Bayi Toplantısı düzenlenmektedir. Her bölgeye bir bölge müdürü atanarak bölgesel talep ve bilgiler için ayrıca toplantılar organize edilmektedir.

Pazarladığımız ürün ve hizmetler için tam bir müşteri memnuniyetinin sağlanması şirketimizin temel stratejilerinden birisidir. Bu amaçla, ürün kalitesi, satış ve satış sonrası hizmetlere ilişkin olarak, şirketimizce ve bağımsız kuruluşlarca çok sayıda araştırma ve sayısal ölçümleme yapılmaktadır. Ayrıca, bayi memnuniyetini sayısal olarak ölçmeyi amaçlayan bir program da uygulanmaktadır. Bu araştırmalarda elde edilen sonuçlar ve müşteri talepleri dikkate alınarak, ürün ve hizmet kalitesini ve dolayısıyla müşteri memnuniyetini artırmaya yönelik faaliyet planları uygulamaya konulmaktadır.

Şirkette, toplam kalite konularında çalışan çeşitli birimlerin yanı sıra, Müşteri İlişkileri Bölümü de, müşterilerden gelen taleplerin yanıtlanması ve şikayetlerin giderilmesi için faaliyet göstermektedir.

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

Koç Topluluğu’nun diğer şirketlerinde olduğu gibi, Ford Otosan’da da, “En değerli sermayemiz insan kaynağımızdır” felsefesi İnsan Kaynakları Politikası’nın özünü oluşturmaktadır. Bu konuda İK politikaları ile uyumlu olarak oluşturulan vizyonumuz, Yenilikçi İnsan Kaynakları uygulamaları ile Ford Otosan’ı çalışan bağlılığı yüksek ve en çok tercih edilen şirket konumuna getirmektedir.

İnsan kaynakları misyonu ise “Şirket stratejisi doğrultusunda; merkezinde insan olan, fırsat eşitliğine dayalı, farklılıklara ve etik değerlere saygılı, gelişim odaklı, yüksek performansı destekleyen İnsan Kaynakları sistemlerini geliştirmek ve uygulamaktır”.

İnsan Kaynakları Yönetimi stratejilerimiz: Sürdürülebilir ve yenilikçi uygulamalarla Türkiye’de lider İK markası olmak; Türkiye’de çalışmak için en çok tercih edilen ilk 10 şirket arasında yer almak; Çalışan Bağlılığı Anketi raporlarına göre Türkiye’nin en iyi işverenleri sıralamasında ilk 10 şirket arasında yer almak; Tüm İnsan Kaynakları uygulamalarında fırsat eşitliğine önem vererek, farklılıklara ve etik değerlere saygılı olmak; Teknolojiyi etkin kullanarak, entegre İnsan Kaynakları uygulamaları tasarlamak, devreye almak ve sürekliliğini sağlamaktır.

Şirket çalışanlarının görev tanımları ve dağılımı ile performans ve ödüllendirme kriterleri çalışanlara duyurulma esasına uyulmakta olup, personel alımına ilişkin ölçütler yazılı olarak belirlenmiştir. Her yıl gerçekleştirilen “Çalışan Bağlılığı Değerlendirme Anketi” ile çalışanların memnuniyeti, bağlılığı ölçülmekte ve geliştirilmesi gereken alanlar tespit edilerek iyileştirici önlemler alınmaktadır.

Şirketimiz üyesi olduğu Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) kanalıyla mavi yaka personel ile 2014 yılı Aralık ayında, 1 Eylül 2014 itibarıyla geçerli olan ve 3 yılı kapsayan toplu sözleşme imzalamıştır. Toplu İş Sözleşmesi uyarınca belirlenen sendika işyeri temsilcileri dışında, çalışanlar ile ilişkileri yürütmek üzere şirket içinden bir temsilci atanmamıştır. Sendika ile ilişkiler İnsan Kaynakları Direktörlüğü tarafından

yürütülmektedir. 2017 sonu itibarıyla devam eden Grup Toplu İş Sözleşmeleri görüşmelerinde 30 Ocak 2018 tarihinde anlaşmaya varılmıştır.

Ford Otosan'da "Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik Stratejisi"; çalışan ve potansiyel çalışanlarına, paydaşlarına, tedarikçilerine adil ve önyargısız davranmaya ve insan onurunu korumaya odaklanır; müşterileri, paydaşları ve tedarikçileriyle ilişkilerinde ayrımcılığa yol açmayacak, yapıcı ve kapsayıcı bir yol izler.

Ford Otosan'ın Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik stratejisi kapsamında kadın çalışmalarını özetleyen İşte Eşitlik Bildirgesi, Ford Otosan'da kadın erkek eşitliğini garanti altına alır.

#### 4.4. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Şirket ve çalışanlar ile ilgili temel etik prensiplerin belirlenmesi amacıyla "Ford Otosan Çalışma İlkeleri" çalışması etkinliğin artırılması için revize edilmiştir. On dokuz maddeden oluşan bu metin kabul edildiği dönemden itibaren Şirkette çalışan bütün personele dağıtılmış ve kabul ettiklerine dair beyan alınmıştır. O tarihten sonra işe giren personel de aynı uygulamaya tabi tutulmaktadır. Ayrıca, yılda bir kez bütün çalışanlara bu konuda hatırlatmada bulunulmakta ve kabul beyanları yenilenmektedir. Son yapılan revizyon çalışması ile, kabul beyanının ardından, ilkelerin anlaşılabilirliğini kontrol etmek için de ayrıca çalışanlara on-line test uygulaması gerçekleştirilmektedir.

Şirketin internet sitesinde de yer alan Ford Otosan Çalışma İlkeleri için güncelleme çalışmaları her sene yenilenmekte ve takip edilmektedir.

Ford Otosan, içinde bulunduğu çevreyi, toplumu ve insanların yaşam standartlarını geliştirmeyi ilke edinmiştir. Şirketin çevre politikasının esasları faaliyet raporunda ve internet sitemizde açıklanmıştır. Kocaeli ve İnönü fabrikaları için Çevresel Etki Değerlendirme Raporu mevcuttur. Ford Otosan'ın bütün işletmeleri ISO 14000 belgesine sahiptir.

Şirketimizin dahil olduğu sosyal sorumluluk projeleri ve bu konuda yapılan çalışmalar Faaliyet Raporunun ilgili bölümünde ve Sürdürülebilirlik Raporlarında ayrıca açıklanmaktadır.

Ford Otosan çevresel, sosyal ve yönetim alanlarında sergilediği başarı sonucunda sorumlu yatırım yapmak isteyen yatırımcıların kullandığı önemli endekslerden olan BIST Sürdürülebilirlik ve FTSE4Good Emerging endekslerine girme hakkı kazanmıştır.

## BÖLÜM V – YÖNETİM KURULU

### 5.1. Yönetim Kurulunun Yapısı ve Oluşumu

Kurulun on dört üyesinden ikisi hariç (Genel Müdür Haydar Yenigün ve Genel Müdür Başyardımcısı Lisa K.King) tamamı SPK Kurumsal Yönetim İlkelerinde yapılan tanımlamaya göre icrada görev almayan üyelerden oluşmaktadır. Kurul üyelerinin özgeçmişleri Faaliyet Raporu'nun ilgili kısmında mevcuttur.

31.12.2017 itibarıyla üye bilgileri aşağıdaki tablodadır.

| YKÜ Adı Soyadı      | Bağımsızlık Durumu | Seçilme/Atanma Tarihi | Görev Süresi | Yönetim Kurulu Komitelerindeki Görevleri                                     | Şirket Dışındaki Görevleri     |
|---------------------|--------------------|-----------------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Rahmi Koç           | Hayır              | 23.3.2017             | 12 ay        |                                                                              | Koç H. Yön. Kur. Şeref Başkanı |
| Ali Y. Koç          | Hayır              | 23.3.2017             | 12 ay        |                                                                              | Koç H. Yön. Kur. Başkan Vekili |
| Steven R. Armstrong | Hayır              | 23.3.2017             | 12 ay        | Ücret Komitesi                                                               | Ford Motor Co. Yöneticisi      |
| Linda A.Cash        | Hayır              | 23.3.2017             | 12 ay        |                                                                              | Ford Motor Co. Yöneticisi      |
| William R. Periam   | Hayır              | 23.3.2017             | 12 ay        | Kurumsal Yön. Komitesi / Riskin Erken S. Ve Yön. Kom.                        | Ford Motor Co. Yöneticisi      |
| Joseph Bakaj        | Hayır              | 8.9.2017              | 6 ay         |                                                                              | Ford Motor Co. Yöneticisi      |
| Roelant C. de Waard | Hayır              | 23.3.2017             | 12 ay        |                                                                              | Ford Motor Co. Yöneticisi      |
| O. Turgay Durak     | Hayır              | 23.3.2017             | 12 ay        |                                                                              | -                              |
| İ. Cenk Çimen       | Hayır              | 23.3.2017             | 12 ay        | Riskin Erken S. Ve Yön. Kom. / Ücret Komitesi                                | Koç Holding Yöneticisi         |
| Ali İhsan İlkbahar  | Hayır              | 23.3.2017             | 12 ay        | Kurumsal Yön. Komitesi                                                       | -                              |
| Haydar Yenigün      | Hayır              | 23.3.2017             | 12 ay        |                                                                              | -                              |
| Lisa K. King        | Hayır              | 23.3.2017             | 12 ay        |                                                                              | -                              |
| Mehmet Barmanbek    | Evet               | 23.3.2017             | 12 ay        | Riskin Erken S. ve Yön. Kom. Başk. / Ücret Komitesi Başk. / Denetim Komitesi | -                              |
| L. Martin Meany     | Evet               | 23.3.2017             | 12 ay        | Kurumsal Yön. Komitesi Başk. / Denetim Komitesi                              | -                              |

23 Mart 2017 tarihinde yapılan Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda, C Grubu hissedarlar tarafından aday gösterilerek Yönetim Kurulu Üyeliğine seçilen ve Yönetim Kurulu Başkan Yardımcılığı görevini yürüten

Sn.James Duncan Farley Jr., Ford Motor Company organizasyonundaki görev değişikliği nedeniyle, 08.09.2017 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere Yönetim Kurulu Üyeliğinden istifa etmiştir. 08.09.2017 tarihi itibari ile halen Yönetim Kurulu Üyeliği görevini yürütmekte olan Sn.Steven R.Armstrong Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı olarak atanmıştır. Yine aynı tarihten itibaren Sn. James Duncan Farley Jr. yerine Ücret Komitesi'ne Sn. Steven Robert Armstrong'un seçilmesine karar verilmiştir.

Boşalan Yönetim Kurulu üyeliğine, C Grubu hissedarlar tarafından aday gösterilen Sn. Joseph Bakaj toplanacak ilk Genel Kurul Toplantısına kadar görev yapmak üzere atanmıştır.

Yönetim kurulu başkanı ve genel müdür görevleri ayrı kişiler tarafından yerine getirilmektedir. Yönetim kurulu üyelerinin şirket işleri için gereken zamanı ayırmalarına özen gösterilmekte olup, şirket dışında başka görev veya görevler almasına ilişkin bir sınırlandırma bulunmamaktadır. Özellikle bağımsız üyelerin iş deneyimleri ve sektörel tecrübelerinin Yönetim Kuruluna önemli katkısı dolayısıyla böyle bir sınırlandırmaya ihtiyaç duyulmamaktadır. Genel kurul öncesinde üyenin özgeçmişi ile birlikte, şirket dışında yürüttüğü görevler de pay sahiplerinin bilgisine sunulur.

Yönetim Kurulumuz nezdinde bilgi birikimi, tecrübe ve görüş açısı bakımından çeşitliliğin sağlanmasının Şirket'in faaliyetlerine ve Yönetim Kurulunun etkin çalışmasına olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Halihazırda Yönetim Kurulu'nda iki kadın üye bulunmaktadır.

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

Kurumsal Yönetim Komitesi'ne 2017 yılı için sunulan bağımsız Yönetim Kurulu üye aday sayısı iki olup, bu kişilerin adaylık beyanları ve özgeçmişleri Kurumsal Yönetim Komitesi'nin 12.01.2017 tarihli, Yönetim Kurulu'nun 13.01.2017 tarihli toplantılarında değerlendirilerek tamamının bağımsız üye adayları olarak belirlenmelerine karar verilmiştir. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin tamamı bağımsızlık beyanlarını Kurumsal Yönetim Komitesi'ne sunmuş olup, 2017 yılı faaliyet dönemi itibarıyla bağımsızlığı ortadan kaldıran bir durum ortaya çıkmamıştır.

## **5.2 Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları**

Yönetim Kurulu'nun faaliyet esasları Esas Sözleşme'nin 10,11 ve 12. maddelerinde sayılmıştır. Özetle, Yönetim Kurulu, Türk Ticaret Kanunu ve Esas Sözleşme hükümleri uyarınca mutlaka Genel Kurul kararı alınmasını gerektiren işlemler dışında kalan tüm kararları almaya yetkilidir.

Yönetim Kurulu yılda en az üç veya dört kez bütün üyelerin katılımıyla düzenli toplantı yapmaktadır. Bu toplantılarda Şirketin bütün faaliyetleri gözden geçirilmekte ve önemli konularda karar alınmaktadır. Söz konusu düzenli toplantılara ilave olarak, gerekli görülen hallerde özel konulara ilişkin karar almak üzere, Yönetim Kurulu salt çoğunluğu sağlayacak üye sayısı ile toplanmakta veya Türk Ticaret Kanunu'nun 390/4 maddesi uyarınca fiilen toplantı yapmadan karar alabilmektedir. Esas Sözleşme gereği; Yönetim Kurulu toplantıya katılanların basit çoğunluğu ile karar alır. Ancak kararlarda, toplantıda bulunan B Grubu pay sahipleri tarafından aday gösterilerek seçilmiş bağımsız nitelikte olmayan üyelerin çoğunluğu ile toplantıda bulunan C Grubu pay sahipleri tarafından aday gösterilerek seçilmiş bağımsız nitelikte olmayan üyelerin çoğunluğunun olumlu oyu şarttır. 2017 takvim yılında toplam 27 Yönetim Kurulu kararı alınmıştır, toplantı yapılmaksızın alınan (sirküler) 4 adet karar bulunmaktadır.

Düzenli toplantıların gündemi Yönetim Kurulu sekreteryası tarafından daha önce alınan kararlar ve karar alınmasını gerektiren konular göz önünde tutularak ve üyelere danışılarak hazırlanmaktadır. Diğer toplantıların gündemini ise, yasal zorunluluklar nedeniyle karar alınmasını gerektiren hususlar belirlemektedir.

Yönetim Kurulu'nun sekreteryası görevi Mali İşlerden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı (CFO) tarafından yürütülmektedir.

Son yıllarda yapılan toplantılarda hiçbir üye alınan kararlara muhalif kalmadığından, tutanaklarda bu yönde bir bilgi yer almamış ve denetçilere de iletilmemiştir.

Şirketimiz Yönetim Kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerimiz için "yönetici sorumluluk sigortası" bulunmaktadır.

Yönetim kurulu Şirketin faaliyetlerini gözetirken çıkar çatışması doğma olasılığının olup olmadığını ve varsa söz konusu çıkar çatışmasının şirket açısından sonuçlarını değerlendirmekte ve Şirket'in çıkarlarına en uygun şekilde hareket edilmesi için gereken kararları almaktadır. Ayrıca, ilişkili taraf işlemlerinde de

düzenlemelere uyumun yanısıra, Yönetim Kurulu tarafından olası suistimal riskleri değerlendirilmekte ve ilişkili taraf işlemleri titizlikle ele alınmaktadır.

### **5.3. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komitelerin Sayı, Yapı ve Bağımsızlığı**

Denetimden Sorumlu Komite, Mehmet Barmanbek ve Leonard Martin Meany'den oluşmakta ve Yönetim Kurulu'nun düzenli toplantılarından önce toplanmaktadır. Üçer aylık dönemler itibarıyla hazırlanan finansal raporları inceleyerek, Yönetim Kurulu'na görüş bildirmektedir. Komitenin çalışma esasları yazılı olarak belirlenmiştir. Şirketin mali durumu, bağımsız denetim ve iç kontrol mekanizmalarına ilişkin ayrıntılı verilerin gözden geçirilmesi, izlenmesi ve bu konularla ilgili görüş ve karar taslaklarının Yönetim Kurulu'na sunulması Denetimden Sorumlu Komite'nin görevleri arasındadır.

Şirketimizin kurumsal yönetim uygulamalarının geliştirilmesi amacıyla Yönetim Kurulu'na tavsiyede bulunmak üzere bir Kurumsal Yönetim Komitesi kurulmasına ve Tebliğ'de açıklanan Aday Gösterme Komitesi görevinin de Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmesine, Kurumsal Yönetim Komitesi'nin dört üyeden oluşmasına, Komite Başkanlığı'na Leonard Martin Meany ve Komite Üyeliklerine Ali İhsan İlkbahar, William Richard Periam ve İ.Oğuz Toprakoğlu'nun seçilmesine karar verilmiştir.

Şirketimizin karşılaşılabileceği risklerin erken saptanması ve etkin bir risk yönetim sisteminin oluşturulması amacıyla Yönetim Kurulu'na tavsiyede bulunmak üzere bir Riskin Erken Saptanması ve Yönetimi Komitesi kurulmasına ve üç üyeden oluşmasına, Komite Başkanlığı'na Mehmet Barmanbek ve Komite Üyeliklerine İsmail Cenk Çimen ve William Richard Periam'ın seçilmesine karar verilmiştir.

Yönetim Kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilere ödenecek ücretlerin belirlenmesi amacıyla Yönetim Kurulu'na tavsiye ve önerilerde bulunmak üzere bir Ücret Komitesi kurulmasına ve üç üyeden oluşmasına, Komite Başkanlığı'na Mehmet Barmanbek ve Komite Üyeliklerine İ.Cenk Çimen ve James Duncan Farley'in seçilmesine karar verilmiştir. Yönetim Kurulu üyeliğinden istifa eden James Duncan Farley yerine 08.09.2017 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere Ücret Komitesi üyeliğine Steven Robert Armstrong seçilmiştir.

Kurulan komitelerin görev alanları, çalışma esasları ve hangi üyelerden oluştuğu hususları Özel Durum Açıklaması yapılarak kamuya açıklanmış ve Şirketimiz internet sitesinde duyurulmuştur.

İcracı Yönetim Kurulu Üyeleri yukarıda belirtilen komitelerde görev almamıştır.

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

Ford Otosan'ın risk yönetiminde temel hedefleri, her alandaki potansiyel riskleri önceden öngörebilmek, yönetmek, izlemek, risk ve kriz yönetimi açısından gerekli aksiyon planlarını önceden oluşturmaktır. Şirket'in Yönetim Kurulu, Riskin Erken Saptanması ve Yönetimi Komitesi, Denetimden Sorumlu Komitesi ve Üst Yönetimi riskler konusunda düzenli bir şekilde bilgilendirilmektedir. Oluşturulan Risk Yönetim ve İç Kontrol sistemleriyle ilgili ayrıntılı açıklamalar Faaliyet Raporu'nun Risk Yönetimi kısmında yer almaktadır.

### **5.5. Şirketin Stratejik Hedefleri**

Yönetim Kurulu Faaliyet Esasları kısmında belirtildiği usulde oluşturulan ve onaylanan Stratejik Hedeflerin ulaşma derecesi, faaliyetler ve geçmiş performansın gözden geçiriliş şekli Faaliyet Raporlarının ilgili bölümleri ve internet sitesi aracılığıyla kamuya açıklanmaktadır.

### **5.6. Mali Haklar**

Yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere sağlanan her türlü hak, menfaat ve ücret ile bunların belirlenmesinde kullanılan kriterler ve ücretlendirme esaslarını içeren Şirketimizin "Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticiler için Ücret Politikası" 23 Mart 2017 tarihli olağan genel kurulumuzdan üç hafta önce yayınlanan "Bilgilendirme Dokümanı" aracılığı ile internet sitemizde ortaklarımızın incelemesine sunulmuş ve genel kurulu takiben uygulamaya alınmıştır. Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticiler için Ücret Politikası çerçevesinde yapılan ödemeler toplamı her yıl Ücret Komitesi ve Yönetim kurulu tarafından değerlendirilmektedir. Finansal tablo dipnotlarımızda Yönetim Kurulu Üyeleri ve üst düzey yöneticilere yapılan ödemeler genel uygulamalara paralel olarak toplu olarak kamuya açıklanmaktadır. Yönetim Kurulu üyelerimize veya yöneticilerimize Şirket tarafından borç verilmesi, kredi kullandırılması, lehlerine teminat verilmesi gibi çıkar çatışmasına yol açacak işlemler söz konusu değildir.