



Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme Raporu

FORD OTOSAN

Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.

21 Haziran 2023

Geçerlilik Dönemi 21.06.2023-21.06.2024

SINIRLAMALAR

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. hakkında düzenlenen Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Raporu;

Sermaye Piyasası Kurulu'nun 03 Ocak 2014 tarih ve 28871 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan "II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nde" belirtilen kriterlerin yanı sıra yine Kurul tarafından 02 Ekim 2020 tarihinde 31262 sayılı Resmi Gazete' de yayınlanan "Kurumsal Yönetim Tebliği'nde (II-17,1) Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (II-17,1.a)" ile gönüllü sürdürülebilirlik ilkeleri uyum çerçevesine ilişkin düzenlemeler ve SPK'nın 01.02.2013 tarih ve 4/105 sayılı kurul toplantısında alınan kurul kararları dikkate alınarak hazırlanmıştır.

BİST'de işlem gören şirketler için oluşturulan kriterler, 03 Ocak 2014 tarihinde yayınlanan II-17,1 sayılı tebliğin 5 maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen grup ayrımları dikkate alınarak Birinci grup, ikinci grup ve üçüncü grup şirketler ve yatırım ortaklıkları olarak ayrı ayrı düzenlenmiştir.

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından düzenlenen Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Raporu ilgili firmanın elektronik ortamda göndermiş olduğu 106 adet dosya altında bulunan; belgeler, bilgiler ile firmanın kamuya açıklamış olduğu veriler ve ilgili firma ofislerinde uzmanlarımız aracılığı ile yapılan incelemeler ve görüşmeler dikkate 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.Derecelendirmenin Sonucu	3
2.Derecelendirmenin Özeti	5
3.Derecelendirme Metodolojisi	7
4.Şirketin Tanıtımı	10
5.Derecelendirmenin Bölümleri	
A. Pay Sahipleri	17
a. Pay Sahipliği Hakkının Kolaylaştırılması	17
b. Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı	18
c. Genel Kurula Katılım Hakkı	18
d. Oy Hakkı	20
e. Azlık Hakları	20
f. Kâr Payı Hakkı	20
g. Payların Devri	21
B. Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık	22
a. Kurumsal İnternet Sitesi	23
b. Faaliyet Raporu	23
C. Menfaat Sahipleri	25
a. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası	25
b. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi	26
c. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası	27
d. Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler	27
e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk	28
f. Sürdürülebilirlik	28
D. Yönetim Kurulu	30
a. Yönetim Kurulunun İşlevi	30
b. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları	31
c. Yönetim Kurulunun Yapısı	31
d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli	32
e. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler	32
f. Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar	36
6.Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Notları ve Tanımları	38



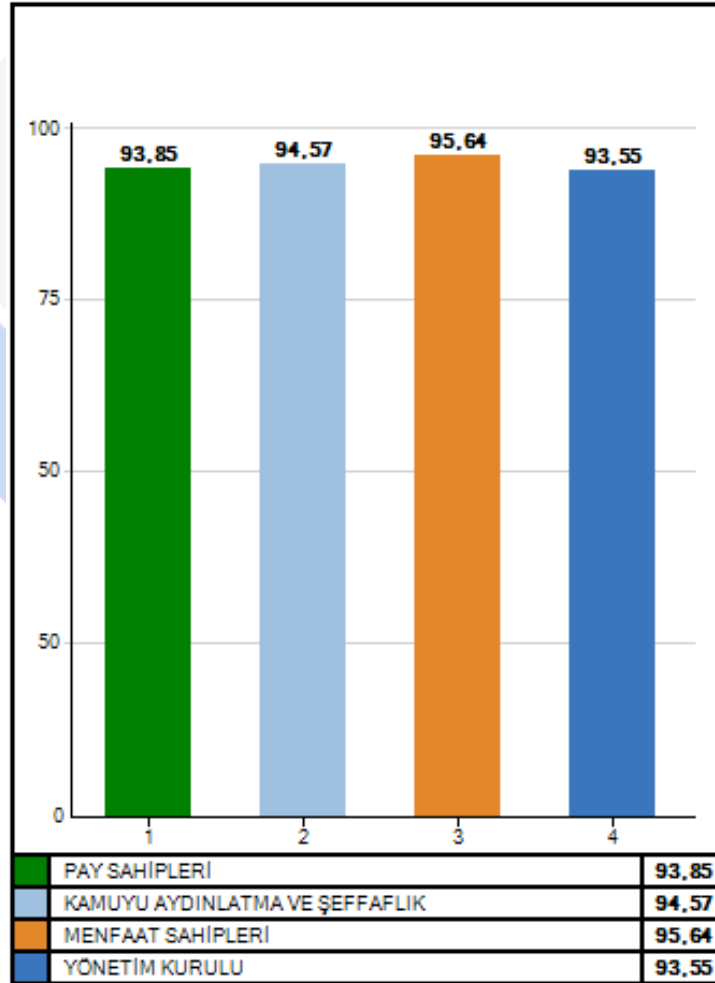
FORD OTOMOTİV SANAYİ A.Ş.

1. DERECELENDİRMENİN SONUCU

BİST BİRİNCİ GRUP ŞİRKET

SPK KURUMSAL YÖNETİM
İLKELERİNE UYUM NOTU

9.42





Kobirate A.Ş. İletişim:

Derecelendirme Uzmanı:

Serap ÇEMBERTAŞ (Lisans No:700342)

(216) 3305620 Pbx

serapcembertas@kobirate.com.tr

www.kobirate.com.tr

Fenerbahçe Mahallesi, Bağdat Caddesi, Prenses Palas Apt. No: 106/4 Kadıköy/İSTANBUL

Kurumsal Yönetim Derecelendirme Komitesi

Burhan TAŞTAN

(Lisans No:700545)

Can TEKİN

(Lisans No:700573)

Nermin Z. UYAR

(Lisans No:702999)

2. DERECELENDİRMENİN ÖZETİ

Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.'nin (Ford Otosan) Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygunluğunun derecelendirmesine ilişkin bu rapor; belgeler üzerinde yapılan incelemeler, yönetici ve ilgililerle yapılan görüşmeler, kamuya açık bilgiler ile diğer detaylı inceleme ve gözlemlere dayanarak hazırlanmıştır. Derecelendirme çalışması Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Metodolojisi baz alınarak yapılmıştır.

Metodoloji ve derecelendirme sürecinde Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği yanı sıra yine Kurul tarafından yayınlanan "Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17,1)'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (II-17,1.a)" ile gönüllü sürdürülebilirlik ilkeleri uyum çerçevesine ilişkin düzenlemeler ve SPK'nın 01.02.2013 tarih ve 4/105 sayılı kurul toplantısında alınan kurul kararları dikkate alınmıştır.

Kurul karar organının 12.01.2023 tarih ve 2/51 sayılı kararına göre Ford Otosan BİST 1. Grup Şirketler listesinde yer almaktadır. Şirket, Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, "BİST Birinci Grup Şirketler" için hazırladığı metodolojisinde tanımlanan 456 kriter ile değerlendirilmiştir.

Derecelendirme çalışması; Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ve Yönetim Kurulu ana başlıkları altında yapılmış olup Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.'nin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu **9,42** olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, Ford Otosan'ın Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine önemli ölçüde uyum sağladığını ve BİST kurumsal yönetim endeksinde bulunmaya hak kazandığını göstermektedir.

Şirket için oluşabilecek riskler önemli ölçüde tespit edilmiştir. Pay ve menfaat sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık faaliyetleri iyi düzeydedir. Yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları ilkelerle uyumludur.

Özet olarak ana başlıklar halinde derecelendirme çalışmasına bakıldığında;

Pay Sahipleri Bölümünden **93,85** puan alan şirketin SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. Pay sahipleri ile ilişkilerin sağlıklı bir şekilde sürdürüldüğü Yatırımcı İlişkileri Bölümünün bulunması, genel kurulların usulüne uygun olarak yapılması, kâr dağıtım politikasının oluşturulması, halka açık payların devrinde kısıtlama bulunmaması olumlu uygulamalar olarak göze çarpmaktadır.

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık bölümünden **94,57** puan alan Ford Otosan, bilgilendirme politikasını oluşturmuş ve kamuya açıklamıştır. Kurumsal İnternet Sitesi ilkelerde sayılan ve yatırımcıların ihtiyaç duyabileceği şirketle ilgili birçok güncel bilgiye kolaylıkla ulaşılabilecek şekilde düzenlenmiştir.

Faaliyet raporu, içerik olarak yeterli, verilen bilgilerin tablolar halinde ve oldukça anlaşılır olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmalar sonucu şirket uygulamalarının kamuyu aydınlatma ve şeffaflık alanında ilkelerle uyumlu olduğu belirlenmiştir.

Menfaat Sahipleri Bölümünde şirketin ulaştığı notun **95,64** olduğu görülmektedir.

Bu bölümde şirket birçok uygulaması ile SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne 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 standartların oluşturulduğu müşteri ve tedarikçilerin bu süreçler hakkında bilgilendirilmekte olduğu gözlemlenmiştir. Dışarıdan mal ve hizmet temini konusunda yöntemler belirlenmiş ve yazılı dokümanlar halinde düzenlenmiştir.

Etik İlke ve Kurallar oluşturulmuş ve çalışanların bu kurallara uygun davranmaları için gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır. Sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları hakkında hem faaliyet raporunda hem de kurumsal internet sitesinde açıklamalar bulunmaktadır.

Yönetim kurulu bölümünde ise şirketin ulaştığı notun **93,55** olduğu ve SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum sağladığı görülmektedir. Bununla birlikte bazı iyileştirmeler yapılabileceği düşünülmektedir.

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 yetkiye sahip kimse bulunmamaktadır.

Yönetim kurulunun düzenli olarak toplanmakta olduğu görülmüştür. Toplantılara ilişkin süreçler gerek ana sözleşmede gerekse iç yönetmeliklerde belirlenmiştir.

İlkelerde anılan Denetimden Sorumlu, Kurumsal Yönetim, Riskin Erken Saptanması ve Ücret Komitelerinin oluşturulması sağlanmış, çalışma prensipleri belirlenerek yazılı dokümanlar olarak hazırlandığı görülmüştür.

Diğer yandan, yönetim kurulunun çoğunluğunun icracı olmayan üyelerden oluşması, üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarının belirlenerek şirketin

kurumsal internet sitesinde yayımlanması ilkelere uyum konusunda olumlu uygulamalar olarak görülmüştür. Kurulda iki bağımsız üye bulunmaktadır.

Kurulda 3 kadın üye görevlendirilmiştir.

3. DERECELENDİRME METODOLOJİSİ

Kurumsal Yönetim Derecelendirmesi, şirketlerin yönetim yapılarının, yönetilme biçiminin, pay sahipliği ve menfaat sahipliğini ilgilendiren düzenlemelerin, tam anlamıyla şeffaf ve doğru bilgilendirmenin günümüz modern Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun yapıp yapılmadığını inceleyen ve mevcut duruma karşılık gelen bir notu veren sistemdir.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 1998 yılında üye ülkelerin kurumsal yönetim konusunda görüşlerini değerlendirmek ve bağlayıcı olmayan bir takım ilkeler belirlemek üzere bir çalışma grubu oluşturmuştur.

Çalışmada genel kabul gören diğer bir konu ise ilkelerin zaman içinde değişime açık olduğudur. Sözü edilen ilkeler öncelikle hisseleri borsada işlem gören şirketlere odaklı olmakla birlikte, bu ilkelerin borsada kayıtlı olmayan özel şirketler ve kamu sermayeli şirketlerde de uygulanmasının faydalı olacağı yine OECD'nin bu ilk çalışmasında vurgulanmaktadır.

OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri, OECD Bakanlar Kurulu tarafından 1999 yılında onaylanarak bu tarihten sonra dünya genelindeki karar alıcılar, yatırımcılar, şirketler ve diğer paydaşlar açısından uluslararası bir referans kaynağı haline gelmiştir.

Onaylandığı tarihten bu yana, bu ilkeler, kurumsal yönetim kavramını gündemde tutarken, hem OECD üyesi ülkeleri hem de diğer ülkelerdeki yasama ve düzenleme girişimleri için yol gösterici olmuştur. OECD tarafından ilk kez 1999 yılında ilan edilen Kurumsal Yönetim İlkeleri ilk defa 2004 yılında güncellenmiş ve Türkiye'nin G20 Dönem Başkanlığı sürecinde, 10 Nisan 2015 yılında İstanbul'da son şeklini almıştır.

OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde kurumsal yönetim dört temel prensip üzerine kuruludur. Bunlar adillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleridir.

Türkiye bu gelişmeleri yakından takip ederek, 2001 yılında TÜSİAD çatısı altında oluşturulan çalışma grubunun çabalarıyla "Kurumsal yönetim: En iyi uygulama kodu" rehberini hazırlamıştır. Bu çalışmanın ardından Sermaye Piyasası Kurulu 2003 yılında "Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri" çalışmasını yayımlamış, uluslararası gelişmeleri dikkate alarak 2005, 2010, 2012, 2013, 2014 ve 2020 yıllarında güncellemiştir.

"Uygula ya da Açıkla" prensibini esas alan SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri ile uyumun bir beyan halinde duyurulması zorunluluğu 2004 yılında Türk şirketlerinin hayatına girmiştir. Takip eden yıl Kurumsal Yönetim Uyum Beyanlarına yıllık faaliyet raporlarında yer vermek mecburi hale getirilmiştir.

SPK yeni bir kurumsal yönetim raporlama çerçevesi oluşturmaya karar vermiş olup, yeni çerçeve 10.01.2019 tarih ve 2019/2 sayılı Sermaye Piyasası Kurulu Bülteni ve 11.01.2019 tarihli duyuruyla kamuya paylaşılmıştır. Yeni raporlama çerçevesi kapsamında ise açıklamalar aşağıdaki düzende yapılmasına karar verilmiştir. Gönüllü ilkelere uyum durumunu raporlamak amacıyla Uyum Raporu Formatı'nın ("URF") açıklanması ve Mevcut kurumsal yönetim uygulamaları hakkında bilgi vermek üzere Kurumsal Yönetim Bilgi Formu'nun ("KYBF") açıklanması. Türk Ticaret Kanunu ve SPK Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) uyarınca, URF ve KYBF'nin genel kurul toplantı tarihinden en az üç hafta önce olmak üzere, yıllık faaliyet raporları ile aynı tarihte ve yıllık finansal raporların KAP'ta ilan süresini geçmemek kaydıyla KAP'ta duyurulması gerekmektedir.

Sermaye Piyasası Kurulu tarafından 2 Ekim 2020 tarihinde 31262 sayılı Resmî Gazete' de yayınlanan "Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17,1)'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (II-17,1.a)" ile gönüllü sürdürülebilirlik ilkeleri uyum çerçevesine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

Sermaye Piyasası Kurulu internet sitesinde uyum çerçevesi yayınlanmıştır. Sürdürülebilirlik Uyum Çerçevesi A- Genel İlkeler B Çevresel İlkeler C- Sosyal İlkeler D Kurumsal Yönetim İlkeleri Başlıkları altında incelenmiştir.

“Uygula veya Açıkla” prensibine göre uygulama belirlenmiştir. Yıllık faaliyet raporlarında sürdürülebilirlik ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığına, uygulanmıyor ise buna ilişkin gerekçeli açıklamaya ve meydana gelen etkilerine ilişkin olarak açıklamaya yer vermesi öngörülmüştür. Dönem içerisinde önemli bir değişiklik olması durumunda, ilgili değişikliğe ara dönem faaliyet raporlarında yer verilmesi öngörülmüştür.

Kurumsal Yönetim İlkeleri; Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ve Yönetim Kurulu olmak üzere dört ana başlık altında toplanmıştır.

Kobirate A.Ş. tarafından oluşturulan ŞUBAT 2022 tarihli revizyon Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Metodolojisi, BIST’de işlem gören şirketler, bankalar, yatırım ortaklıkları ve halka açık olmayan şirketler için;

SPK’nın 03 Ocak 2014 tarih ve 28871 sayılı Resmi Gazete’ de yayınlanan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği’nde belirtilen kriterlerin yanı sıra Sermaye Piyasası Kurulu tarafından 2 Ekim 2020 tarihinde 31262 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17,1)’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (II-17,1.a)” ile gönüllü sürdürülebilirlik ilkeleri uyum çerçevesine ilişkin düzenlemeler ile yine SPK’nın 01.02.2013 tarih ve 4/105 sayılı kurul toplantısında alınan kurul kararları dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Bir derecelendirme sürecinde iş akışının ve analiz yönteminin Kobirate A.Ş. Etik İlkelerine tam anlamıyla uygunluğu gözetilmektedir.

Derecelendirme sürecinde firmaların kurumsal yönetim ilkelerine uygunluğunu ölçebilmek için BIST İkinci Grup Şirketlerde 448 kriter kullanılmaktadır. Belirlenen kriterler Kobirate A.Ş.’ye ait olan yazılım programı PERFECRATE

ile "Kurumsal Yönetim Derecelendirme Soru Setlerine" dönüştürülmüştür.

Sermaye Piyasası Kurulunun 12.04.2013 Tarih ve 36231672-410.99(KBRT)-267/3854 sayılı yazıları ile belirlediği Yeni Kurumsal Yönetim İlkeleri’ne uyum derecelendirmelerinde kullanılacak ağırlıkları Kobirate A.Ş. tarafından aynen uygulanmakta olup bu oranlar aşağıdaki şekildedir:

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

Sermaye Piyasası Kurulunun 19.07.2013 tarih ve 36231672-410.99 (KBRT) 452 sayılı yazıları ile şirketimize bildirilen 01.02.2013 tarih ve 4/105 sayılı kurul kararı ile SPK’nın yayımladığı kurumsal yönetim ilkelerinde belirtilen asgari unsurların yerine getirilmiş olması halinde o ilked en çok tam puanın % 85’inin verilebileceği asgari unsurları aşan iyi kurumsal yönetim ilkelerinin derecelendirme notuna katılmış olmasını sağlayacak yeni soru/ yöntemlerin metodolojiye katılması gerektiği tebliğ edilmiştir.

Şirketimizce oluşturulan 2022 ŞUBAT revizyon kurumsal yönetim uyum derecelendirme metodolojisi; Sermaye Piyasası Kurulunun 03.01.2014 tarihinde yayımlanmış olduğu Kurumsal Yönetim tebliğinde belirlenen kurumsal yönetim ilkelerinin asgari koşullarının yerine getirilmesi halinde tüm kriterler aynı kategoride değerlendirilip ilgili kriterin o bölümden alacağı tam puanın ancak %85 ile sınırlandırılmıştır.

Kurumsal yönetim ilkelerinde belirlenen kriterlerin şirket tarafından iyi uygulanması ve içselleştirilmesini içeren kurumsal yönetim uygulamaları ve şirketimizce belirlenen farklı iyi kurumsal yönetim uygulama kriterlerine şirket tarafından uyulması ve uygulanması ile bölüm puanlarını 100’e tamamlayan bir sistemle derecelendirme yapılmaktadır.

Şirketin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Komitesi’nden alacağı genel

değerlendirme puanı 0-10 Aralığında 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 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.



4. ŞİRKETİN TANITIMI

FORD OTOSAN

Şirket Unvan : Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.
Şirket Adresi (Merkez) : Akpınar Mah. Hasan Basri Cad. No:2 34885 SANCAKTEPE/İSTANBUL
Şirket Telefonu : 0 (216) 564 7100
Şirket Faksı : 0 (216) 564 7385
Şirket Web Adresi : www.fordotosan.com.tr
E-posta : yatirimciiliskileri@ford.com.tr
Şirketin Kuruluş Tarihi : 07/07/1959
Şirket Ticaret Sicil No : 73232
Şirketin Ödenmiş Sermayesi : 350.910.000 TL

Şirketin Faaliyet Alanı : Özellikle ticari sınıf araçlar olmak üzere motorlu araçların imalatı, montajı ve satışı, binek araçların ithalatı, satışı ve bu araçların yedek parçalarının üretimi, ithalatı ve satışı.

Faaliyette Bulunduğu Sektör : İmalat / Metal Eşya, Makine, Elektrikli Cihazlar ve Ulaşım Araçları

Derecelendirme ile İlgili Şirket Temsilcisi:

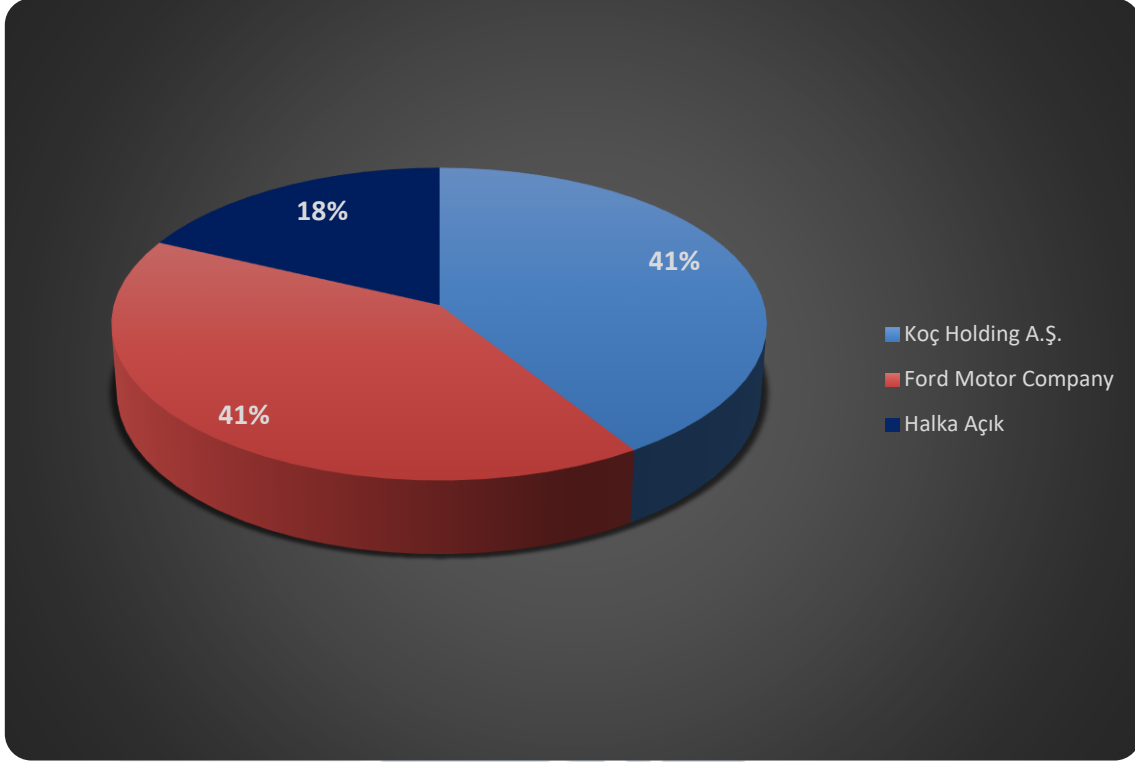
Bahar EFEOĞLU AĞAR
Yatırımcı İlişkileri Lideri

bagar@ford.com.tr

0 (216) 564 7859

FORD OTOMOTİV SANAYİ A.Ş.

Ortaklık Yapısı



Kaynak: www.fordotosan.com.tr

Ortak Adı	Sermayedeki Payı (TL)	Sermayedeki Payı(%)
Koç Holding A.Ş	143.873.100	41
Ford Motor Company (*)	143.873.100	41
Halka Açık	63.163.800	18
Toplam	350.910.000	100,00

Kaynak: www.fordotosan.com.tr

(*)Ford Otosan paylarının %41'i Ford Deutschland Holding GMBH'a ait olup, Ford Deutschland Holding GMBH'ın %100 hissesi Ford Motor Company'ye aittir.

Şirket Yönetim Kurulu

Ad/ Soyadı	Unvanı	İcracı/ İcracı Değil
Yıldırım Ali KOÇ	Yönetim Kurulu Başkanı	İcracı Değil
James Kieran Vincent CAHILL	Yönetim Kurulu Başkan Vekili	İcracı Değil
Mustafa Rahmi KOÇ	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
William Richard PERIAM	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Haydar YENİGÜN	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Levent ÇAKIROĞLU	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Lisa Katherine KING	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Johan Egbert SCHEP	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Dave JOHNSTON	Yönetim Kurulu Üyesi - Batarya ve Ortaklıklar Lideri	İcracı
Güven ÖZYURT	Yönetim Kurulu Üyesi – Ford Otosan Lideri	İcracı
Fatma Füsün AKKAL BOZOK	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Katja WINDT	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil

Kaynak: www.kap.gov.tr

Şirket Üst Yönetimi

Ad/Soyad	Görevi
Güven ÖZYURT	Ford Otosan Lideri
Josephine Mary PAYNE	Ford Otosan Lideri
Dave JOHNSTON	Batarya ve Ortaklıklar Lideri
Saibe Gül ERTUĞ	Mali İşler Lideri-CFO
Özgür YÜCETÜRK	Ford Türkiye İş Alanı Lideri
Cemil Cem TEMEL	Operasyonlar ve Yatırımlar Lideri
Ercan Emrah DUMAN	Ford Trucks İş Alanı Lideri
Hasan Kazım Burak GÖKÇELİK (*)	Mühendislik ve Teknoloji Geliştirme Lideri
Murat SENİR	Satınalma Lideri
Oya Başak AKYOL	İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Lideri
Ahmet Serdar KAYHAN	Hukuk ve Uyum Lideri
Hayriye KARAKUZU KARADENİZ	Dijital Ürünler ve Servisler Lideri
Fikri Onur SARIKAYA	Toplam Kalite Lideri
Fahrettin Canalp GÜNDOĞDU	İnovasyon ve Yeni Girişimler Lideri

Kaynak: www.kap.gov.tr

(*) Sn. Hasan Kazım Burak GÖKÇELİK 01.07.2023 tarihi itibarıyla emekli olacaktır. Yerine aynı tarihte göreve başlamak üzere Ian Robert FOSTON atanmış ve konuyla ilgili KAP açıklaması 02.06.2023 tarihinde yapılmıştır.

Yönetim Kurulu Komiteleri

DENETİMDEN SORUMLU KOMİTE	
Fatma Füsün AKKAL BOZOK	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Katja WINDT	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

Kaynak: www.kap.gov.tr

KURUMSAL YÖNETİM KOMİTESİ

Fatma Fusun AKKAL BOZOK	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi (Başkan)
Katja WİNDT	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi (Üye)
Haydar YENİGÜN	Yönetim Kurulu Üyesi (Üye)
William R. PERİAM	Yönetim Kurulu Üyesi (Üye)
Saibe Gül ERTUĞ	Üye (Mali İşler Lideri - CFO (Finans))

Kaynak: www.kap.gov.tr**RİSKİN ERKEN SAPTANMASI KOMİTESİ**

Fatma Fusun AKKAL BOZOK	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi (Başkan)
Haydar YENİGÜN	Yönetim Kurulu Üyesi (Üye)
William R. PERİAM	Yönetim Kurulu Üyesi (Üye)

Kaynak: www.kap.gov.tr**ÜCRET KOMİTESİ**

Fatma Fusun AKKAL BOZOK	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi (Başkan)
Haydar YENİGÜN	Yönetim Kurulu Üyesi (Üye)
James Kieran Vincent CAHİLL	Yönetim Kurulu Üyesi (Üye)

Kaynak: www.kap.gov.tr

YATIRIMCI İLİŞKİLERİ	UNVANI	İLETİŞİM
Saibe Gül ERTUĞ	Mali İşler Lideri - CFO (Finans)	0 (262) 315 6905 gertug@ford.com.tr
Bahar EFEOĞLU AĞAR	Yatırımcı İlişkileri Lideri	0 (216) 564 7859 bagar@ford.com.tr

Kaynak: www.kap.gov.tr**Şirketin seçilmiş bazı kalemlerdeki son üç yılın yılsonu Bilanço karşılaştırması (Bin TL)**

	2020/12	2021/12	2022/12	Değişim % (2021-2022)
Dönen Varlıklar	17.604.522	32.813.852	55.124.518	68
Duran Varlıklar	6.744.657	9.979.001	40.927.729	310
Toplam Aktifler	24.349.179	42.792.853	96.052.247	124,5
Kısa Vadeli Yükümlülükler	12.480.781	20.782.144	46.205.980	122,3
Uzun Vadeli Yükümlülükler	4.824.496	11.862.171	28.444.093	139,8
Toplam Yükümlülükler	17.305.277	32.644.315	74.650.073	128,7
Ödenmiş sermaye	350.910	350.910	350.910	-
Öz Kaynaklar	7.043.902	10.148.538	21.402.174	110,9

Kaynak: Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. 01.01.2022-31.12.2022 Dönemi Finansal Tablolar ve Bağımsız Denetim Raporu

Şirketin bazı kalemlerindeki son üç yılın yılsonu Kâr/Zarar Tablosu Karşılaştırması (Bin TL)

	2020/12	2021/12	2022/12	Değişim % (2021-2022)
Hasılat	49.451.407	71.101.258	171.796.902	141,6
Satışların Maliyeti	(43.264.878)	(59.947.098)	(147.855.658)	146,6
Esas Faaliyet Kârı/Zararı	4.805.661	9.437.743	19.140.343	102,8
V.Ö.Faaliyet Kârı veya Zararı	4.108.330	8.686.759	15.623.207	79,8
Dönem Kârı/Zararı	4.194.913	8.801.005	18.613.943	111,5

Kaynak: Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. 01.01.2022-31.12.2022 Dönemi Finansal Tablolar ve Bağımsız Denetim Raporu

Sermaye Piyasası Aracının İşlem Gördüğü Pazar ve Şirketin Dâhil Olduğu Endeksler

BIST Kodu : FROTO

Sermaye Piyasası Aracının İşlem Gördüğü Pazar: Yıldız Pazar

Dâhil Olduğu Endeksler : BIST METAL EŞYA, MAKİNA / BIST YILDIZ / BIST SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK 25 / BIST TÜM / BIST TEMETTÜ 25 / BIST 100 / BIST SİNAİ / BIST TEMETTÜ / BIST 50 / BIST KOCAELİ / BIST SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK / BIST 30

Yurtdışı Endeksler: FTSE4Good Gelişmekte Olan Piyasalar, Bloomberg Cinsiyet Eşitliği

Kaynak: www.kap. org. tr

Şirket Hisse Senedinin 15.06.2022-15.06.2023 Tarihleri Arasında BİST’ deki Kapanışlar İtibariyle En Düşük ve En Yüksek Değerleri

En Düşük (TL)	En Yüksek (TL)
247,04 (05.07.2022)	692,80 (08.06.2023)

Kaynak: www.fordotosan.com.tr

Şirketin Tarihçesi ve Faaliyetleri Hakkında Bilgi

Ford Otosan (Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.), Ford Motor Company* (%41) ve Koç Holding’in (%41) eşit oranda hisse sahibi oldukları halka açık (%18) bir şirkettir. 2004 yılından bu yana, Türkiye’nin en fazla ihracat yapan ilk 3 şirketi arasında yer alan Ford Otosan, son 12 yıldır otomotiv sektörü ihracat şampiyonu ve son 8 yıldır Türkiye ihracat şampiyonu olma başarısını göstermektedir. 2022 yılında Türkiye’den 5 kıtada 94 ülkeye 6,2 milyar dolar tutarında araç ve yedek parça ihracatı yapılmıştır. Kocaeli’deki Gölcük ve Yeniköy Fabrikaları, Eskişehir’deki Eskişehir Fabrikası, İstanbul’daki Sancaktepe

Ar-Ge Merkezi ve Yedek Parça Deposu, Romanya'daki Craiova Fabrikası ile 4 ana merkezde faaliyet gösteren Ford Otosan, 20.000'den fazla kişiye istihdam sağlamaktadır. Ford Otosan, Borsa İstanbul'daki en değerli otomotiv şirkettir.

2089 Ar-Ge çalışanı ile mühendislik ihracatı gerçekleştiren Ford Otosan, Türk otomotiv sektörünün en büyük Ar-Ge organizasyonuna sahiptir. Ford'un ağır ticari araçlarının, ilgili dizel motorlarının ve motor sistemlerinin küresel mühendislik merkezi, Ford'un hafif ticari araç tasarım ve mühendisliğinin destek merkezi konumundadır. Ford Otosan komple bir aracı, motoru da dahil olmak üzere, tüm süreçleriyle tasarlamak, geliştirmek ve test etmek için gerekli tüm birikim, yetenek ve altyapıya sahiptir.

1959'da kurulan Ford Otosan, 2022 yılı itibarıyla 721 bin 700 araç, 436 bin 500 adet motor ve 140 bin adet aks ve 15.000 adet şanzıman üretim kapasitesi sayesinde Avrupa'nın en büyük ticari araç üretim merkezi konumundadır. Kocaeli ve Eskişehir Fabrikaları, Ford fabrikaları arasındaki değerlendirmelerde Ford'un 'En İyi Araç Üretim Merkezleri' arasında gösterilmektedir. Eskişehir Fabrikası Türkiye'de araç, dizel motor ve güç aktarma organlarını aynı merkezde üretebilen tek fabrikadır.

Bayileri ile kökleri çok eskilere dayanan bir iş ortaklığı ilişkisine sahip olan Ford Otosan, Türkiye'nin dört bir yanında, bu ortaklığı benimsemiş ve buna değer katan güçlü isimlerle temsil edilmektedir. Yine Türkiye'nin dört bir yanında uzman yetkili servisler aracılığı ile bakım, onarım ve servis hizmetleri sağlamaktadır. Ford Otosan, Ford Trucks iş birimi ile yurtdışında da distribütörlük ve bayilikler atamakta, bayilikleri aracılığıyla servis ve yedek parça hizmeti vermektedir.

Toplumsal sorumluluklar konusundaki duyarlılığıyla da öne çıkan Ford Otosan, ülkemizin ekonomik gelişimine ve uluslararası ölçekte rekabet gücünün artırılmasına katkı sağlarken; kurumsal vatandaşlık anlayışı ve 'Gelecek Şimdi' vizyonu doğrultusunda Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına ulaşma yolunda eğitim, sağlık, kültür-sanat ve spor gibi birçok alanda sosyal sorumluluk çalışmaları yürütmektedir. Bu amaç doğrultusunda faaliyet bölgelerinde okullar yaptırarak, meslek okullarına laboratuvarlar kurarak, ekipman ve burs sağlayarak eğitim kalitesinin yükselmesine katkıda bulunmaktadır. 2019 yılında, Ford Otosan, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları arasında yer alan Nitelikli Eğitim, Eşitsizliklerin Azaltılması ve Hedefler İçin Ortaklıklar hedefleri doğrultusunda ulusal çapta özellikle yeni teknolojilere erişimi olmayan çocuklara sensörler, kodlama, yapay zekâ gibi teknolojileri kullanarak sorun çözme becerisi kazandırmayı hedefleyen "Hayaller Bilgi İster" projesini başlatmıştır.

"İş'te Eşitlik" anlayışı ile 2013 yılından bu yana toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık çalışmaları yürüten Ford Otosan, Bloomberg Cinsiyet Eşitliği Endeksi'nde 2021 yılından bu yana Türkiye'den yer alan tek otomotiv şirketi olarak üç yıldır performansını artırarak listeye girmeye devam etmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği taahhütleri doğrultusunda, başta eğitim ve istihdam olmak üzere, STEM alanında kadınların gelişimi için çalışmalar yürütmektedir.

Kilometre Taşları

1928

Vehbi Koç, Ankara Ford Bayiliğini aldı.

1956

Koç – Ford Ortaklığının temelleri atıldı.

1966

İlk yerli binek otomobil Anadol üretildi.

1967

İlk Ford Transit üretimi gerçekleşti.

1982

İnönü Fabrikası üretime başladı.

1986

İlk yerli dizel motoru “Erk” üretildi.

1997

Koç Holding ve Ford Motor Co. Ortaklığı eşitlendi.

2001

Gölcük Fabrikası açıldı.

2009

ABD’ye ilk otomobil ihracatı Transit Connect ile gerçekleşti.

2012

Ford Custom üretimi başladı.

2013

JMC ile Çin’e teknoloji ihracatı anlaşması imzalandı.

2014

Yeniköy Fabrikası açıldı ve Ford Courier üretimi başladı.

2016

%100 Ford Otosan mühendisliği ile tasarlanan Ecotorq Motor üretimi başladı.

2018

F-MAX Uluslararası Yılın Kamyonu Ödülünü aldı.

Gölcük Fabrikası kapasite artışı tamamlandı.

2019

Gölcük Fabrikası Öncü Fabrika (Global Lighthouse Network) seçildi.

2020

Euro NCAP Aktif Güvenlik Testinde; Transit altın, Custom gümüş ödülü aldı.

2021

Euro NCAP Aktif Güvenlik Testinde Custom altın ödülü aldı.

2022

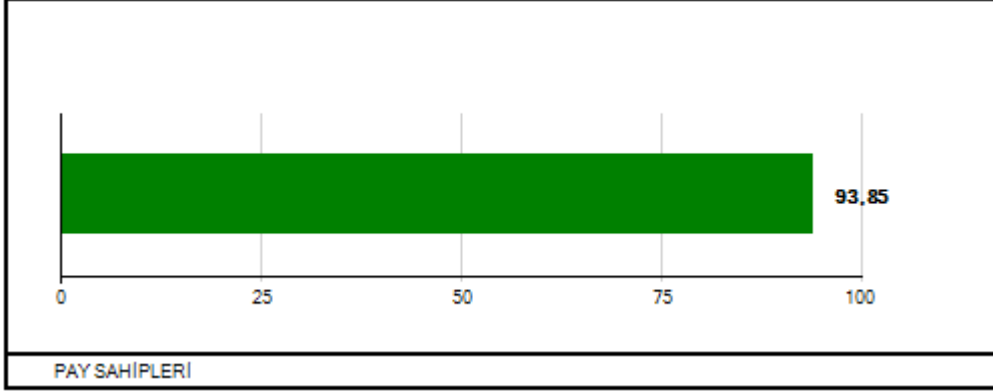
Tam elektrikli E-Transit’in Gölcük Fabrikası’nda üretimi başladı.

Ford’un Craiova Fabrikası satın alındı.

Yeniden binek araç üretimi Başladı.

5. DERECELENDİRMENİN BÖLÜMLERİ

A. PAY SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Pay Sahipleri ile ilişkileri sürdüren bir Yatırımcı ilişkileri Birimi oluşturulmuştur.
- ✓ Genel kurullar ilgili yasa, mevzuat ve ana sözleşmeye uygun yapılmıştır.
- ✓ Genel kurullar kamuya açık yapılmaktadır.
- ✓ Genel kurulların kamuya açık yapılabileceği hususuna ana sözleşmede yer verilmiştir.
- ✓ Bağış ve yardım politikası oluşturulmuş, genel kurulun onayına sunulmuş ve kamuya açıklanmıştır.
- ✓ Oy hakkında imtiyaz yoktur.
- ✓ Oy hakkının kullanılmasını zorlaştıracı düzenlemeler bulunmamaktadır.
- ✓ Kâr dağıtım politikası oluşturulmuş, genel kurul onayına sunulmuş ve kamuya açıklanmıştır.
- ✓ Halka açık payların devrinde kısıtlama yoktur.
- ✓/* B ve C grubu payların yönetim kuruluna aday gösterme imtiyazı bulunmaktadır.
- ✓/* Azlık hakları sermayenin yirmide birinden daha düşük bir miktara sahip olanlara tanınması uygun olacaktır.

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde belirtildiği üzere **Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması**, pay sahiplerinin **Bilgi Alma**

ve İnceleme Hakkı, pay sahiplerinin **Genel Kurula Katılım Hakkı**, pay sahiplerinin **Oy Hakkı**, **Azlık Pay Sahiplerinin Hakları**, pay sahiplerinin **Kâr Payı Alma Hakkı** ve pay sahiplerinin istediklerinde istediği kişilere **Paylarını Devredebilme Hakkı** başlıkları çerçevesinde **111** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **93,85** puan almıştır.

a. Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması

Ford Otosan Yatırımcı İlişkileri Bölümü doğrudan CFO'ya bağlı olarak faaliyetlerini yürütmektedir.

Bölüm, Yatırımcı İlişkileri Lideri Sn. Bahar EFEOĞLU AĞAR'ın sorumluluğunda olup bu göreve 01.11.2021 tarihinde atanmıştır. Sn. AĞAR Sermaye Piyasası Düzey 3 ve Kurumsal Yönetim Derecelendirme Lisanslarına sahiptir. Birimde takım üyeleri olarak Sn. Ekin TAŞ ve Sn. Duygu YALINKILINÇ da görev yapmaktadır.

Yatırımcı İlişkileri Bölümünün CFO'ya bağlı çalışması ve raporlamaların da yine CFO'ya

yapılması nedeniyle Sn. Saibe Gül ERTUĞ (Mali İşler Lideri-CFO) kurumsal yönetim komite üyesi olarak atanmıştır. Yatırımcı İlişkileri Lideri Sn. Bahar EFEOĞLU AĞAR ise kurumsal yönetim komitesi sekretaryasını sağlamakta ve bu görevle komite toplantılarına katılmaktadır. Yatırımcı İlişkileri Bölümünün Kurumsal Yönetim İlkelerinin 11. maddesine uygun olarak yapılandırılması ilkelere uyumu daha üst düzeye taşıyacaktır.

Yatırımcı İlişkileri Bölümü çalışanlarının görevin gerektirdiği bilgi ve deneyime sahip oldukları, başta bilgi alma ve inceleme hakkı olmak üzere pay sahipliği haklarının korunması ve kullanılmasının kolaylaştırılmasında etkin rol oynamakta oldukları gözlenmiştir.

Yatırımcı İlişkileri Bölümünün görev tanımı yapılmış, çalışma prosedürü oluşturulmuş ve anılan iç düzenlemenin II-17.1 Sayılı SPK Kurumsal Yönetim Tebliği 11/5 maddesinde sayılan görevleri de kapsadığı görülmüştür.

Yatırımcı İlişkileri Bölümünün periyodik olarak gerek faaliyetleri gerekse hisse performansı konularında kurumsal yönetim komitesine sunum yaptığı tespit edilmiştir. Bölüm; kurumsal yönetim komitesine 2022 yılında 1 (bir) kez raporlama yapmıştır.

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

Bu alt bölümde şirketin ilkelere oldukça iyi düzeyde 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 kurumsal internet sitesi (<https://fordotosan.com.tr/tr>) etkin olarak kullanılmaktadır.

Yönetim kurulu tarafından onaylanan "Bilgilendirme Politikası" şirketin kurumsal internet sitesinde yayınlanmaktadır. Pay

sahiplerinin bilgi alma hakkı anılan politikada ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

Şirketle ilgili her türlü bilgi, zamanında, tam ve doğru biçimde verilmiş olup bu yönde düzenleyici/denetleyici kurumlardan alınmış bir ceza/uyarı bulunmamaktadır.

Pay sahiplerinden gelen bilgi isteklerinin en kısa sürede yanıtladığı ve yine pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakkının kullanılmasına yeterli özenin gösterildiği anlaşılmaktadır.

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 bulunmamaktadır.

Bu alt bölümde şirket uygulamaları ilkelerle çok iyi düzeyde uyumludur.

c. Genel Kurula Katılım Hakkı

Şirketin genel kurul toplantı sürecindeki uygulamalarının ilkelere çok iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir.

2022 yılında 21.03.2022 tarihinde 2021 yılı faaliyetlerini görüşmek üzere olağan, 28.11.2022 tarihinde ise olağanüstü olmak üzere iki genel kurul yapılmıştır. Olağanüstü genel kurul istifa nedeniyle boşalan bağımsız yönetim kurulu üyeliğine yeni atama yapılması ve 2021 yılında elde edilen kardan ikinci kez kar payı dağıtılması gündemiyle toplanmıştır.

2022 faaliyetlerinin görüşüldüğü olağan genel kurul 09.04.2023 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Toplantıya davet 14.02.2023 tarih ve 10769 sayılı Türkiye Ticaret Sicil Gazetesinde (TTSG), 13.02.2023 tarihinde Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda (KAP) ve Merkezi Kayıt Kuruluşu e-genel kurul sisteminde (EGKS) ve şirketin kurumsal internet sayfasında usulüne uygun olarak yapılmıştır.

Yapılan davette; toplantı günü ve saati, toplantı yeri, gündem ve davetin hangi organ tarafından yapıldığı açıkça belirtilmiştir.

6102 sayılı TTK'nın 437'nci maddesi çerçevesinde pay sahiplerinin incelemesine hazır bulundurulması gereken finansal tablolar, yıllık faaliyet raporu, denetleme raporları ve yönetim kurulunun kâr dağıtım önerisi ile ortaklığın ilgili mevzuat ve Kurumsal Yönetim İlkeleri gereği yapması gereken bildirim ve açıklamaların da yine 3 hafta önceden pay sahiplerinin bilgisine sunulduğu anlaşılmıştır.

Genel kurul toplantısı, pay sahiplerinin katılımını arttırmak amacıyla pay sahipleri arasında eşitsizliğe yol açmayacak ve pay sahiplerinin mümkün olan en az maliyetle katılımını sağlayacak şekilde gerçekleştirilmiştir. Pay sahiplerinin toplantılara fiziken, temsilci vasıtasıyla ya da elektronik genel kurul sistemi (EGKS) üzerinden katılmaları mümkündür.

Şirketin kurumsal internet sitesinde ve Kamuyu Aydınlatma Platformunda genel kurul toplantı ilanı ile birlikte Sermaye Piyasası Kurulu II-17.1 Sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin 1.3.1 Genel Kurul başlıklı maddesi gereğince hazırlanan bilgilendirme notu da yayımlanmıştır. Bu dokümanda; açıklamanın yapıldığı tarih itibarıyla şirketin ortaklık yapısını yansıtan toplam pay sayısı ve oy hakkı ile şirket sermayesinde imtiyazlı pay bulunup bulunmadığı hakkında bilgilerin pay sahipleri ile paylaşıldığı belirlenmiştir. Aynı şekilde; ortaklığın ve bağlı ortaklıklarının yönetim ve faaliyetlerini önemli ölçüde etkileyecek değişiklikler, pay sahiplerinin gündeme madde konulmasına ilişkin talepleri ve gündeme ilişkin açıklamalara da yer verildiği görülmüştür.

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 toplantısında; Sn. Haydar YENİGÜN (Yönetim Kurulu Üyesi) Sn. Fatma Füsün AKKAL BOZOK (Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi), Sn. Güven ÖZYURT (Yönetim Kurulu Üyesi – CEO), Sn. David Joseph Cuthbert JOHNSTON (Yönetim Kurulu Üyesi – Ford Otosan Lideri) ve Sn. Saibe Gül ERTUĞ (Mali İşler Lideri - CFO) hazır bulunmuşlardır. Ayrıca şirketin dış denetimini yapan bağımsız denetim firması temsilcisi de toplantıya katılmıştır.

Genel Kurul tutanakları incelendiğinde toplantıda gündem maddelerinin ayrı ayrı oylandığı, oyların sayılıp pay sahiplerine toplantı bitmeden duyurulduğu belirlenmiştir. 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 izlenimi edinilmiştir.

Genel kurul tutanağındaki açıklamalar ve ilgililerle yapılan görüşmelerde; toplantı başkanının, genel kurul toplantısında pay sahiplerince sorulan ve ticari sır kapsamına girmeyen her sorunun doğrudan genel kurul toplantısında cevaplandırılmış olmasını sağladığı anlaşılmaktadır.

SPK'nın II-17.1 sayılı tebliği hükümleri uyarınca ilişkili taraflarla yapılan işlemler ile üçüncü kişiler lehine verilmiş olan teminat, rehin ve ipotekler hakkında genel kurula bilgi verilmiştir.

Dönem içinde yapılan bağışlar ve yararlanıcıları hakkında pay sahiplerine bilgi verilmiş ve ayrıca yapılacak bağış limiti belirlenmiştir.

Ford Otosan ana sözleşmesinde genel kurulların söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dâhil kamuya açık olarak yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Genel kurul davetlerinde ve bilgilendirme notunda toplantının kamuya açık olduğu bilgisine de açıkça yer verilmektedir.

Şirketin bu alt bölümdeki uygulamaları ilkelerle çok iyi düzeyde uyumludur.

d. Oy Hakkı

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

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.

Her bir pay bir oy hakkı vermekte olup herhangi bir pay grubuna imtiyaz tanınmamıştır.

Şirket paylarının dağılımı, payların verdiği oy hakkı ile oy hakkında ve diğer konulardaki imtiyazlar hakkında kurumsal internet sitesi, yıllık faaliyet raporları ve genel kurul bilgilendirme dokümanlarında detaylı açıklama yapılmaktadır.

Şirketin beraberinde hâkimiyet ilişkisi getiren karşılıklı iştiraki bulunmamaktadır.

Şirketin bu alt başlıktaki uygulamaları kurumsal yönetim ilkeleri ile tam olarak örtüşmektedir.

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

Kâr dağıtımında uygulanacak yöntem ana sözleşmenin 19. maddesinde düzenlenmiştir. 20. maddede ise şirketin Sermaye Piyasası Mevzuatına uygun olarak pay sahiplerine

temettü avansı dağıtabileceği hakkında düzenleme yapılmıştır.

Kâr Dağıtım Politikası, yatırımcıların şirketin gelecek dönemlerde elde edeceği kârın dağıtım usul ve esaslarını öngörebilmesine imkân verecek açıklıkta asgari bilgileri içermektedir. Politikanın içeriğine bakıldığında pay sahiplerinin beklentileri ile şirketin ihtiyaçları arasında dengeli ve tutarlı bir tutum izlendiği anlaşılmaktadır.

Bu dokümanda, kâr payı dağıtım oranı, ödeme şekli ve ödeme zamanı gibi bilgiler de kamuya açıklanmıştır. Aynı şekilde, politika içeriğinde kâr payı avansı dağıtılabileceği bilgisine de yer verilmiştir.

Şirket 2022 yılı faaliyetlerinden; SPK'ya göre 18.874.943.141-TL net dağıtılabılır kâr (bağışlar eklenmiş) elde etmiştir. Yasal Kayıtlara göre ise 15.648.853.307.TL kar elde edildiği görülmektedir.

Yönetim kurulunun 13 Şubat 2023 tarihli toplantısında;

a. Türk Ticaret Kanunu'nun 519'uncu maddesi uyarınca ayrılması gereken %5 oranındaki genel kanuni yedek akçenin, 31.12.2022 itibariyle Vergi Usul Kanunu kayıtlarında mevcut genel kanuni yedek akçe tutarı sermayenin %20'lik sınırına ulaştığı için 2022 yılı için ayrılmamasının, SPK'ya göre hazırlanmış mali tablolardaki 18.613.943.141-TL net dönem karından 498.292.200-TL genel kanuni yedek akçe ayrılarak 1 TL'lik paya, brüt 14,25 TL (Kar Dağıtım Önerisi tablosundaki notta ifade edildiği şekilde net 12,8250 TL) temettü olmak üzere, brüt % 1.425 (net % 1.282,50) oranında ve pay sahiplerine 5.000.467.500 TL birinci kar payı olmak üzere brüt nakit temettü dağıtılmasının ve kalan 13.115.183.441-TL'nin olağanüstü yedek akçe olarak ayrılmasının,

b. Vergi Usul Kanunu kayıtlarına göre 15.648.853.307 TL tutarındaki 2022 yılı cari yıl karından 498.292.200 TL genel kanuni yedek akçe ayrılarak, 5.000.467.500-TL brüt nakit temettü dağıtılmasının, kalan 10.150.093.607

TL'nin olağanüstü yedek akçe olarak ayrılmasının,

c. Temettü dağıtım tarihinin 13 Mart 2023 olarak belirlenmesinin, Genel Kurul'a teklifine; karar verilmiştir.

Söz konusu yönetim kurulu önerisi 09 Mart 2023 tarihinde yapılan olağan genel kurulda gündemin 7. maddesi olarak görüşülmüş pay sahipleri tarafından kabul edilmiştir.

Yönetim kurulunun kâr dağıtım kararı ve kâr dağıtım tablosu Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda genel kurul davetiyle aynı gün yayımlanmıştır.

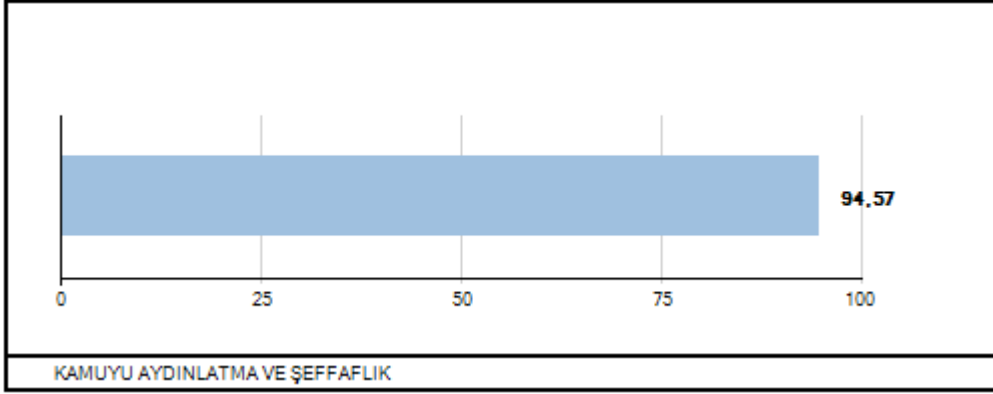
Şirketin bu alt bölümdeki uygulamaları kurumsal yönetim ilkeleri ile çok iyi düzeyde uyumludur.

g. Payların Devri

Halka açık payların devrinde herhangi bir kısıtlama yoktur.

Borsada işlem görmeyen halka kapalı nitelikte nama yazılı payların devir şartları ise şirket ana sözleşmesinin 8. maddesinde düzenlenmiş olup bazı koşullara bağlı kılınmıştır.

B. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Bilgilendirme politikası oluşturulmuş ve elektronik ortamda kamuya duyurulmuştur.
- ✓ Bilgilendirme politikası genel kurulda pay sahiplerinin bilgisine sunulmuştur.
- ✓ Kurumsal internet sitesi ilkelerde sayılan kapsamda, güncel ve kamuyu aydınlatma aracı olarak etkin bir şekilde kullanılmaktadır.
- ✓ Faaliyet raporu kapsamlıdır ve içeriği ilkelerin birçoğunu karşılamaktadır.
- ✓ Faaliyet Raporunda şirketin bilanço ve gelir tablosunun yönetim kurulu tarafından kabulü ve genel kurulun onayına sunulması ile ilgili yönetim kurulu kararına ve kurulun sorumluluk beyanına yer verilmiştir.

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; **Kurumsal İnternet Sitesi** ve **Faaliyet Raporu** başlıkları çerçevesinde **93** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **94,57** puan almıştır.

Ford Otosan, bilgilendirmelerini yönetim kurulu tarafından hazırlanan ve kamuoyu ile de paylaşılan Bilgilendirme Politikaları çerçevesinde gerçekleştirmektedir. Bu politika içerik olarak SPK'nın II.15-1 Sayılı Özel

Durumlar Tebliği'ne uygundur. 2009 yılında oluşturulan Bilgilendirme Politikası birkaç kez güncellenmiştir. En son güncelleme 15 Haziran 2023 tarihinde yapılmış, yönetim kurulu tarafından onaylanmış ve aynı tarihte Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda kamuya açıklanmıştır. Revize edilen politika ilk genel kurulda pay sahiplerinin bilgisine sunulacaktır.

Şirkette kamunun aydınlatılmasında yapılacak bildirimlerden sorumlu ve imza yetkisini haiz kişiler; Sn. Saibe Gül ERTUĞ (Mali İşler Lideri - CFO), Sn. Ünal ARSLAN (Finans Lideri) ve Sn. Bülent Erol TAŞ'tır. (Yönetim ve Genel Muhasebe Lideri).

Şirketin 2021 ve 2022 yılı bağımsız dış denetimi PwC Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş. tarafından yapılmıştır. Düzenlenen raporlarda bağımsız denetçinin görüş bildirmekten kaçındığı, şartlı görüş bildirdiği ya da imza atmadığı herhangi bir durum olmamıştır. Şirket yetkilileri ile yapılan görüşmede; bağımsız denetim kuruluşu ve bu kuruluşun denetim elemanları ile bağımsızlığı zedeleyecek bir gelişmenin yaşanmadığı ve herhangi bir yasal ihtilaf olmadığı bilgisi edinilmiştir.

2023 yılı bağımsız dış denetiminin de denetim komitesinin önerisi, yönetim kurulunun olumlu görüşü ve genel kurulun da onayı ile yine aynı firma tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

a. Kurumsal İnternet Sitesi

Kamunun aydınlatılmasında, şirkete ait kurumsal internet sitesi (<https://www.fordotosan.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 gözlenmiştir.

Şirketin internet sitesinde; mevzuat uyarınca açıklanması zorunlu bilgilerin yanı sıra; ticaret sicili bilgileri, son durum itibarıyla ortaklık ve yönetim yapısı, yönetim kurulu komiteleri ve çalışma esasları, sermayedeki imtiyazlı paylar hakkında bilgi, değişikliklerin yayınlandığı ticaret sicili gazetelerinin tarih ve sayısı ile birlikte şirket ana sözleşmesinin son hali, özel durum açıklamaları, önemli yönetim kurulu kararları, finansal raporlar, faaliyet raporları, genel kurul toplantılarının gündemleri, katılanlar cetvelleri ve toplantı tutanakları, vekâleten oy kullanma formu, kâr dağıtım politikası, bilgilendirme politikası, ücret politikası, tazminat politikası, bağış ve sponsorluk politikası, iş etiği kuralları yönetmeliği, insan kaynakları politikası ve tüm paydaşları ilgilendiren birçok konuda politikalara yer verilmektedir.

Anılan bilgiler pay sahibi ve potansiyel yatırımcılara düzenli ve güncel olarak sunulmaktadır.

Kurumsal internet sitesinde yer alan bu bilgilerin tamamı uluslararası yatırımcıların da yararlanması açısından İngilizce olarak yayımlanmaktadır.

Diğer yandan; sermaye piyasası mevzuatı uyarınca kamuya açıklanması gereken finansal tablo bildirimleri Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda Türkçenin yanı sıra eş anlı olarak İngilizce olarak da açıklanmaktadır.

Şirketin gerçek kişi nihai hâkim pay sahibi bulunmamakta olup gerek kurumsal internet sayfasında gerekse Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda açıklanmaktadır.

Şirketin bu alt bölümle ilgili olarak kurumsal yönetim ilkelerine uyumu çok iyi düzeydedir.

b. Faaliyet Raporu

Yönetim kurulunun, faaliyet raporunu kamuoyunun şirketin faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda hazırlamış olduğu görülmektedir. Raporda şirketin gelişmesine ve karşılaşması muhtemel risklere de açıkça işaret olunmakta ve bu konulara ilişkin yönetim kurulunun değerlendirmesine yer verilmektedir.

31.12.2022 tarihinde sona eren hesap dönemine ilişkin faaliyet raporu, 15 Şubat 2023 tarih ve 2023/07 sayılı yönetim kurulu kararıyla onaylanmış ve kamuya açıklanmıştır.

Faaliyet raporlarının içeriğinde;

Yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilerin şirket dışında yürüttükleri görevler hakkında bilgiye, Yönetim kurulu üyelerinin bağımsızlığına ilişkin beyanlarına,

Yönetim kurulu bünyesinde oluşturulan komitelerin üyeleri, toplanma sıklığı, yürütülen faaliyetleri de içerecek şekilde çalışma esaslarına ve komitelerin etkinliğine ilişkin yönetim kurulunun değerlendirmesine,

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

Şirket faaliyetlerini önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişiklikleri hakkında bilgiye,

Şirket aleyhine açılan önemli davalar ve olası sonuçları hakkında bilgiye,

Şirketin yatırım danışmanlığı ve derecelendirme gibi konularda hizmet aldığı kurumlarla arasındaki çıkar çatışmaları ve bu çıkar çatışmalarını önlemek için şirketçe alınan tedbirler hakkında bilgiye,

Sermayeye doğrudan katılım oranının %5'i aştığı iştiraklere ilişkin bilgiye,

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

İşletmenin faaliyet gösterdiği sektör ve bu sektör içerisindeki yeri hakkında bilgiye ulaşılabilmektedir.

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

Raporun dönemi, ortaklığın unvanı, ticaret sicil numarası, iletişim bilgilerine,

İşletme birimlerinin nitelikleri, üretim miktarlarına ilişkin genel açıklamalara,

Satışlar ve bunlarda görülen gelişmelere,

Yatırımlardaki gelişmeler hakkındaki bilgilere,

Kâr dağıtım politikasına,

Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanına,

İlişkili taraf işlemleri ve bakiyelerine ilişkin ortaklara sunulması zorunlu bilgilere,

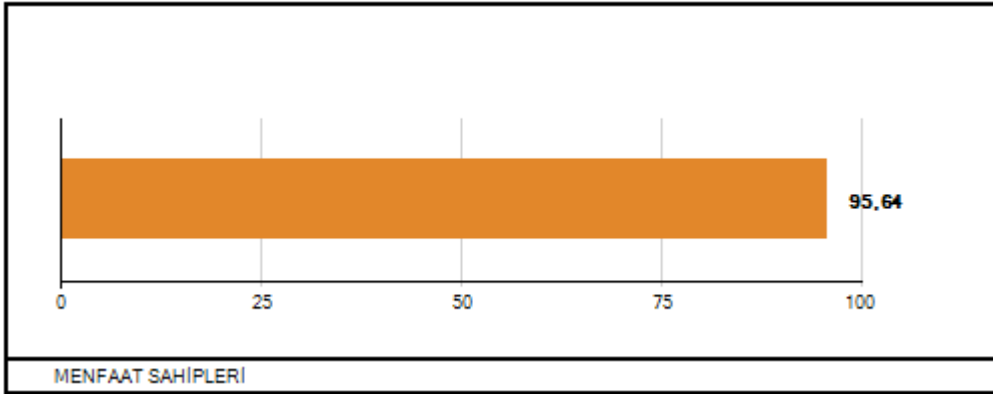
Finansal tablolarda yer almayan ancak kullanıcılar için faydalı olacak diğer hususlar dâhil birçok bilgiye yer verilmiştir.

Faaliyet raporu içeriğinde şirketin sürdürülebilirlik yaklaşımına ve “Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17,1)’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (II-17,1.a)” ile gönüllü sürdürülebilirlik ilkeleri uyum çerçevesi formatına uygun uyum raporuna da yer verilmiştir.

Yıllık faaliyet raporunda, yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilere sağlanan maaş, prim ve benzeri faydalar kişi bazında değil toplam olarak açıklanmaktadır.

Bu alt bölümde şirketin ilkelere oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı belirlenmiştir.

C. MENFAAT SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Etik ilke ve Davranış Kuralları oluşturularak elektronik ortamda yayınlanmıştır.
- ✓ Menfaat sahiplerinin haklarının kullanımını zorlaştıran düzenlemeler yoktur.
- ✓ İnsan kaynakları politikası oluşturulmuş, müşteriler ve diğer 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 çalışanlarına yönelik bir tazminat politikası oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.
- ✓ Ticari sır kapsamında, müşteri ve tedarikçiler ile ilgili bilgilerin gizliliğine özen gösterilmektedir.
- ✓ Mavi yakalı çalışanlar sendikalıdır.
- ✓ Şirket Toplumsal Yatırım Politikasını oluşturmuş ve kamuya açıklamıştır.
- ✓ Toplumsal Yatırım Politikası kapsamındaki çalışmalar kamuya açıklamıştır.

- ✓ Şirket Sürdürülebilirlik Yaklaşımını oluşturmuş ve uyum çerçevesini kamuya açıklamıştır.

- ✓/* Menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici düzenlemelerin geliştirilmesi, ana sözleşme ve iç düzenlemelerde yer verilmesi uygun olacaktır.

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere **Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası, Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi, İnsan Kaynakları Politikası, Müşteriler ve Tedarikçilerle İlişkiler, Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik** başlıkları çerçevesinde 104 farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **95,64** 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. Ford Otosan'ın, işlem ve faaliyetlerinde menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle

düzenlenen haklarını koruma altına aldığı belirlenmiştir. Şirketin, 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.

Çalışanlara yönelik olarak Tazminat Politikası oluşturulmuş ve kurumsal internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.

Menfaat sahipleri, haklarının korunması ile ilgili şirket politikaları ve prosedürleri hakkında yeterli bir şekilde bilgilendirilmekte ve bu amaçla şirketin kurumsal internet sayfası (<https://www.fordotosan.com.tr>) aktif olarak kullanılmaktadır.

Ford Otosan, tüm iş ve eylemlerinde; yasalara, Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeleri'ne (Global Compact) uymayı, doğruluk ve dürüstlük esasları çerçevesinde hareket etmeyi, hesap verebilirliği ve açıklığı ilke edinmiştir. Şirketin kuruluşundan bu yana benimsediği etik ilkeler, 2018 yılında Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe giren Etik Politikası ile kurumsallık kazanmıştır. Şirket genelinde Etik Politikası'na uyumu sağlamak üzere yeniden tasarlanan yönetim yapısı içinde Etik Kurulu, İç Denetim ve Etik Komitesi, Hukuk ve Uyum Liderliği, İç Denetim Liderliği ve İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Liderliği birimlerinin dahil olduğu Etik Değerlendirme Heyeti oluşturulmuştur. Ayrıca, etik ihlal bildirimlerinin etkin bir şekilde ele alınması ve takibi için Etik Koordinatörlüğü oluşturulmuştur. Bütün etik bildirimlerinin gizlilik esaslarına uygun bir şekilde değerlendirilmekte olduğu bilgisi edinilmiştir. Tabi olunan Mevzuat, Ford Otosan Etik Politikası, Ford Otosan Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları ile Şirketimizin diğer politika ve prosedürlerine aykırı olduğu düşünülen her durumla ilgili Etik Bildirim Kanallarından (Etik Hattı - 0850 305 50 10; Etik E-Posta Adresi - "etik@ford.com.tr"; Etik Web Sitesi - <https://fordotosan.com.tr>) ulaşılabilir.

Tüm çalışanların uymak zorunda olduğu "Etik Politikalar" hakkında başta çalışanlar olmak üzere tüm taraflar bilgilendirilmiştir. Söz konusu kurallar faaliyet raporları ve kurumsal internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.

Etik Politikalar 15 Haziran 2023 de güncellenmiş, "Etik & İhbar Politikası" adı ile yönetim kurulu tarafından onaylanmış ve kamuya açıklanmıştır.

Şirketin bu alt bölümle ilgili uygulamaları ilkelerle oldukça uyumludur.

b. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi

Ana sözleşmede menfaat sahiplerinin doğrudan şirket yönetimine katılımını destekleyen düzenlemeler bulunmamakla birlikte bu amaca yönelik bazı şirket içi uygulamalar bulunmaktadır. Menfaat sahiplerinin doğrudan şirket yönetimine katılımının desteklenmesi amacıyla Kurumsal Yönetim İlkeleri Çerçevesi kapsamında sürekli iyileştirmeler yapıldığı ve en iyi uygulamalarla ilgili çalışmalar yapıldığı bilgisine ulaşılmıştır. Menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici modellerin geliştirilmesi ve söz konusu modellere şirketin iç düzenlemelerinde veya ana sözleşmesinde yer verilmesi ilkelere uyumu güçlendirecektir.

Her sene çalışanlar için yapılan "Çalışan Bağlılığı Anketi" üzerinden çalışanların geri bildirimleri değerlendirilmekte ve bu geri bildirimler çerçevesinde aksiyonlar alınmaktadır. Aynı şekilde çalışanlarla kurulan iletişim noktalarında da gelen geri bildirimler değerlendirilmekte, çalışanların soruları yanıtlanmakta ve ihtiyaç duyulan konularda bilgi paylaşımı yapılmaktadır.

Diğer yandan; müşteriler, tedarikçiler, kamu ve daha birçok paydaşı ilgilendiren konularda politikalar oluşturulmuştur. Söz konusu politikalar kamuya açıklanmış ve anılan paydaşların şirket yönetiminin kararları ve uygulamalarının kapsamı konusunda bilgilendirilmesi sağlanmıştır.

Şirketin bu alt başlıktaki uygulamaları ilkelerle uyumludur.

c. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası

Ford Otosan “İnsan Kaynakları Politikası”nı oluşturmuş ve kamuya açıklamıştır. İnsan Kaynakları Politikasının çağdaş normlara uygun, eşitlikçi, performans odaklı, başarılı, aidiyet duygusu ve motivasyonu yüksek çalışanlar yaratmaya dönük olduğu görülmektedir. Diğer yandan; işe alma, ödüllendirme, disiplin uygulamaları, personelin yetki ve sorumlulukları, ücret, sağlık hakları, izin hakları, kariyer planlama, terfiler, görev değişiklikleri ve işten çıkarma, ölüm, istifa, emeklilik ve eğitim prosedürleri belirlenmiştir. Mevcut düzenlemeler gereksinimler doğrultusunda gözden geçirilmekte ve güncellenmektedir.

Gerek politikalar ve prosedürler oluşturulurken gerekse uygulamada eşit koşullardaki kişilere eşit fırsat sağlanması ilkesine uygun davranıldığı izlenimi edinilmiştir.

Belirlenen performans ve ödüllendirme kriterlerinin çalışanlara duyurulduğu ve çalışanlara sağlanan menfaatlerin tespitinde anılan kriterlere uyulduğu bilgisi edinilmiştir.

Şirket tarafından çalışanlar için Eğitim Politikaları oluşturulmuş ve bu politikalara uygun olarak yıllık eğitim programları yapılmaktadır.

Şirketin organizasyon yapısının çalışma koşullarına uygun olduğu düşünülmektedir.

Çalışanlar için güvenli çalışma ortam ve koşulları sağlandığı, çalışanlar arasında ırk, din, dil ve cinsiyet ayrımı yapılmadığı bilgisine ulaşılmıştır.

Diğer yandan; şirket kapsamlı bir “Çeşitlilik Politikası” oluşturarak, çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler ve tüm paydaşları kapsayan insan kaynakları yaklaşım ve taahhütlerini kamuya açıklamıştır.

Ayrıca; T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı liderliğinde ve Dünya Ekonomi Forumu işbirliği ile toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması amacı ile oluşturulmuş bir girişim olan İş’te Eşitlik Platformu’nun hazırladığı “İş’te Eşitlik Bildirgesi” Koç Holding adına 15 Ocak 2013 tarihinde imzalanmıştır. Buna göre, Türkiye’nin en fazla kadın istihdamı sağlayan Topluluğu olarak, cinsiyet temelli ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik ilkelere gönüllü olarak uyulacağı ve ülke genelinde bu ilkelerin yaygınlaştırılmasında öncü olunacağı taahhüt edilmiştir.

Ford Otosan’da 2022 yılsonu itibariyle Romanya ve Türkiye tesislerinde 4.767 aylık ücretli ve 16.144 saat ücretli olmak üzere toplam 20.911 kişi istihdam edilmiştir. Türkiye’de istihdam edilen 11.363 saat ücretli çalışan Türk Metal Sendikası çatısı altında örgütlenmiştir. Türk Metal Sendikası ile Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) arasında 12 Ocak 2022 tarihinde bağtlanan Toplu İş Sözleşmesi 1 Eylül 2021 – 31 Ağustos 2023 dönemini kapsamaktadır.

Çalışanların kurumdaki görev ve sorumluluklarını aksatmayacak şekilde ve belirlenen şirket içi düzenlemelere uymak kaydı ile dernek kurma veya görev almasının önünde engel bulunmamaktadır.

Çalışanlara yönelik olarak hisse senedi edindirme planları oluşturulmamıştır.

Bu alt bölümde şirket uygulamalarının kurumsal yönetim ilkeleri ile çok iyi düzeyde uyumlu olduğu kanısına varılmıştır.

d. Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler

Müşteriler, tedarikçiler vb. gruplarla ilişkilere dair yöntemler belirlenmiş ve standartlar tespit edilmiştir. Anılan gruplarla ilişkilerde dürüstlük, güven, tutarlılık, profesyonellik, uzun süreli ilişki ve karşılıklı menfaatlere saygı ilkeleri gözetilmesine özen gösterildiği düşünülmektedir.

Müşteriler, tedarikçiler ve şirketin iş ilişkisinde olduğu diğer kişi ve kurumlarla ilişkiler İş Etiği Kuralları Yönetmeliği içerisinde tanımlanmış,

sorumluluklar ve yaptırımları tespit edilmiştir. Diğer yandan “Müşteri Memnuniyeti Yönetimi Politikası” “Kalite Politikası” “Etik Pazarlama Rehberi” “Rekabet Hukuku Uyum Politikası” “Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası” “Çatışma Mineralleri Politikası” ve “Tedarik Zinciri Uyum Politikası” başta olmak üzere birçok politika oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.

Ford Otosan aşağıdaki sertifikalara sahiptir:

- ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi
- ISO 27001:2013 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi sertifikası
- ISO 14064-1:2018 Sera Gazı Emisyonlarının Doğrulanması
- ISO 50001:2018 Enerji Yönetim Sistemi
- ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi – RAKUN
- ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi
- ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi,
- ISO 10002:2018 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi

Şirketin bu alt bölüme ilişkin uygulamaları ilkelerle oldukça uyumludur.

e. Etik Kurallar ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Ford Otosan çalışanlarının uymak zorunda olduğu “Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları” ve “Etik & İhbar Politikası” oluşturulmuş ve çalışanlar söz konusu yönetmelik ve politikalar hakkında bilgilendirilmiştir. Oldukça detaylı hazırlanmış olan bu prosedürler Kamuyu Aydınlatma Platformu ve şirketin kurumsal internet sitesinde kamuya açıklanmıştır. Faaliyetlerin kamuya açıklanan bu kurallar çerçevesinde yürütüldüğü izlenimi edinilmiştir.

Şirketin; çalışanlar, alacaklılar, müşteriler, tedarikçiler, kamu kurumları, çeşitli sivil toplum kuruluşları gibi kişi ve kurumlarla ilişkileri “İş Etiği Kuralları Yönetmeliği”

içerisinde tanımlanmış olmakla birlikte ayrıca politikalar oluşturularak kamuya açıklanmıştır.

Ford Otosan “Türkiye’nin en değerli ve en çok tercih edilen sanayi şirketi olmak” vizyonu ile topluma fayda sağlayan yenilikçi otomotiv ürün ve hizmetleri sunmayı hedeflemektedir. Otomotiv sektörünü ve sektörün geleceğini şekillendirmek için çalışırken, şirketlerin içinde bulundukları toplumla birlikte geliştiği inancıyla, toplumsal fayda yaratmayı öncelikli amaçları arasında saymaktadır. Bu doğrultuda, tüm paydaşlar için artan oranda değer yaratmak ve faaliyet gösterilen bölgeler başta olmak üzere, toplumsal kalkınmaya katkı sağlamak amacıyla çalışmaktadır. Ülkenin gelişimi ve küresel rekabet gücünün artırılması yönünde kurumsal vatandaşlık anlayışıyla Birleşmiş Milletler (“BM”) Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları kapsamında, birçok alanda sosyal fayda yaratmaya yönelik faaliyetler gerçekleştirmektedir.

Şirket tüm bu faaliyetlerini gerçekleştirirken gerek uygulamada bütüncüllüğü sağlamak gerekse çalışmaların kapsamı hakkında kamuyu bilgilendirmek üzere “Toplumsal Yatırım Politikası” oluşturmuştur. 15 Haziran 2023 tarihinde yönetim kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe giren politika aynı gün Kamuyu Aydınlatma Platformunda ve şirketin kurumsal internet sayfasında kamuya açıklanmıştır.

Ford Otosan bu alt bölümde de ilkelere çok iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

f. Sürdürülebilirlik ve Sürdürülebilirlik Yönetimi

Ford Otosan, her alanda sürdürülebilir büyümesini devam ettirmek hedefiyle tüm iş süreçlerini Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları kapsamında yapılandırmaktadır. Şirket, Sürdürülebilirlik Raporlarını Global Reporting Initiative’in (GRI) en güncel standardı olan G4 Raporlama Rehberi İlkeleri, temel uygulama düzeyi gerekliliklerine göre oluşturmaktadır.

2020 yılında yayınlanan Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi'nde halka açık ortaklıkların çevresel, sosyal, kurumsal yönetim çalışmaları kapsamında açıklamaları beklenen temel ilkeler paylaşılmıştır. Bu doğrultuda yürütülen tüm faaliyetler, yıllık faaliyet raporlarının yanı sıra daha detaylı olarak sürdürülebilirlik raporlarında ve kurumsal internet sitesinde kamuya açıklanmaktadır.

Şirket 2022 yılı Faaliyet Raporu içeriklerini SPK Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi doğrultusunda genişleterek Uyum Beyanı'na yer vermiş, bu kapsamda raporlama konusunda gerekli uyumu sağlamış olup, ilkelere tam uyum amacıyla çalışmalarına devam etmektedir.

Ford Otosan'ın önümüzdeki dönemlerde odaklanacağı öncelikli sürdürülebilirlik alanları belirlenmiş, bu alanların nasıl yönetileceği tespit edilmiştir. Buna göre;

- Çok yüksek öncelikli konular;
 - İklim değişikliği,
 - İş sağlığı ve güvenliği,
 - Araç karbon ayak izi / yakıt tasarrufu,
 - Araç kalitesi ve güvenlik,
 - Düşük karbonlu üretim,
 - Elektrikli araçlar ve alternatif yakıtlar,
 - Hava kalitesi,
- Yüksek öncelikli konular;
 - Hareketlilik çözümleri geliştirmek,
 - İnsan hakları,
 - Döngüsel ekonomi,
 - İş etiği ve şeffaflık,
 - Kurumsal yönetim,
 - Tedarik zinciri yönetimi,
 - Yetenek yönetimi,
 - Fırsat eşitliği ve çeşitlilik,
 - Müşteri memnuniyeti ve iletişim.

sürdürülebilirlik stratejisi ve politikasının uygulanmasından, çalışmaların planlı ve sistemli şekilde yürütülmesinden sorumlu olan bir "Sürdürülebilirlik Komitesi" oluşturulmuştur. Komite faaliyetlerine raporun "**Yönetim Kurulu/e.Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler**" bölümünde yer verilmiştir.

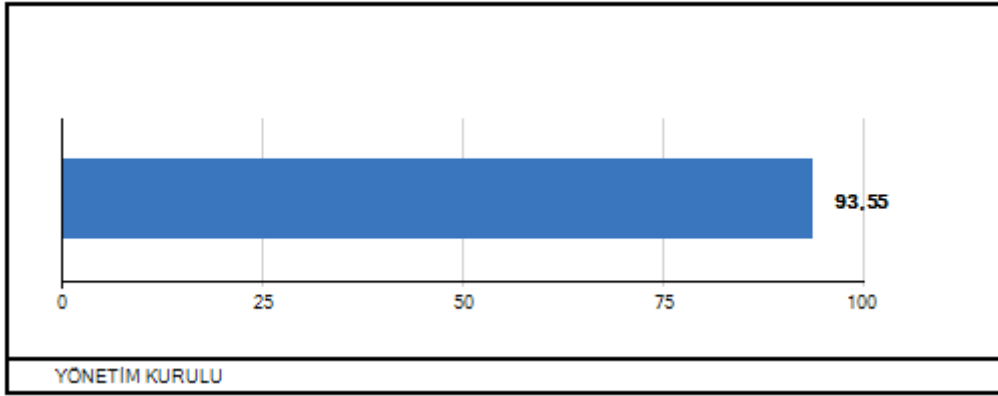
Şirket, Sürdürülebilirlik Politikaları kapsamında uyum göstereceğini taahhüt ettiği Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, İş'te Eşitlik Bildirgesi ile İnsan Hakları, Çeşitlilik, Bilgi Güvenliği, Çatışma Mineralleri, Tedarik Zinciri Uyum, Su, Yolsuzlukla Mücadele, Hediye ve Ağırılama, Bağış ve Sponsorluk, Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları, Çevre ve Enerji, Etik, İş Sağlığı ve Güvenliği, Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi, Müşteri Memnuniyeti, Kalite, Ücret, Bilgilendirme, Kâr Dağıtım Politikalarını oluşturmuş ve kamuya açıklamıştır.

Ford Otosan 2015 yılından beri BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde işlem görmektedir.

Sürdürülebilirlik Yönetimi

Şirket bünyesinde; sosyal, çevresel, ekonomik ve kurumsal yönetim alanlarında sürdürülebilirlik performansını geliştirmek için

D. YÖNETİM KURULU



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Şirketin stratejik hedefleri, ihtiyaç duyacağı insan ve finansal kaynakları yönetim kurulunca belirlenmiştir.
- ✓ Yönetim kurulu başkanlığı ve CEO görevleri farklı kişilerce üstlenilmiş ve şirkette tek başına sınırsız karar verme yetkisine sahip kişi yoktur.
- ✓ Yönetim kurulu üye sayısı, yönetim kurulu üyelerinin verimli ve yapıcı çalışmalar yapmaları için yeterlidir.
- ✓ Yönetim kurulu, çoğunluğu icrada görevli olmayan üyelere oluşmuştur.
- ✓ Yönetim kurulunda 3 kadın üye görev yapmakta ve bu sayı %25 oranını karşılamaktadır,
- ✓ Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmakta olup herhangi bir üyeye veto hakkı tanınmamıştır.
- ✓ Yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında borç/kredi ilişkisi bulunmamaktadır.
- ✓ İlkelerde anılan Komiteler oluşturulmuş ve çalışma ilkeleri belirlenerek kamuya açıklanmıştır.
- ✓ Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları belirlenmiş ve kamuya açıklanmıştır.
- ✓ Yönetim kurulunun, hem kurul hem de üye bazında performans değerlendirmesi yapılmaktadır.

- ✓/✗ B ve C grubu payların yönetim kuruluna aday gösterme imtiyazı bulunmaktadır.
- ✓/✗ Yönetim Kurulu Üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları neticesinde sebep olabilecekleri zarar Grup bazında sigorta ettirilmiş ancak KAP açıklaması yapılmamıştır.
- ✓/✗ Yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ve sağlanan diğer menfaatler faaliyet raporunda kişi bazında açıklanmamaktadır.

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; **Yönetim Kurulunun İşlevi**, **Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları**, **Yönetim Kurulunun Yapısı**, **Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli**, **Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler** ve **Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar** başlıkları çerçevesinde **148** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **93.55** puan almıştır.

a. Yönetim Kurulunun İşlevi

Yönetim kurulu, alacağı stratejik kararlarla, şirketin risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk yönetimi anlayışıyla şirketin 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.

Yönetim kurulu, şirket faaliyetlerinin mevzuata, ana 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.

Şirket bu alt bölümle ilgili olarak ilkelere çok iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

b. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları

Yönetim kurulunun faaliyetlerini şeffaf, hesap verebilir, adil ve sorumlu bir şekilde yürüttüğü izlenimi edinilmiştir.

Yönetim kurulu üyeleri arasındaki görev dağılımı, yönetim kurulu üyelerinin görev ve yetkileri faaliyet raporunda kamuya açıklanmıştır.

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 oluşturmuştur. Kurulun 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 düşünülmektedir. Yönetim kurulu bu amaca yönelik olarak Kurumsal Yönetim Komitesi ve Yatırımcı İlişkileri Bölümü ile yakın işbirliği içerisinde bulunmaktadır.

Yönetim kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları ile şirkette sebep olacakları zarar Grup bazında sigorta güvencesi altına alınmış ancak Kamuyu Aydınlatma Platformunda açıklanmamıştır.

Bu alt bölümle ilgili olarak şirketin kurumsal yönetim ilkelerine uyumu oldukça iyi düzeydedir.

c. Yönetim Kurulunun Yapısı

Şirket yönetim kurulu 1 (bir) başkan ve 11 (on bir) üye olmak üzere toplam 12 (on iki) kişiden oluşmaktadır. Bu haliyle yönetim kurulunun oluşturulmasında en az 5 (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 ve uygun olduğu görülmüştür.

Yönetim kurulu 2 (iki) üyesi icracı diğer 10 (on) üyesi ise icracı olmayan üyelerden teşkil edilmiştir. Diğer yandan, icracı olmayan üyelerden 2'si (iki) kurumsal yönetim ilkelerinde sayılan kriterler çerçevesinde bağımsız üye niteliğini haizdir. Yönetim kurulu içerisindeki bağımsız üye sayısı toplam üye sayısının üçte birinden az olmakla birlikte; Kurumsal Yönetim İlkeleri 6/(1) maddesi kapsamında Sermaye Piyasası Kurulu'nun olumlu görüşü ile ilkelere uygunluk sağlanmıştır.

Kurumsal yönetim komitesi (Aday gösterme komitesi), bağımsız üyelik için aday tekliflerini, adayın bağımsızlık ölçütlerini taşıyıp taşıyamaması hususunu dikkate alan değerlendirmelerini yönetim kuruluna sunmuştur. Bu süreçte bağımsız üye adayları da mevzuat, ana sözleşme ve ilkelerde yer alan kriterler çerçevesinde, bağımsız olduğuna ilişkin yazılı beyanlarını kurumsal yönetim komitesine iletmiştir. Yönetim kurulu, kurumsal yönetim komitesinin raporu çerçevesinde bağımsız üye aday listesini hazırlayarak genel kurul toplantısından önce komite raporu ve yönetim kurulu kararı ile

birlikte Kurul'a göndermiş ve olumu görüşünü almıştır.

Yönetim kurulunda 3 (üç) kadın üye görev yapmakta olup ilkelerde belirtilen kadın üye oranı sağlanmıştır.

Şirket bu alt bölümdeki uygulamaları ile ilkelere oldukça iyi uyum sağlamıştır.

d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli

Yönetim Kurulu Çalışma Esaslarına göre; Yönetim Kurulu olağan koşullarda yılda asgari üç kereden az olmamak üzere şirket faaliyetlerinin gerektirdiği sıklıkta toplanır. Yine aynı dokümanda ve ana sözleşmede; yönetim kurulunun toplantı şekli, gündemi, toplantıya davet, oy kullanımları, toplantı ve karar yeter sayıları gibi hususlar hakkında da gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

Yönetim Kurulu 2022 yılında fiziki olarak 11 (on bir) kez toplanmıştır. Aynı dönem içerisinde toplam 39 (otuz dokuz) Yönetim Kurulu kararı alınmış olup toplantı yapılmaksızın alınan (sirküler) karar sayısı ise 28 (yirmi sekiz)dir.

Belgeler üzerinde yapılan çalışmalar ve ilgililerle yapılan görüşmeler sonucu Yönetim Kurulu toplantılarının mevzuat ve ana sözleşmeye uygun yapıldığı izlenimi edinilmiştir.

Yönetim Kurulu Çalışma Esaslarına göre; "Yönetim Kurulu toplantılarının gündemi Yönetim Kurulu Başkanı, Yönetim Kurulu Başkan Vekili veya Yönetim Kurulunun icracı üyeleri tarafından belirlenebilir. Periyodik yapılan toplantılarda Gündem ve Gündeme ilişkin bilgi notu Yönetim Kurulu toplantısından bir hafta önce tüm Yönetim Kurulu üyelerine iletilir. Periyodik Yönetim Kurulu toplantıları arasında alınan tüm Yönetim Kurulu kararları tarih, karar numarası ve gündem başlığı ile periyodik toplantıların bilgi notu içerisinde yönetim kurulu toplantısından bir hafta önce Yönetim Kurulu üyelerine iletilir."

Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır. 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.

Şirket ana sözleşmesinde yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında başka görev veya görevler almasına ilişkin sınırlamalar bulunmamaktadır. Bununla birlikte Yönetim Kurulu üyelerinin şirket faaliyetlerinin işleyişini takip edebilecek ve üstlendiği görevlerin gereklerini tam olarak yerine getirebilecek ölçüde şirket işlerine zaman ayırabiliyor olması zorunludur.

Yönetim kurulu sekreteryası Sn. Saibe Gül ERTUĞ (Mali İşler Lideri – CFO) tarafından yürütülmektedir.

Şirketin bu alt bölümle ilgili uygulamaları ilkelere oldukça uyumludur.

e. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler

Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarının sağlıklı bir biçimde yerine getirilmesi için Denetimden Sorumlu Komite, Kurumsal Yönetim Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Ücret Komitesi oluşturulmuştur. Yönetim kurulu yapılanması gereği ayrı bir Aday Gösterme Komitesi oluşturulmamış olup bu komitenin görevleri Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir. Kurumsal Yönetim Komitesi Çalışma Esasları Aday Gösterme Komitesinin çalışma ilkelerini de kapsamaktadır.

Sayılan komitelere ek olarak 2020 yılında sosyal, çevresel, ekonomik ve kurumsal yönetim alanlarında sürdürülebilirlik performansını geliştirmek için sürdürülebilirlik stratejisi ve politikasının uygulanmasından, çalışmaların planlı ve sistemli şekilde

yürütülmesinden sorumlu olan bir "Sürdürülebilirlik Komitesi" oluşturulmuştur. Komitelerin görev alanları, çalışma esasları ve hangi üyelere oluşacağı yönetim kurulu tarafından belirlenmiş ve yazılı dokümanlar olarak kurul tarafından onaylandıktan sonra elektronik ortamda ve Kamuyu Aydınlatma Platformunda kamuya açıklanmıştır.

Denetimden Sorumlu Komite üyelerinin tamamının bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmesi, diğer komitelerin en az başkanlarının, bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmesi ve genel müdürün komitelerde görev almaması ilkelerine uygun davranılmıştır.

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

Komiteler, gerekli gördükleri yöneticiyi toplantılarına davet edip ve görüşlerinden faydalanmakta, komitelerde yapılan tüm çalışmalar yazılı hale getirip kayıtları tutulmaktadır.

Komiteler, çalışmaların etkinliği için gerekli görülen ve çalışma ilkelerinde açıklanan sıklıkta toplanmakta olup çalışmaları hakkındaki bilgiyi ve toplantı sonuçlarını içeren raporları yönetim kuruluna sunmaktadır.

- Denetimden Sorumlu Komite;

Komitenin çalışma esasları yazılı olarak belirlenmiştir. Buna göre;

a. Bağımsız denetim kuruluşunun seçimi, bağımsız denetim kuruluşundan alınacak hizmetlerin kapsamının belirlenmesi, bağımsız denetim sözleşmelerinin hazırlanarak bağımsız denetim sürecinin başlatılması ve bağımsız denetim kuruluşunun her aşamadaki çalışmalarını gözetmek,

b. Bağımsız denetçinin bağımsızlık kriterleri karşısındaki durumunu, bağımsızlık beyanını ve bağımsız denetim kuruluşundan alınabilecek ilave hizmetleri değerlendirmek,

c. Bağımsız denetim kuruluşu tarafından Komiteye iletilen bağımsız denetim

kapsamındaki bulguları, şirketin muhasebe politikası ve uygulamalarıyla ilgili önemli hususları; bağımsız denetçi tarafından daha önce şirket yönetimine iletilen SPK'nın muhasebe standartları ile muhasebe ilkeleri çerçevesinde alternatif uygulama ve kamuya açıklama seçeneklerini; bunların muhtemel sonuçlarını ve uygulama önerisini; şirket yönetimiyle bağımsız denetim kuruluşu arasında gerçekleştirilen önemli yazışmaları değerlendirmek,

d. Şirketin muhasebe, raporlama, dahili kontrol sistemleri ve bağımsız denetim süreçleri ile ilgili olarak şirkete ulaşan şikayetleri incelemek ve sonuca bağlamak; şirket çalışanlarının muhasebe, raporlama, iç kontrol ve bağımsız denetim konularındaki bildirimlerinin gizlilik ilkesi çerçevesinde değerlendirilmesi konularında uygulanacak yöntem ve kriterleri belirlemek,

e. Kamuya açıklanacak yıllık ve ara dönem finansal tabloları, Şirket'in izlediği muhasebe ilkelerine, gerçeğe uygunluğuna ve doğruluğuna ilişkin olarak şirketin sorumlu yöneticileri ve bağımsız denetçilerinin görüşlerini alarak, kendi değerlendirmeleriyle birlikte Yönetim Kurulu'na yazılı olarak bildirmek,

f. SPK düzenlemeleri ve Türk Ticaret Kanunu ile Denetimden Sorumlu Komiteye verilen/verilecek görevleri yerine getirmek,

g. Yıllık denetim planlarını gözden geçirmek ve onaylamak,

Ayrıca çalışma yönetmeliğinde sayılan diğer görevleri de yerine getirmek görevindedir.

Komite 2 (iki) bağımsız üyeden müteşkil olup üyelere biri "Denetimden sorumlu komite üyelerinden en az biri denetim/muhasebe ve finans konusunda 5 yıllık tecrübeye sahip olmalıdır." ilkesini karşılar niteliktedir.

Denetimden Sorumlu Komite, Yönetim Kurulu'nun düzenli toplantılarından önce ve bunların haricinde düzenlemelerin gerektirdiği konuların görüşülmesi için toplanmaktadır. Üçer aylık dönemler itibarıyla hazırlanan finansal raporları inceleyerek, Yönetim Kuruluna görüş bildirmektedir. Komite 2022 yılı içinde ilgili faaliyetleri gerçekleştirmiş olup, 5

(beş) kez toplanmış ve toplantı sonuçlarını yönetim kuruluna rapor olarak sunmuştur. Mart 2023 tarihi itibarıyla ise 1 (bir) toplantı yapılmıştır.

Komitenin sekreteryası Sn. Serkan TAPO (İç Denetim Lideri) tarafından sağlanmaktadır.

İç Denetim:

Ford Otosan'ın operasyonel etkinlik ve verimlilik, güvenilir finansal raporlama, mevzuat, politika ve prosedürlere uyum konularındaki hedeflerinin makul seviyede güvence altına alınmasına yönelik çalışmaları, Mali İşler Liderliğine direkt bağlı İç Kontrol Liderliği tarafından koordine edilmektedir. Birim, fonksiyonel olarak Denetimden Sorumlu Komiteye bağlı olarak faaliyet göstermektedir.

Ford Otosan, iç kontrol sisteminin önemli bir parçası olan ve iş akışları içerisinde yer alan politikalar, prosedürler ve talimatların yanında, her yıl tüm Şirket operasyonlarını içeren dahili bir kontrol planı uygulamaktadır. Bu yapı ile yıllık 1300 civarında kontrol noktası test edilmekte ve Şirket operasyonlarının doğruluğuna ilişkin Yönetim Kurulu ve ortaklara güvence oluşturulması hedeflenmektedir.

Şirket içerisinde her yıl düzenli bir şekilde; ana ortaklar olan Koç Holding, Ford Motor Company ve şirket iç denetim organizasyonu tarafından gerçekleştirilen incelemeler yapılmaktadır.

Bunun yanı sıra, Ford Otosan Yetkili Bayi ve Servisleri, Ford Otosan ile yaptıkları işlemler kapsamında, İç Denetim bünyesinde yer alan bayi denetim fonksiyonu ile denetlenmektedir. Ayrıca, şirketin faaliyetleri ile ilgili olarak şirkete ulaşan ihbar ve şikayetler de ilgili birimlerin iş birliği ile İç Denetim Birimi tarafından değerlendirilmekte ve sonuca bağlanmaktadır.

Denetimden Sorumlu Komite; tüm iç kontrol ve iç denetim faaliyetlerini periyodik olarak izlemekte, yıllık denetim planlarını gözden geçirmekte ve onaylamaktadır. Bu çalışmalar sonrası Komite, Yönetim Kuruluna gereken

tavsiyeleri iletmekte ve finansal raporların uygunluğu konusunda görüş vermektedir.

İç Kontrol Liderliği 2022 yılsonu itibarıyla 12 (on iki), Mart 2023 tarihi itibarıyla ise 3 (üç) adet süreç denetimi gerçekleştirmiştir. İç Kontrol Birimi 2022 yılında her çeyrek dönemde Denetimden Sorumlu Komiteye rapor sunmuştur.

- **Kurumsal Yönetim Komitesi;** şirkette kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığını, uygulanmıyorsa nedenlerini ve bu ilkelere tam olarak uyulmamasından kaynaklanan çıkar çatışmalarını izlemektedir. Aynı şekilde;

a. Yatırımcı ilişkileri biriminin çalışmalarını gözetmek,

b. Kamuya açıklanacak "Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu"nu gözden geçirerek, burada yer alan bilgilerin Komite'nin sahip olduğu bilgilere göre doğru ve tutarlı olup olmadığını kontrol etmek,

c. Kurumsal Yönetim İlkelerinin Şirket içerisinde geliştirilmesini, benimsenmesini ve uygulanmasını sağlamak, uygulanmadığı konularda çalışma yaparak Yönetim Kurulu'na uyum derecesini iyileştirici önerilerde bulunmak,

d. Dünyada Kurumsal Yönetim İlkelerini takip ederek, gerekli unsurların Şirket bünyesinde uygulanması amacıyla Yönetim Kuruluna öneride bulunmak,

e. Yönetim Kurulu'na ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilik pozisyonlarına uygun adayların saptanması, değerlendirilmesi ve eğitilmesi konularında şeffaf bir sistem oluşturmak ve bu hususta politika ve stratejiler belirlenmesi konularında çalışmalar yapmak,

f. Yönetimin ve yatırımcıların da dahil olmak üzere bağımsız üyelik için aday tekliflerini, adayın bağımsızlık ölçütlerini taşıyıp taşıyamaması hususunu dikkate alarak değerlendirmek ve buna ilişkin değerlendirmesini yönetim kurulu onayına sunmak,

g. Bağımsız yönetim kurulu üyeliklerinde boşalma olması durumunda, asgari bağımsız üye sayısının yeniden sağlanmasını teminen,

yapılacak ilk genel kurul toplantısına kadar görev yapmak üzere boşalan üyeliklere bağımsız üye seçimi için değerlendirme yaparak sonucunu yönetim kuruluna yazılı olarak iletmek,

h. Yönetim Kurulu'nun yapısı ve verimliliği hakkında düzenli değerlendirmeler yapmak ve bu konularda yapılabilecek değişikliklere ilişkin tavsiyelerini Yönetim Kuruluna sunmak,

İ. Yönetim Kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin performans değerlendirme ve kariyer planlaması konusundaki yaklaşım, ilke ve uygulamalarını belirlemek ve bunların gözetimini yapmak,

konuları ile ilgili değerlendirmelerini ve tavsiyelerini Yönetim Kuruluna yazılı veya sözlü olarak bildirmek görevindedir. Komite aynı zamanda "Aday Gösterme Komitesi"nin görevlerini de yerine getirmekte olduğundan Kurumsal Yönetim Komitesi Çalışma Esasları bu görevleri de içerecek şekilde oluşturulmuştur.

Kurumsal Yönetim Komitesi 5 (beş) üyeden kurulu olup 2 (iki) üye bağımsız, 2 (iki) üye de icracı olmayan yönetim kurulu üyesidir. Diğer üye ise Yatırımcı İlişkileri Liderliğinin bağlı olduğu Mali İşler Lideri - CFO'dur. Her ne kadar Yatırımcı İlişkileri Lideri komite toplantılarına katılıyor ve sekreteryaya görevini sürdürüyor olsa da, Komitenin Sermaye Piyasası Kurulu'nun yayınladığı II-17.1 Kurumsal Yönetim Tebliği'nin 11. maddesinde tanımlanan şekilde yeniden yapılandırılması doğru olacaktır.

Komite 2022 yılı içerisinde 5 (beş) kez, Mart 2023 tarihi itibarıyla ise 3 (üç) kez toplantı yapmış, toplantı sonuçlarını Yönetim Kuruluna rapor olarak sunmuştur.

Kurumsal Yönetim Komitesi ile yakın çalışma ortamı içerisinde olan Yatırımcı İlişkileri Liderliği yılda bir kez yönetim kuruluna faaliyetleri ile ilgili raporlama yapmaktadır.

Komitenin sekreteryası Yatırımcı İlişkileri Lideri Sn. Bahar EFEOĞLU AĞAR tarafından sağlanmaktadır.

- Riskin Erken Saptanması Komitesi;

Şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek stratejik, operasyonel, finansal, hukuki ve sair her türlü riskin erken tespiti, değerlendirilmesi, etki ve olasılıklarının hesaplanması, bu risklerin şirketin kurumsal risk alma profiline uygun olarak yönetilmesi, raporlanması, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması, karar mekanizmalarında dikkate alınması ve bu doğrultuda etkin iç kontrol sistemlerinin oluşturulması ve entegrasyonu konularında Yönetim Kuruluna tavsiye ve önerilerde bulunmak görevini yerine getirmektedir.

Komite, risk yönetim sistemlerini en az yılda bir kez gözden geçirerek yönetim kuruluna rapor sunmaktadır.

Riskin Erken Saptanması komitesi 3 (üç) üyeden oluşturulmuştur. Komite başkanı bağımsız, diğer iki üye ise icracı olmayan yönetim kurulu üyeleridir.

Komite 2022 yılı içerisinde 4 (dört) kez toplantı yapmış, yönetim kuruluna 2 (iki) kez rapor sunmuştur.

Komitenin sekreteryası Kurumsal Risk Yönetimi Lideri Sn. Bahar DARICI tarafından yapılmaktadır.

- Ücret Komitesi;

a. Yönetim Kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarına ilişkin önerilerini, şirketin uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak tespit etmek ve bunların gözetimini yapmak,

b. Şirketin ve Murahhas Yönetim Kurulu üyelerinin performansı ile bağlantılı olacak şekilde ücretlendirmede kullanılabilecek ölçütleri belirlemek.

c. Kriterlere ulaşma derecesi dikkate alınarak, Murahhas Yönetim Kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerini Yönetim Kuruluna sunmak,

konuları ile ilgili değerlendirme ve tavsiyelerini Yönetim Kuruluna yazılı veya sözlü olarak bildirmek görevindedir.

Komite 3 (üç) üyeden oluşturulmuştur. Komite başkanı bağımsız, diğer iki üye ise icracı olmayan yönetim kurulu üyeleridir.

Ücret Komitesi kendisine verilen görevin gerektirdiği sıklıkta toplanmaktadır. 2022 yılında 1 (bir toplantı yapan Komite, toplantı sonuçlarını yönetim kuruluna rapor olarak sunmuştur.

- **Sürdürülebilirlik Komitesi;** şirketin sosyal, çevresel, ekonomik ve kurumsal yönetim alanlarında sürdürülebilirlik performansını geliştirmek için sürdürülebilirlik stratejisi ve politikasının uygulanmasından, çalışmaların planlı ve sistemli şekilde yürütülmesinden sorumludur. Bu kapsamda;

Sürdürülebilirlik Komitesi:

a. Ford Otosan'ın sürdürülebilirlik stratejisini, hedef ve aksiyonlarını belirler.

b. Sürdürülebilirlik Stratejisi ve strateji yol haritasını gözden geçirmekten, hedef ve aksiyonlardaki ilerlemeyi takip eder.

c. Çevresel, sosyal ve yönetim (ÇSY) alanlarında Ford Otosan'ın itibarını ve faaliyetlerini olumsuz yönde etkileyebilecek risklerin yönetilmesine ilişkin çalışmaları takip eder.

d. Şirketin sürdürülebilirlik konularında hedeflerine ulaşması için gereken stratejik yönlendirmeden, uzmanlık paylaşımı ve iyi uygulamaların şirket genelinde yaygınlaştırılmasından sorumludur.

e. Sürdürülebilirlik konularına ilişkin olarak uluslararası gelişmeleri, kamusal düzenlemeleri, trendleri takip eder ve gerektiğinde çalışma gruplarına geliştirici tavsiyelerde bulunur.

f. Çalışma grupları tarafından kendilerine yöneltilen diğer konular hakkında öneri ve onay verir.

Ford Otosan Sürdürülebilirlik Komitesine aynı zamanda Komite üyesi olan Ford Otosan Lideri başkanlık etmektedir. Komite, Operasyonlar ve Yatırımlar Lideri, Mühendislik ve Teknoloji Geliştirme Lideri, Satın Alma Lideri, Mali İşler Lideri – CFO, İnsan Kaynakları ve Dönüşüm Lideri, Mühendislik Geliştirme Liderleri, Kurumsal İletişim Lideri, Yatırımcı İlişkileri

Lideri, İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Lideri ve Dış İlişkiler Koordinatöründen oluşmaktadır. Komitenin koordinasyonunu Kurumsal İletişim Birimi sağlamaktadır.

Komite 2022 yılında 3 (üç) ve Mart 2023 itibarıyla 1 (bir) kez toplantı yapmıştır. Yönetim kuruluna 2 (iki) kez direkt, 1 (bir) kez de kurumsal yönetim komitesi aracılığı ile rapor sunmuş, bilgilendirme yapmıştır.

Şirketin bu alt başlıktaki uygulamalarının ilkelere uyumu oldukça iyi düzeydedir.

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

Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmiş, genel kurulca onaylanmış ve elektronik ortamda kamuoyu ile paylaşılmıştır.

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin ücretlendirmesinde hisse senedi opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaması ilkesine uygun davranıldığı ve bu üyelerin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak ölçüde belirlendiği görülmüştür.

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 bilgisi edinilmiştir.

Yönetim kurulu üyelerine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler ilkelere önerilen kişi bazında açıklanması hususunu karşılamamaktadır. Bu bilgiler yıllık faaliyet raporlarında toplu olarak açıklanmaktadır.

Kurumsal Yönetim Komitesi 29 Aralık 2022 tarihli toplantısında yönetim kurulunun performansı ve verimliliğini değerlendirmiştir. Bu değerlendirme komite üyelerimiz tarafından Yönetim Kurulu'nun gerçekleştirdiği

toplantılar ve aldığı kararlar esas alınarak yapılmıştır.

Yönetim kurulu üyelerinin performansları dikkate alınarak ödüllendirilmesi veya azledilmesi uygulaması bulunmamaktadır. Anılan yöntemin hayata geçirilmesi ilkelere uyumu güçlendirecektir.

Şirketin bu alt başlıktaki uygulamalarının ilkelere uyumu oldukça iyi düzeydedir.



6. KOBİRATE ULUSLARARASI KREDİ DERECELENDİRME VE KURUMSAL YÖNETİM HİZMETLERİ
A. Ş. KURUMSAL YÖNETİM UYUM DERECELENDİRME 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/endeekte 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/endeekte 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.

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 yönetim endeksinde 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 zaaflar içermekte ve yatırımcı için maddi kayıplara neden olabilecek düzeydedir.