



YÜNSA YÜNLÜ SANAYİ ve TİCARET A.Ş.

**1 OCAK- 30 EYLÜL 2017 DÖNEMİNE AİT
SERMAYE PİYASASI KURULU'NUN II-14.1 SAYILI SERMAYE PİYASASINDA FİNANSAL
RAPORLAMAYA İLİŞKİN ESASLAR TEBLİĞİNE İSTİNADEN HAZIRLANMIŞ
YÖNETİM KURULU FAALİYET RAPORU**

Merkez, İstanbul

Sabancı Center

Fabrika, Çerkezköy

Organize Sanayi Bölgesi



1. GENEL BİLGİLER

Raporun ilgili olduğu hesap dönemi: 1 Ocak 2017 – 30 Eylül 2017 Hesap Dönemi

Şirketin ticaret unvanı, ticaret sicili numarası, merkez ve şubelerine ilişkin iletişim bilgileri ile internet sitesinin adresi:

Ticaret Unvanı : Yünsa Yünlü Sanayi ve Ticaret A.Ş.

Merkez Adresi : Sabancı Center Kule: 2 34330 4.Levent, Beşiktaş / İstanbul - Türkiye

Telefon : 0212 385 87 00

Faks : 0212 282 50 68 / 0212 270 17 83

Üretim Tesislerinin Bulunduğu Adresler : Organize Sanayi Bölgesi, Çerkezköy 59500 Tekirdağ/Türkiye

İnternet Adresi : www.yunsa.com

Ticaret Sicil Numarası:122890 / 70007

Mersis Numarası: 0995-0030-6040-0017

Şirketin organizasyon, sermaye ve ortaklık yapıları ile bunlara ilişkin hesap dönemi içerisindeki değişiklikler:

Yünsa Yünlü Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("Şirket") ve bağlı ortaklıkları (hep birlikte "Grup"), ana ortaklık Yünsa Yünlü Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve hisselerinin çoğunluğuna veya kontrolüne sahip bulunduğu konsolidasyon kapsamında dört bağlı ortaklıktan oluşmaktadır.

Yünsa Yünlü Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("Şirket") 21 Haziran 1973 tarihinde kurulmuştur. Şirket'in ana faaliyet konusu yünlü tekstil mamülleri üretimi ve pazarlamasıdır. Şirket'in ana ortağı Hacı Ömer Sabancı Holding A.Ş.'dir ve Şirket'in ve ana ortağının hisse senetleri Borsa İstanbul Anonim Şirketi'ne kote edilmiş olup ulusal pazarda işlem görmektedir.

Şirket'in bünyesinde istihdam edilen ortalama personel sayısı: 1.030 kişidir. (2016 ortalama personel sayısı: 1.271).

Tüm dünyada 50'den fazla ülkeye ihracat yapan Yünsa'nın Almanya, Amerika, Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Güney Afrika, Hindistan, İspanya, İsveç, İtalya, İsrail, Japonya, Kanada, Kore, Norveç, Rusya, Sırbistan, Singapur, Slovakya ve Tunus'ta acenteleri, İtalya-Biella ve Türkiye-Çerkezköy'de tasarım ofisleri bulunmaktadır.

Grup'un hissedarları ve hisse oranları 30 Eylül 2017 ve 30 Eylül 2016 tarihleri itibarıyla aşağıdaki gibidir:

	30 Eylül 2017		30 Eylül 2016	
	TL	Pay (%)	TL	Pay (%)
Hacı Ömer Sabancı Holding A.Ş.	16.878.507	57,88	16.878.507	57,88
Diğer	12.281.493	42,12	12.281.493	42,12
	29.160.000	100,00	29.160.000	100,00

Grup'un onaylanmış ve çıkarılmış sermayesi her biri 1 Kr kayıtlı nominal bedeldeki 2.916.000.000 adet (2016: 2.916.000.000 adet) hisseden oluşmaktadır.

İmtiyazlı Paylar, Payların Oy Hakkı

Şirket Esas Sözleşmesine göre, Genel Kurul toplantılarında hisse sahiplerinin her hisse için bir oy hakkı bulunmakta olup oy hakkında imtiyaz yoktur.

Pay sahipleri oy haklarını, Türk Ticaret Kanunu'nun 434. Maddesi uyarınca, paylarının toplam itibari değerleri ile orantılı olarak kullanırlar.

Yönetim organı, üst düzey yöneticileri ve personel sayısı:

Yönetim Kurulu:

ADI SOYADI	ÜNVANI	KONUMU	GÖREV SÜRESİ
Mehmet Hacıkamiloğlu	Başkan	İcracı	21 Nisan 2016 – Mart 2018
Eren Mantaş	Başkan Vekili	İcracı	20 Nisan 2016 – Mart 2018
Fabio Foschi	Üye	İcracı değil	20 Nisan 2016 – Mart 2018
Gökhan Eyigün	Üye	İcracı değil	23 Ocak 2017 – Mart 2018
Mehmet Kahya	Üye-Bağımsız	İcracı değil	25 Mart 2015 – Mart 2018
Hüsnü Paçacıoğlu	Üye-Bağımsız	İcracı değil	25 Mart 2015 – Mart 2018

Üst Yönetim:

Nuri DÜZGÖREN

Genel Müdür

1959 doğumlu, ODTÜ İdari Bilimler Fakültesi Kimya Mühendisliği Bölümü mezunudur. MBA eğitimini Sabancı Üniversitesinde tamamlamıştır. Şirketimizde 01.05.2017'den beri görev yapmaktadır ve şirketimizin Genel Müdür görevini üstlenmiştir.

Semih UTKU

Direktör - Mali İşler

1962 doğumlu, Baltimore Üniversitesi İşletme-Finans Bölümü mezunu olup Şirketimizde 01.06.1999 tarihinden beri görev yapmaktadır. 01.01.2000 tarihinden bu yana Genel Müdür Yardımcılığı görevini üstlenmiştir.

Bora BİRGİN

Direktör - Pazarlama ve Satış

1973 doğumlu, Nottingham Üniversitesi Endüstri Ekonomisi mezunudur. Lisansüstü eğitimini Manchester Üniversitesi (UMIST) Tekstil bölümünde tamamlamıştır. Şirketimizde 19.03.1998'den beri görev yapmaktadır. 12.07.2010 tarihinden bu yana Genel Müdür Yardımcılığı görevini üstlenmiştir.

Hakan KONUŞKAN

Direktör – Tedarik Zinciri

1968 doğumlu, Boğaziçi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği mezunudur. Şirketimizde 01.11.1993'den beri görev yapmaktadır. 15.09.2017 tarihinden bu yana Direktör görevini üstlenmiştir.

Engin SARIBÜYÜK

Direktör – Operasyon

1981 doğumlu, Ege Üniversitesi Tekstil Mühendisliği Bölümü mezunudur. 2011 yılında Sabancı Üniversitesi'nde Executive MBA programını tamamlamıştır. Şirketimizde 27.12.2005 tarihinden bu yana görev yapmakta olup 15.09.2017 itibari ile Operasyon Direktörlüğü görevini üstlenmiştir.

Yönetim Kurulu Üyelerinin özgeçmişlerine ait bilgiler www.yunsa.com internet sitemizde ve Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu'nun 5.1. maddesinde yer almaktadır.

DENETİM KOMİTESİ

Denetim Komitesi, doğrudan icra fonksiyonu üstlenmeyen ve Yönetim Kurulu'nda görevli bağımsız üye sıfatı taşıyan, mali konularda yeterli bilgi ve tecrübe sahibi iki kişiden oluşmaktadır. 25 Mart 2015

tarihinde yapılan Genel Kurul Toplantısı'nda başkanlığına Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet Kahya, üyeliğine Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Hüsnü Paçacıoğlu seçilmiştir. Komite üyelerinin görev süresi, Şirket'in Yönetim Kurulu Üyeleri'nin görev süreleriyle aynıdır.

Denetim Komitesi Başkanı ve Üyesi Yönetim Kurulu tarafından atanır. Denetim Komitesi'nin raportörlüğü, Şirket'in İç Denetim Bölümü tarafından yürütülür. Raportör, Denetim Komitesi Başkanı tarafından görevlendirilir. Denetim Komitesi'nin işini görmesi için gerekli kaynak ve her türlü destek Yönetim Kurulu tarafından sağlanır.

Denetim Komitesi'nin görevi, Yönetim Kurulu'na Şirket'in muhasebe sistemi, finansal raporlama, finansal bilgilerin kamuya açıklanması, bağımsız denetim ile iç kontrol sisteminin işleyiş ve etkinliği hakkında bilgi vermek ve Şirket'in, başta Sermaye Piyasası Kurulu Mevzuatı olmak üzere ilgili yasa ve kanunlara, kurumsal yönetim ilkelerine ve şirketin etik kurallarına uyum konularındaki çalışmalarına destek olmak ve adı geçen konularla ilgili gözetim işlevini yerine getirmektir. Denetim Komitesi, iç denetim raporlarını inceler, denetim takvimini onaylar, kamuya açıklanacak mali tabloların gerçeğe uygunluğuna ve doğruluğuna ilişkin olarak Yönetim Kurulu'na rapor sunar.

Denetim Komitesi, faaliyetlerini, görev ve sorumluluk alanıyla ilgili olarak ulaştığı tespit ve önerileri Yönetim Kurulu Başkanı'na sunar.

Denetim Komitesi, Şirket merkezinde veya Denetim Komitesi Başkanı'nın daveti üzerine başka bir yerde, asgari üç ayda bir olmak üzere yılda en az dört defa toplanır.

Komite, Yönetim Kurulu Başkanı veya Komite Başkanı tarafından olağanüstü toplantıya çağrılabilir. Denetçiler ve yöneticiler ile özel gündemle toplantı yapabilir.

KURUMSAL YÖNETİM KOMİTESİ

Kurumsal Yönetim Komitesi, Şirket bünyesindeki üç kişiden oluşmaktadır. 25 Mart 2015 tarihinde yapılan Genel Kurul Toplantısı'nda başkanlığına Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Hüsnü Paçacıoğlu, üyeliklerine Yönetim Kurulu Üyesi Levent Demirağ ve Mali İşler Genel Müdür Yrd. Semih Utku seçilmiştir.

28 Nisan 2016 tarihinde, Yönetim Kurulu Üyeliği'nden ayrılan Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi Levent Demirağ'ın yerine Eren Mantaş'ın seçilmiş, 23 Ocak 2017 tarihinde Kurumsal Yönetim Komitesi Üyeliği'nden istifa eden Eren Mantaş yerine Gökhan Eyigün'ün seçilmesine karar verilmiştir.

Komite üyelerinin görev süresi, Yünsa Yünlü Sanayi ve Ticaret A.Ş. Yönetim Kurulu Üyeleri'nin görev süreleriyle paraleldir.

Kurumsal Yönetim Komitesi'nin amacı, Şirket'in kurumsal yönetim ilkelerinin SPK tarafından belirlenen ve diğer uluslararası kabul edilmiş kurumsal yönetim ilkelerine uyum sağlamak amacıyla Şirket Yönetim Kurulu'na önerilerde bulunmak ve bu ilkelerin hayata geçirilmesi ile uygulanmasını teminen tavsiyeler oluşturmak, Şirket'in bu ilkelere uyumunu izlemek ve bu konularda iyileştirme çalışmalarında bulunmaktır.

Şirket'te Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin uygulanıp uygulanmadığını, uygulanmıyor ise gerekçesini ve bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarını tespit eder ve Yönetim Kurulu'na kurumsal yönetim uygulamalarını iyileştirici tavsiyelerde bulunur.

Komite ayrıca, Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtilen Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi'nin de görevlerini yerine getirir.

Toplantı gündemi, Komite Başkanı'nca tespit edilir. Üyeler ve hissedarlar gündeme alınmasını istedikleri konuları raportörler vasıtası ile Kurumsal Yönetim Komitesi Başkanı'na bildirirler.

Toplantılar, Başkan'ın uygun göreceği yerde ve tarihte yılda en az dört defa yapılır. Her yılın başında Kurumsal Yönetim Komitesi'ne ait yıllık toplantı takvimi, Komite Başkanı tarafından belirlenip tüm üyelere duyurulur. Yönetim Komitesi yaptığı tüm çalışmaları yazılı hale getirir ve kaydını tutar; çalışmaları hakkındaki tüm bilgiyi ve toplantı sonuçlarını içeren raporları Yönetim Kurulu'na sunar. Başkan'ın uygun göreceği kimseler toplantılara katılabilirler.

Komite'nin görevlerini yerine getirmesi için gerekli her türlü kaynak ve destek Şirket Yönetim Kurulu tarafından sağlanır.

RİSKİN ERKEN SAPTANMASI KOMİTESİ

Riskin Erken Saptanması Komitesi, Yünsa Yünlü Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek stratejik, operasyonel, finansal sair her türlü riskin erken teşhisi, bunun için gerekli önlemler ile çarelerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla, Yönetim Kurulu tarafından oluşturulmuştur.

Riskin Erken Saptanması Komitesi Başkanı, Şirket'in Yönetim Kurulu tarafından bağımsız üyeler arasından atanır. Komite; Başkan hariç, Yönetim Kurulu tarafından seçilen azami bir Üye'den oluşur. 25 Mart 2015 tarihinde yapılan Genel Kurul Toplantısı'nda Komite'nin başkanlığına Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Hüsnü Paçacıoğlu, üyeliğine Yönetim Kurulu Üyesi Levent Demirağ seçilmiştir.

28 Nisan 2016 tarihinde, Yönetim Kurulu Üyeliği'nden ayrılan Riskin Erken Saptanması Komitesi Üyesi Levent Demirağ'ın yerine Eren Mantaş'ın seçilmiş, , 23 Ocak 2017 tarihinde Riskin Erken Saptanması Komitesi Üyeliği'nden istifa eden Eren Mantaş yerine Gökhan Eyigün'ün seçilmesine karar verilmiştir.

Komite üyelerinin görev süresi, Şirket Yönetim Kurulu Üyeleri'nin görev süresiyle paraleldir.

Riskin Erken Saptanması Komitesi, Şirket'in varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin tanımlanması, krizlerin önlenmesi modellerinin ve yönetim sistemlerinin oluşturulması, erken teşhisi, tespit edilmesi, risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla çalışmalar yapar.

Risk yönetimi sistemlerini en az yılda bir kez gözden geçirir, risk yönetimi ile ilgili uygulamaların, Komite Kararları'na uygun gerçekleştirilmesinin gözetimini yapar.

Toplantı gündemi Komite Başkanı'nca tespit edilir. Yönetim Kurulu ve Komite Üyeleri gündeme alınmasını istedikleri konuları, Komite Başkanı'na bildirirler. Komite gerekli gördüğü yöneticiyi toplantıya davet edebilir ve görüşlerini alabilir.

Varsa; şirket genel kurulunca verilen izin çerçevesinde yönetim organı üyelerinin şirketle kendisi veya başkası adına yaptığı işlemler ile rekabet yasağı kapsamındaki faaliyetleri hakkında bilgiler

Yönetim Kurulu Başkan ve Üyelerimiz Türk Ticaret Kanunu'nun 395. ve 396. maddeleri doğrultusunda muameleleri yapmaları konusunda Genel Kurul tarafından serbest bırakılmışlardır. 2017 yılı içinde Şirket Yönetim Kurulu Üyeleri Şirket ile işlem yapmamış ve/veya aynı faaliyet sahalarında rakip olabilecek girişimlerde bulunmamışlardır.

Misyon

Tekstilin farklı alanlarında, öncü ve rekabetçi yaklaşımlarla tercih edilen ve değer yaratan lider bir kuruluş olmak.

Vizyon

Tekstil ürün ve hizmetlerinde farklılık yaratarak büyümek ve global bir güç olmak.

2. YÖNETİM KURULU ÜYELERİ İLE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERE SAĞLANAN MALİ HAKLAR

2017 Yılı Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu'nun 5.6. maddesinde bu hususa yer verilmekte olup ayrıca Şirket'in 1 Ocak – 30 Eylül 2017 hesap dönemine ait Bağımsız Sınırlı Denetimden

Geçmemiş Konsolide Finansal Tablolara ilişkin açıklayıcı raporunun 7 numaralı dipnotunda detay bilgi yer almaktadır.

Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticiler için Ücret Politikası

Bu politika dokümanı, SPK düzenlemeleri kapsamında idari sorumluluğu bulunanlar kapsamındaki Yönetim Kurulu Üyelerimiz ve üst düzey yöneticilerimizin ücretlendirme sistem ve uygulamalarını tanımlamaktadır.

Yönetim Kurulu Üyelerinin tamamı için geçerli olmak üzere her yıl Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda sabit ücret belirlenir.

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

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin ücretlendirmesinde şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz.

Yönetim Kurulu Üyelerine, atanma ve ayrılma tarihleri itibarıyla görevde bulundukları süre dikkate alınarak kıst esasına göre ödeme yapılır. Yönetim kurulu üyelerinin şirkete sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, telefon, sigorta vb. giderleri) şirket tarafından karşılanabilir.

Üst düzey yönetici ücretleri ise sabit ve performansa dayalı olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır.

Ücretlendirme politikamız; ücret ve yan hakları yönetimi, adil, objektif, yüksek performansı takdir eden, rekabetçi, ödüllendirici ve motive edici kriterler ana hedefleri doğrultusunda düzenlenmekte ve uygulanmaktadır.

Ücret politikamızın ana hedefleri; iş büyüklüğü, performans, işe katkı, bilgi/beceri ve yetkinlikler kavramlarının öne çıkartılarak ücretlendirmenin yapılması, şirket içi ve şirketlerarası ücret dengesinin ve piyasada rekabet edilebilirliğin sağlanarak çalışanların motive edilmesi ve bağlılıklarının artırılması ve şirketimiz hedeflerine ulaşılmasını sağlayacak uygun yetkinlikteki işgücünün şirketimize kazandırılmasıdır.

Şirketimiz bünyesinde uyguladığımız İş Ailesi Modeli, organizasyondaki roller, temel sorumluluk örnekleri, performans göstergeleri, bilgi/beceri/deneyim ve yetkinlikleri tanımlamaktadır ve ücretlendirme politikamız da İş Ailesi Modelimiz üzerine kurulu objektif bir sisteme dayanmaktadır.

Yine Şirketimizde uygulanan Değişken Ücret yönetiminin amacı da, şirketimizin bütçe hedeflerini gerçekleştirmelerini ve hedeflerinin üzerinde iş sonuçlarını elde etmelerini desteklemek için, başarıyı ödüllendirerek çalışanlarımızı üstün performans göstermeye teşvik etmek ve Şirketimizde hedef odaklı performans kültürünü yerleştirmektir.

Ücret yönetiminin ek faydalarla desteklenmesi için “yan haklar” toplam ödül yönetiminin önemli bir parçası olarak ele alınmaktadır. Şirket olarak sağladığımız yan haklar piyasa koşullarına uygun, rekabetçi ve adil olma esaslarını içermektedir.

3. ŞİRKETİN ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI

Yünsa şirket genelinde bütünsel ve sürekli bir inovasyon kültürünün yaratılmasına odaklanmıştır.

Günümüzdeki yoğun rekabet ortamında, teknoloji ve yenilik çalışmalarının sistematik olarak yürütülmesi, yeni pazarlara ve yeni müşterilere ulaşmak için katma değeri yüksek inovatif ürünler geliştirilmesi kaçınılmaz olmuştur.

2010 yılında inovasyon kültürünün yerleştiği katılımcı bir iklim yaratmak ve yeni teknolojilerin geliştirilmesi konusunda sektöre öncülük etmek amacıyla Yünsa Ar-Ge Merkezi kurulmuştur. Merkezde, yenilikçi ürün, ekipman ve süreçlerin geliştirilmesi, verimliliği artırıcı ve üretim maliyetlerini düşürücü projelerin hayata geçirilmesi hedeflenmektedir. 2017 yılında 6. Faaliyet dönemini tamamlayan Yünsa Ar-Ge Merkezi, 7 yılda da edindiği tecrübeler ile şirketimizin rekabetçi yapısının

güçlenmesine, marka değerinin artmasına ve üretim süreçlerindeki kronik sorunların çözülmesi yönünde yaptığı çalışmalar ile tüm paydaşları nezdinde motive edici güç olmaya devam etmektedir.

Yünsa Ar-Ge Merkezi'nde şirket hedeflerine uygun, yenilikçi fikirlerin üniversite iş birlikleriyle projelere dönüştürüldüğü; sürdürülebilir, öncü ve yaratıcı bir ortam oluşturulmuştur. Yünsa Ar-Ge Merkezi 12-13/05/2016 tarihlerinde Bursa'da düzenlenen UTİB Türkiye Tekstil ve Konfeksiyon Sektöründe Uluslararası Ar-Ge Proje Pazarı Zirvesi'nde TİM İnovalig Ödülü'nü 2. kez almaya hak kazanmıştır.

Yünsa Ar-Ge Merkezi, Üniversite-Sanayi İş Birliği (USİ) kapsamında üniversitelerle işbirliklerini pekiştirerek daha ileriye taşımak amacıyla, 2014 yılında karşılıklı işbirliği protokolleri imzalamaya başlamış olup 2017 ilk çeyreğinde de işbirliği protokol çalışmalarını sürdürmüştür. Bu protokoller ortak araştırma geliştirme projelerinin yapılmasının yanı sıra; açık inovasyon toplantıları, öğrenci stajları, laboratuvar olanakları, etkinlikler, yayın abonelikleri ve teknik geziler alt başlıklarını da kapsamaktadır. 2017 ikinci çeyreğinde Süleyman Demirel Üniversitesi, Pamukkale Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi Tekstil Teknolojileri ve Tasarım Fakültesi Uşak ile de İşbirliği protokolü imzalanmış bulunmaktadır. Böylece 1 Üniversite ile Uygulamalı-İntörn Eğitim protokolü, 9 Üniversite ile işbirliği protokolü imzalanmış durumdadır.

Yünsa Ar-Ge Merkezi, konusunda uzman kişiler, öğretim üyeleri veya sektör temsilcileri ile firmamızda seminerler düzenlemektedir. Seminerlerin amacı yeni bir teknoloji konusunda bilgi edinmek, bazı konularda farkındalık kazanmak ya da tedarikçimizi/müşterimizi dinlemek olabilmektedir. Yünsa Ar-Ge Merkezi 2017 yılı üçüncü çeyreğinde konusunda uzman Öğretim Üyeleri ile teknik seminer düzenlenmiştir.

Yünsa Ar-Ge Merkezi üniversitelerle beraber, araştırma yönü olan ve özgün ürün ve yöntemlerle sonuçlanacak projeler ile KOBİlere de yeni iş imkânları yaratarak, onların da Ar-Ge seviyelerinin yükselmesine katkıda bulunmaktadır. KOBİlerin yanında küresel düzeyde iş birliği çalışmalarına da devam etmektedir.

2017 üçüncü çeyreğinde 3 adet Teydeb 1501 ve 1 Santez projesi çalışmaları başarı ile tamamlanmış olup sonuç raporları gönderilmiştir. Resmi yazıları beklenilmektedir. Ar-Ge Merkezi proje portföyünde 20'si kamu destekli olmak üzere 161 proje başarı ile tamamlanmıştır. European Commission tarafından desteklenen 1 adet Horizon 2020 projesi çalışmaları yürütülmektedir.

Yünsa Ar-Ge Merkezi'nin kendi projelerindeki sonuçların bilimsel yayınlara dönüştürme stratejisi ile 2017 yılında da çalışmalara devam etmektedir. 2017 Eylül ayında Çukurova Üniversitesi'nde gerçekleştirilen UÇTEK-Ulusal Çukurova Tekstil Kongresinde 'İplik Üretiminde Harman Yağı Miktarını Belirleyen Bir Otomasyon Sistemi Geliştirilmesi' ve 'Isıtma Amaçlı Metal Tel Takviyeli Özlü İplik Üretimi' başlıkları ile 2 adet sunum yapılarak bildiri yayınlanmıştır. Türk Tesisat Mühendisleri Derneği Dergisi tarafından kabul edilen 'Ramöz Makinası için Isı Geri Kazanım Eşanjörü Tasarımında Enerji ve Ekonomik Analiz' başlıklı makale yayınlanmıştır. 2017 üçüncü çeyreğinde Arge bünyesinde çalışan Arge Mühendisi bir lisansüstü öğrencisi işletme faaliyet alanı ile ilgili olarak 'Tekstil Sektöründe Kullanılan Ramöz Makinelerinde Isı Geri Kazanımı İle Enerji Tasarrufu' başlıklı tezini başarı ile tamamlamış ve mezun olmaya hak kazanmıştır. Böylece 2017 üçüncü çeyreğinde lisansüstü olarak toplamda 1 Doktora tezi, 5 Yüksek Lisans tezine sahip olmuştur. Kamu Sanayi işbirliğini arttırmak adına işbirliği protokolleri yapan Yünsa, lisans öğrencilerine işletme imkanlarını sunmaya devam etmiştir. Toplam 7 lisans tezinin başarı ile tamamlanmasına katkıda bulunmuştur.

Ar-Ge Merkezinde yürütülen projeler neticesinde ortaya çıkan 3 buluş Türk Patent Enstitüsü'nden faydalı model belgesi almaya hak kazanmıştır. 2012 yılında başvurusu yapılan ve araştırma raporu olumlu gelen 1 adet patent başvurusunun dosyası inceleme işlemi için Rus Patent Ofisi'ne gönderilmiş olup, bu patentin 20 yıl koruma sağlayan incelemeli patent alım süreci devam etmektedir. Temmuz 2016'da 1, Mart 2017'de 1 buluşumuza dair patent başvurularında bulunulmuş olup 2 buluşumuz Türk Patent Enstitüsü'nde ön değerlendirmeyi geçmiş durumdadır.

Yünsa Ar-Ge Merkezi; Ar-Ge ve yenilik yoluyla ülke ekonomisinin uluslararası düzeyde rekabet edebilir bir yapıya kavuşturulması için teknolojik bilgi üretilmesini, üründe ve üretim süreçlerinde yenilik yapılmasını, ürün kalitesi ve standardının yükseltilmesini, verimliliğin artırılmasını, üretim maliyetlerinin düşürülmesini, teknolojik bilginin ticarileştirilmesini destekleyen 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun'a uygun çalışmalar yapmaktadır. 2017 üçüncü

çeyreğinde ilgili kanun çerçevesinde Ar-Ge Merkezi personeli ücretleri üzerinden faydalanılan gelir vergisi, damga vergisi, SGK işveren hissesi, Ar-Ge personeli maaşı ve Ar-Ge indirimi teşvikinden yararlanmıştır. Yünsa Ar-Ge Merkezi'nde yürütülen projeler kapsamında ise, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) ile T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'ndan teşvik sağlanmaktadır.

4. ŞİRKET FAALİYETLERİ VE FAALİYETLERE İLİŞKİN ÖNEMLİ GELİŞMELER

Şirket faaliyetleri ve faaliyetlere ilişkin önemli gelişmeler kısaca aşağıda belirtilmiş olup ayrıca şirketin 1 Ocak – 30 Eylül 2017 hesap dönemine ait Bağımsız Sınırlı Denetimden Geçmiş Konsolide Finansal Tablolara ilişkin Açıklayıcı Raporu'nun dipnotlarında detay bilgiler yer almaktadır.

Yatırımlardaki Gelişmeler

T.C. Ekonomi Bakanlığı'na bağlı Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü'nden alınan yatırım teşvik belgelerinin tarih ve numara bazında 2017 yılı içerisinde yapılan yerli ve ithal malı teşvikli yatırımların toplam değerleri aşağıdaki gibidir:

28.01.2016 tarih ve C 112140 sayılı Yatırım Teşvik Belgesi'ne istinaden 45 Bin ABD Doları, yatırım olmuştur.

Teşviksiz diğer yatırım harcamaları da dikkate alındığında, 2017 yılında yaptığımız tüm yatırımların toplam değerinin ABD Doları bazında yaklaşık 701 Bin ABD Doları'na, TL bazında ise 2,5 Milyon Türk Lirası'na ulaştığı görülmektedir.

İç Kontrol ve İç Denetim

Şirketin hak ve çıkarlarını korumak, işletme içi ve işletme dışı risklere karşı öneriler geliştirmek üzere denetim, soruşturma ve incelemeler yapmak için Şirket bünyesinde bir İç Denetim Bölümü bulunmaktadır.

Şirket İç Denetim Bölümü, bağımsızlık ilkesi gereği Şirket organizasyon yapısında, Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinden oluşan Denetim Komitesi'ne doğrudan periyodik olarak raporlama yapmakta ve Yönetim Kurulu tarafından kendilerine verilen görevleri mevcut Denetim Komitesi İç Tüzüğü çerçevesinde yerine getirmektedir. İç kontrol mekanizması, üst yönetimin sorumluluğunda olup Şirket İç Denetim Bölümü'nce düzenli olarak gözden geçirilmektedir.

İç Denetim Bölümü'nün görevleri, Şirket ve bağlı ortaklıklarının finansal tablolarının güvenilirliğini ve doğruluğunu kontrol etmek, faaliyetlerin yasalara ve Şirket'in kabul edilmiş etik kurallarına uygun olarak yürütülmesini sağlamak, operasyonların etkinliğini ve verimliliğini artırmak amacıyla süreçleri analiz ederek mevcut ve potansiyel riskleri tespit edip bu risklerin makul düzeye indirilmesine yönelik güvence vermek ve işletme içerisinde faaliyetlerin önceden belirlenen standartlara, politikalara ve hedeflere uygun bir şekilde yerine getirilip getirilmediğini kontrol etmektir.

Bağlı Ortaklıklar ve Pay Oranlarına İlişkin Bilgiler

Yunsa Germany Gmbh

Yünsa'nın %100 ortaklık payı bulunan Exsa Deutschland Gmbh şirketinin adı 2009 itibariyle Yunsa Germany Gmbh olarak değiştirilmiştir. Şirket, Almanya ve çevresinde pazarlama ve satış faaliyetlerini düzenleme ve gerçekleştirme amacıyla kurulmuştur.

Yunsa UK Ltd.

Yünsa'nın %100 ortaklık payı bulunan Yunsa UK Ltd şirketi, 2007 yılında, İngiltere Leeds'de Yünsa ürünlerinin satış ve pazarlama faaliyetleri için kurulmuştur.

Yunsa USA Inc

Yünsa'nın %100 ortaklık payı bulunan şirketin adı 2009 yılı itibariyle Yunsa USA Inc. olarak değiştirilmiştir. Şirket, Amerika'da pazarlama ve satış faaliyetlerini düzenlemekte ve gerçekleştirmektedir.

Yunsa Italia S.r.l.

Yünsa'nın %100 ortaklık payı bulunan Yunsa Italia S.r.l. İtalya Biella'da kumaş tasarımı ofisi olarak hizmet vermektedir.

Yünsa Yünlü Sanayi ve Ticaret A.Ş. İstanbul Atatürk Havalimanı Serbest Bölge Şubesi

Yünsa Yünlü Sanayi ve Ticaret A.Ş. İstanbul Atatürk Havalimanı Serbest Bölge Şubesi 28 Ağustos 2008 tarihinde İstanbul Ticaret Sicil Memurluğu'nda tescil ettirilerek faaliyetlerini bu tarihten itibaren sürdürmektedir.

FAALİYETLERE İLİŞKİN DİĞER HUSUSLAR

Şirket Aleyhine Açılan ve Devam Eden Önemli Davalar ve Olası Sonuçları Hakkında Bilgi

2017 üçüncü çeyreğinde Şirketimiz aleyhine açılan, Şirket'in mali durumunu ve faaliyetlerini önemli ölçüde etkileyebilecek nitelikte davalar bulunmamaktadır.

Mevzuat Hükümlerine Aykırı Uygulamalar Nedeniyle Şirket ve Yönetim Kurulu Üyeleri Hakkında Verilen Önemli Nitelikteki İdari Yaptırım ve Cezalara İlişkin Bilgi

2017 üçüncü çeyreğinde mevzuat hükümlerine aykırı uygulamalar nedeniyle Şirket ve Yönetim Kurulu Üyeleri hakkında uygulanan idari ve adli yaptırımlar bulunmamaktadır.

Bağışlar

2017 üçüncü çeyreğinde bağış yapılmamıştır.

Şirket'in İktisap Ettiği Kendi Paylarına İlişkin Bilgiler

Şirketin iktisap ettiği kendi payı bulunmamaktadır.

İmtiyazlı Paylar, Payların Oy Hakkı

Şirket Esas Sözleşmesine göre, Genel Kurul toplantılarında hisse sahiplerinin her hisse için bir oy hakkı bulunmakta olup oy hakkında imtiyaz yoktur.

Pay sahipleri oy haklarını, Türk Ticaret Kanunu'nun 434. Maddesi uyarınca, paylarının toplam itibari değerleri ile orantılı olarak kullanırlar.

Varsa Çıkarılmış Bulunan Sermaye Piyasası Araçları

1 Ocak - 30 Eylül 2017 döneminde çıkarılmış bulunan sermaye piyasası aracı bulunmamaktadır.

Dönem İçerisinde Yapılan Esas Sözleşme Değişiklikleri

Dönem içerisinde herhangi bir esas sözleşme değişikliği yapılmamıştır.

Özel Denetim ve Kamu Denetimi'ne İlişkin Bilgiler

1 Ocak – 30 Eylül 2017 döneminde Şirketimizde özel ve kamu denetimi olmamıştır.

Bağımsız Denetim Şirketi Değişikliği

29 Mart 2017 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda, Denetim Komitesi'nin önerisi ve Yönetim Kurulu'nun tavsiye kararı doğrultusunda, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu uyarınca belirlenen esaslara uygun olarak, Şirket'in 2017 yılı hesap dönemindeki finansal raporlarının denetlenmesi ile bu kanunlardaki ilgili düzenlemeler kapsamında diğer faaliyetleri yürütmek üzere Akis Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş. (a member firm of KPMG International Cooperative) nin, bağımsız denetim şirketi olmasına hissedarlarımızca onay verilmiştir.

Toplu Sözleşme Uygulamaları

Şirketimizin bağlı olduğu Türkiye Tekstil Sanayi İşverenler Sendikası (TTSİS) ile üyesi olan çalışanlarımızın bağlı olduğu Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası (TEKSİF) arasında 01.04.2016 – 31.03.2019 tarihleri arasında geçerli olacak XXIV. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi bulunmaktadır.

Personel ve İşçilere Sağlanan Hak ve Menfaatler

Çalışanlarımıza iş değerlemesi ve ücret politikalarımız çerçevesinde, baz maaş, ikramiye, performansa bağlı değişken prim, özel sağlık sigortası, bireysel emeklilik katkısı, kaza ve hayat sigortası, yasal zorunluluğun üzerinde yıllık izinler ve sosyal izinler gibi çeşitli olanaklar sağlanmaktadır. Diğer taraftan makama tahsisli araç, çeşitli iletişim araçlarının kullanılmasına yönelik inisiyatifler, yüksek lisans ve doktora yapan personelimize ek menfaatler de bu kapsamda yeralan uygulamalarımızdır.

Ayrıca taraf işçi sendikasına üye çalışanlarımıza, toplu iş sözleşmesinde tanımlanan çerçevede ücret, hak ve sosyal yardımlar sağlanmaktadır.

Diğer Hususlar

Şirketimizin hedefleri ve 2016 yıllık performansı sene içerisinde yapılmış olan Olağan Genel Kurul'da görüşülmüş olup, Şirket ve faaliyette bulunduğu pazara ait bilgi ve değerlendirmeler ortaklarımızla paylaşılmıştır. Olağanüstü Genel Kurul yapılmamıştır.

6102 Sayılı TTK'nın 199. maddesine istinaden Yünsa Yünlü San. ve Tic. A.Ş.'nin iştirakleri, hakim şirketi ve hakim şirketin bağlı şirketleri ile yapmış olduğu tüm alım satım ve diğer işlemlerle ilgili bilgi sunulmuştur.

Yapılan işlemler 6102 sayılı TTK'nın ilgili maddelerindeki hakim şirket açıklamaları doğrultusunda emsallerine uygun olup, şirketler topluluğuna dahil olması nedeniyle uğradığı herhangi bir kayıp bulunmamaktadır.

Yünsa Yünlü Sanayi ve Ticaret A.Ş. Yönetim Kurulu tarafından hazırlanan 15 Şubat 2017 tarihli Rapor'da Yünsa Yünlü San. ve Tic. A.Ş.'nin iştirakleri, hakim şirketi ve hakim şirketin bağlı şirketleri ile 2016 yılı içinde yapmış olduğu tüm işlemlerde, 6102 Sayılı TTK'nın 199. maddesinde belirtilen ve Yönetim Kurulu'na verilen sorumluluklar kapsamında gerekli tüm hukuki işlemlerin yapıldığı ve önlemlerin alındığı sonucuna ulaşılmıştır.

5. FİNANSAL DURUM

Şirketin ayrıntılı finansal durumu, Şirket'in 1 Ocak - 30 Eylül 2017 Hesap dönemine ait Bağımsız Sınırlı Denetimden Geçmiş Konsolide Finansal İlişkin Açıklayıcı Raporu'nda ve dipnotlarında yer almaktadır.

Şirketin yıllık finansal durum raporları Genel Müdür ve Mali İşler Genel Müdür Yardımcısı tarafından Sabancı Holding Sanayi Grup Başkanı'na sunulmaktadır. Yönetim Kurulu'na da düzenli olarak yapılan Yönetim Kurulu toplantılarında faaliyet sonuçları ile ilgili bilgi verilmekte, finansal sonuçlar, planlanan faaliyetlerin gerçekleşme derecesi, belirlenen stratejik hedeflerin karşısında Şirket'in durumu hakkında açıklamalar yapılmaktadır.

Ciro ve Faaliyet Karlılıkları ile İlgili Gelişmeler

	Eylül 2017
Ciro	212.372.513
Brüt Kar	49.745.675
Faaliyet Karı	28.612.086

2017 yılına ait Üretimin Dağılımı

		Eylül 2017
Kamgarn İplik	Ton	1.731
Kumaş Apre	Km	5.670

2017 yılına ait Satış Hasılatının Dağılımı

		Eylül 2017
Tekstil	(TL)	201.715.893
Konfeksiyon	(TL)	10.656.620

Temel Rasyolar

	2015	2016	2017Q3
I-Mali Bünye Oranları			
Toplam Borçlar/ Toplam Aktifler (%)	0,71	0,82	0,81
Özkaynaklar/ Toplam Aktifler (%)	0,29	0,18	0,19
Borçlanma Oranı (%)	2,41	3,46	2,86
II- Likidite Oranları			
Cari Oran (%)	1,14	1,21	1,33
Asit-test oranı (%)	0,55	0,56	0,89
III- Karlılık Oranları			
Brüt Kar Marjı (%)	22%	13%	23%
Net Kar Marjı (%)	2%	-14%	3%
Hisse Başına Kazanç	0,17	-1,17	0,19

6. RİSKLER VE YÖNETİM ORGANININ DEĞERLENDİRMESİ

Risk değerlendirme ve iç kontrol mekanizması Şirket'in her seviyesinde yürütülmektedir.

Riskin fırsatları da beraberinde getirdiği anlayışıyla ve bu riskleri en etkin şekilde yönetmek amacıyla Şirket bünyesinde Kurumsal Risk Yönetimi uygulanmaktadır. Yünsa Kurumsal Risk Yönetimi, Şirket hedeflerine ulaşmada tehdit ve fırsat oluşturan etkenleri tanımlayarak bunlar karşısında alınacak önlem ve stratejileri belirleyip uygulamak için Şirket içinde yapılandırılan planlı, uyumlu, tutarlı ve devamlılığı olan bir süreçtir.

Şirket riskleri Şirket tarafından belirlenen ana risk göstergeleri ile takip edilmektedir. Bu göstergeler sürekli izlenmekte ve dönemsel olarak raporlanmaktadır. Ana risk göstergelerinin işaret ettiği risklerin yönetilmesi için gerekli aksiyonlar Şirket tarafından alınmaktadır. Riskin Erken Saptanması Komitesi aracılığıyla Yönetim Kurulu periyodik olarak bu riskler hakkında bilgilendirilmektedir.

Şirket risk yönetim anlayışını, stratejilerini, yöntemlerini ve yaklaşımlarını gösteren rol ve sorumlulukları tanımlayan, ortak dil oluşturan risk yönetimi politikasına uygun hareket etmektedir. Bu politika çerçevesinde risklerini daha iyi belirlemek, ölçümlemek ve yönetmek adına bünyesinde bir Risk Yönetimi Bölümü mevcuttur.

Risk Yönetimi Bölümü, Şirket Yönetimi tarafından onaylanmış politika, standart ve prosedürler çerçevesinde Şirketin ana ve kritik risklerinin belirlenmesi, risk sorumluları ile beraber çalışarak söz konusu risklerin azaltılması, yok edilmesi veya transfer edilmesine yönelik önerilerde bulunulması, fonksiyonların aksiyon planlarının takibi, Şirketin risk iştahının belirlenmesine yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesi ve risklerin bu iştah çerçevesinde yönetildiğinin takibi konularında, Yönetimin tam desteği ve sorumluluğu ve Şirket çalışanlarının aktif katılımı içerisinde faaliyetlerini sürdürmektedir.

Şirketin hak ve çıkarlarını korumak, işletme içi ve işletme dışı risklere karşı öneriler geliştirmek üzere denetim, soruşturma ve incelemeler yapmak için Şirket bünyesinde bir İç Denetim Bölümü bulunmaktadır.

Şirket İç Denetim Bölümü, bağımsızlık ilkesi gereği Şirket organizasyon yapısında, Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinden oluşan Denetim Komitesi'ne doğrudan periyodik olarak raporlama yapmakta ve Yönetim Kurulu tarafından kendilerine verilen görevleri mevcut Denetim Komitesi İç Tüzüğü çerçevesinde yerine getirmektedir. İç kontrol mekanizması, üst yönetimin sorumluluğunda olup Şirket İç Denetim Birimince düzenli olarak gözden geçirilmektedir.

İç Denetim Bölümünün görevleri, Şirket ve bağlı ortaklıklarının finansal tablolarının güvenilirliğini ve doğruluğunu kontrol etmek, faaliyetlerin yasalara ve Şirketin kabul edilmiş etik kurallarına uygun olarak yürütülmesini sağlamak, operasyonların etkinliği ve verimliliğini artırmak amacıyla süreçleri analiz ederek mevcut ve potansiyel riskleri tespit edip bu risklerin makul düzeye indirilmesine yönelik güvence vermek ve işletme içerisinde faaliyetlerin önceden belirlenen standartlara, politikalara ve hedeflere uygun bir şekilde yerine getirilip getirilmediğini kontrol etmektedir.

7. FİNANSAL TABLOLARDA YER ALMAYAN ANCAK KULLANICILAR İÇİN FAYDALI OLACAK DİĞER HUSUSLAR

ÜRÜN GRUPLARI

Erkek Giyim Kumaşları

Erkek giyimde yünlü kumaş üretiminde lider konumunda olan Yünsa, uluslararası bilgi ve tecrübesi ile her yıl trend yaratan iki farklı koleksiyon sergiler. %100 yün ve karışımli kumaşlarını 50'den fazla ülkeye ulaştırır.

Kadın Giyim Kumaşları

Kadın giyimde dünyanın lider şirketleri arasında yer alan Yünsa, yenilikçi fikirleri, yüksek teknik bilgi ve birikimi, geniş renk yelpazesi, trendleri oluşturan tasarımları ile zarif ve seçkin koleksiyonlarını müşterilerine sunmaktadır. Kadın giyim koleksiyonu yün ve karışımli kumaşlardan oluşmaktadır.

Döşemelik Kumaşlar

2003 yılında müşteri talepleri ile farklı renk desenlerde sunulan döşemelik kumaşları sahneye çıkaran Yünsa, bu alanda da başarısını sürdürmektedir. Yünsa döşemelik kumaşları, ağırlıklı olarak koltuk, perde gibi ev tekstili ürünlerinde, ofis mobilyalarında; hastane, otel, sinema salonu, havaalanı, restoran gibi özel projelerde ve otomobil, otobüs, uçak, gemi döşemeleri gibi taşımacılık sektöründe kullanılmaktadır.

Üniformalık Kumaşlar

Erkek giyim kumaşlarındaki bilgi ve tecrübe ile üniformalık kumaşları üreten Yünsa, katma değerli kumaşlarını uluslararası müşterileri ile mükemmel hizmet anlayışı ile sunmaktadır.

Yünsa Touch

Yünlü kumaştaki başarısını Yünsa Touch koleksiyonu ile pamukluya taşıyan Yünsa, modern ve yenilikçi çizgisi ile koleksiyonunu hazırlamıştır. 2014 yılında lansmanı yapılan Yünsa Touch koleksiyonu, pamuk ve karışımli kumaşlardan oluşmaktadır.

Yünsa Premium

A/A+ müşterilerine hizmet vermek amacı ile sürdürülebilir karlı büyüme stratejisine paralel olarak hazırlanan ve 2015 yılında lansmanı yapılan Yünsa Premium koleksiyonu üstün kaliteli Yünsa kumaşlarından oluşmaktadır.

ÇEVRE

Yünsa, ülke ekonomisine olan katkısı ve geniş istihdam olanaklarının yanı sıra, dünyanın vazgeçilmez değerlerinden biri olan çevreye de duyarlı bir kurumdur. Geliştirdiği projeler, uyguladığı standartlar ve doğal kaynakları en verimli şekilde kullanma projeleri ile bu alanda sürdürülebilirliği desteklemektedir.

CDP (Karbon Saydamlık Projesi)

Yünsa, iklim değişikliği konusunda duyarlılığını göstererek CDP aracılığı ile sera gazı salınımlarını tüm kamuoyuna açıklamıştır.

Şirketin yürüttüğü "risklerin ve fırsatların değerlendirilmesi " çalışmalarında iklim değişikliğine yönelik olumsuz etkilerin azaltılması önemli hedeflerden biri olmuştur. Yaşanabilir bir dünya için iklim değişikliği çalışmalarına odaklanarak stratejik ve sistemli yönetim biçimi ve çevre dostu projeler ile çalışma programları hazırlanmıştır.

Yünsa, 2010 yılından beri katıldığı CDP iklim değişikliği programına göre olumsuz iklim değişikliği etkilerini azaltma çalışmalarını ve uyguladığı su tasarruf projelerini raporlayarak 2016 Yılı CDP İklim Değişikliği Programı ve 2016 Yılı CDP Su Programı sonuçlarına göre her iki kategoride de B skorlarını aldı. Böylece Yünsa lider ve rekabetçi konumunu geliştirilerek çevre koruma konularında uluslararası platformlarda başarılarını sürdürmeye devam etti.

ISO 14001

Yünsa 2004 yılından beri ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi'ni uygulamaktadır. Bu çerçevede Fabrikamızın çevreye olan etkileri değerlendirilmekte ve bu etkilerin azaltılması veya ortadan kaldırılması için önlemler alınmaktadır.

Eko-Tex 100 Standartı

Eko-Tex® 100 Standardı tekstil ürünleri ile ilgili tüm işleme aşamalarındaki hammaddelere, ara ve son ürünlere yönelik dünya çapında standart bir test ve sertifikalandırma sistemidir. Müşterilerine sağlık açısından sorunsuz ürünler sağlamak isteyen Yünsa, 2016 yılında da Eko-Tex® 100 sertifikasını yenilemiştir. Üretim süreçlerimizde yasaklanmış olan hiçbir kimyasal kullanılmamakta ve tedarikçileri ile bu konuda yakın işbirliği sergileyerek duyarlılığını korumaktadır.

Atıkların Ayrıştırılması

Yünsa'nın faaliyetleri sırasında ortaya çıkan tüm atıklar ayrıştırılmakta ve lisanslı bertaraf/geri dönüşüm kuruluşlarına gönderilmektedir.

Temiz Üretim

Yünsa'da 2017 yılında da Temiz Üretim Planı Gelişim Raporu hazırlanmış ve plan kapsamında çalışmalara devam edilmiştir. Bu kapsamda çevreye verilen zararı en aza indirecek en iyi üretim teknikleri belirlenmekte ve uygulanmaktadır. Bu konu ile ilgili olarak atık suların temizlenerek yeniden kullanımı konusunda bir AR-GE projesi yürütülmektedir.

Doğal Kaynak Kullanımı

Yünsa'da, doğal kaynak kullanımının optimize edilmesi amacı ve çevreye olan olumsuz etkilerin azaltılması ile ilgili enerji ve su tasarrufu konulu AR-GE projeleri başlatılmıştır.

Çevre Eğitimleri

Tek Nokta Eğitimi adı altında çevre bilinçlendirme eğitimlerine 2017 üçüncü çeyreğinde de devam edilmiş ve çalışanların bu konudaki farkındalıklarının artırılması amaçlanmıştır. Ayrıca işe yeni başlayan tüm arkadaşlarımıza Fabrikamızdaki çevre faaliyetleri ve çalışmaları sırasında çevre koruma amacıyla uymaları gereken kurallar paylaşılmaktadır.

Atık Firmalarının Bilinçlendirilmesi

Her yıl çalışılan atık firmalarına yapılan denetimlerde ISO 9001 kalite ve ISO 14001 çevre yönetim standartları ve çevre mevzuatı konularında değerlendirmeler yapıp, iyileştirmeye açık alanları tespit edilerek, eksiklikleri konusunda firmaların aksiyonlar almaları sağlanmaktadır.

ISO 50001

Günümüzde enerjinin ve enerji yönetiminin her geçen gün daha büyük önem kazanması ile birlikte enerji verimliliği daha da kritik bir konuma gelmiştir. Bu sebeple enerji verimliliği alanında yaptığı çalışmalara hız veren Yünsa, ISO 50001 belgesi ile bu alandaki çalışmalarını da belgelemiştir.

İNSAN KAYNAKLARI

Yünsa'nın sürdürülebilir başarısındaki en önemli değer çalışanları olduğu bilinciyle, organizasyonun mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlarına yönelik çözüm ve uygulamalarla katılımcı, paylaşımcı, girişimci, farklılığa ve yaratıcılığa değer veren bir kültürün oluşturulması ve yaygınlaştırılması Şirketin temel hedefidir.

İnsan Kaynakları ilkeleri; etik değerlerin yaşatıldığı, karşılıklı güvenin sağlandığı, sorumlulukların sahiplenildiği, başarıların takdir edildiği, çeşitliliğe ve farklılığa saygı duyulan, görüş ve beklentilerin dikkate alındığı, iş ve özel yaşam dengesinin gözetildiği, yasal gerekliliklerin ötesinde, politika ve uygulamalar yürütülen bir çalışma ortamı sağlamaktır.

Ürün ve hizmetten çok insana yapılan yatırımın önemli olduğu küreselleşme sürecinde, İnsan Kaynakları Bölümü Şirketin misyon, vizyon ve stratejilerine uygun faaliyetler yürütmekte ve sürdürülebilirlik için süreçlerin sürekli iyileştirilmesine çaba göstermektedir.

İşe alım sürecin, Şirketi geleceğe taşıyacak, kurumsal değerlere sahip, işe en uygun nitelikteki adayları seçmeyi ve yerleştirmeyi hedeflemektedir. Seçim sürecinde yapılandırılmış yetkinlik bazlı mülakatlar, kişilik envanterleri, yabancı dil testleri, rol oyunları, vaka çalışmaları, sunumlar ve beceri testleri kullanılarak sistematik ve objektif bir yaklaşım sergilemeye ve pozisyonla adayın eşleşmesine özen gösterilmektedir.

Çalışanların performanslarının ortak ilkeler çerçevesinde objektif bir şekilde değerlendirilmesi amaçlanmakta, ölçülebilir hedefler doğrultusunda performans ölçümlerinin yapılması için sistemler geliştirilmektedir.

Şirketin uzun vadeli strateji ve hedeflerinin operasyonlara indirgenmesi ve performansın takip edilmesi Kurumsal Karne yaklaşımı ile sağlanmaktadır. Kurumsal Karne yaklaşımı ile Şirket hedefleri, fonksiyon hedefleri ve bölüm hedefleri takip edilmektedir. Uygulanan bireysel performans yönetimi ile bölüm hedeflerinin bireysel hedeflere indirgenmesi, çalışanların doğru ve objektif kriterler üzerinden değerlendirilmesi ve sonuç üretme konusunda motive olması ve sürekli gelişim kültürünün yerleşmesi hedeflenmektedir.

Farklı pozisyonlardan beklenen iş çıktılarının değişkenlik göstermesi sebebiyle;

- Beyaz yaka çalışanlar için; verilen iş hedeflerine ve belirlenmiş olan davranışsal hedeflere (yetkinliklere) ulaşma başarısına göre,
- Mavi yaka çalışanlar için; iş disiplini, bireysel iş sonuçları (KAI - Anahtar Aktivite Göstergeleri) ve takım/bölüm iş sonuçları (KPI - Anahtar Performans Göstergeleri) başlıklarında belirlenmiş performans kriterlerine göre

bireysel performans değerlendirmesi yapılmaktadır.

Kariyer Planlama ve Yedekleme süreci ile potansiyel çalışanlar belirlenmekte, gerekli olan mesleki bilgi, beceri, gelişim imkanları sağlanmakta ve daha fazla sorumluluk gerektiren görevlere hazırlanmaları planlanmaktadır. Böylece Şirketteki kritik pozisyonlar etkin bir şekilde yedeklenmekte ve sürdürülebilir performans sağlanmaktadır.

Şirketin Dünya lideri olma hedefine ulaşmada katkı sağlayacak başarı, davranış ve çabaların ön plana çıkarılması ve özendirilmesi, motivasyonun ve Şirkete olan bağlılığın artırılması amacıyla tanıma, takdir ve ödüllendirme sistemleri uygulanmaktadır.

Sürekli Gelişim Faaliyetleri

Şirket strateji ve hedefleri çerçevesinde yürütülen Sürekli Gelişim Faaliyetleri; Liderlik Gelişim, Yetenek Gelişim, Mesleki Gelişim ve Kişisel Gelişim olmak üzere dört ana başlık altında yapılandırılmıştır.

Farklı çalışan gruplarına yönelik yürütülen gelişim programları ile çalışanların kurumsal düzeyde bilgi, beceri ve yetkinliklerinin geliştirilmesine katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

Operatör sürekli gelişim takibinin yapılması için tam zamanlı 6 teknik eğitmen görev yapmaktadır. Operatörlere verilen teknik eğitimler ve sonrasında yapılan saha takipleri ile, operatör bilgi ve beceri düzeyinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Operatör gelişim seviyelerinin takibine yönelik ERP üzerinde kurulan altyapı ile, kişi bazlı gelişimler anlık olarak izlenebilmekte ve bireysel gelişim ihtiyaçları tespit edilebilmektedir.

En önemli kaynağın insan olduğu bilinci ile yürütülen eğitim faaliyetlerinde iç kaynaklardan yararlanılması ve çalışan gelişiminin desteklenmesi amacıyla “İç Eğitimlik Uygulaması” yürütülmektedir.

Ayrıca “Proje Stajyerliği” Uygulaması ile yaz döneminde başarılı üniversite öğrencilerine 3 ay süre ile proje bazlı staj olanağı sağlanmaktadır.

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM RAPORU

BÖLÜM I-KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM BEYANI

Yünsa Yünlü Sanayi ve Ticaret A.Ş. 1 Ocak 2017 - 30 Eylül 2017 hesap döneminde, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından 3 Ocak 2014 tarih 28871 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren II-17.1 sayılı ‘Kurumsal Yönetim Tebliği’ndeki ‘Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri’ne uyum sağlamıştır ve uygulamaktadır.

Yünsa, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri ile kurumsal yönetimin şeffaflık, adillik, sorumluluk ve hesap verebilirliğe dayalı 4 prensibine uymayı kendisine ilke edinmiştir.

Yünsa'nın 2017 yılına ait 'Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu' Sermaye Piyasası Kurulu'nun 27.01.2014 tarih ve 2014/2 sayılı kurul bülteninde yer alan yeni formata uygun olarak hazırlanmıştır.

Yünsa;

Kurumsal Yönetim İlkeleri doğrultusunda gerekli adımları atmış ve bugüne kadar gerçekleştirmiş olduğu tüm faaliyetler ve Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyum konusundaki kararlılığı ile de tüm hissedarlarına ve tüm menfaat sahiplerine karşı sorumluluğunun bilincinde olduğunu göstermiş, Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin Şirket bünyesinde benimsenmesinin Şirket'e sağladığı katkıların bilincinde olan tüm çalışanları ve üst yönetim kademesindeki yöneticileri ile birlikte, Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyumu daha da geliştirmeyi bir hedef haline getirmiş, Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde uyulması zorunlu olan/olmayan düzenlemelere 2017 üçüncü çeyreğinde uyum için gerekli özeni göstermiş ve bu hususları detaylı olarak www.kap.gov.tr adresinde ve Şirket'in www.yunsa.com internet adresinde pay sahipleri ve menfaat sahiplerinin bilgisine sunmuştur.

Bu doğrultuda;

- 2017 üçüncü çeyreğinde içerisinde Şirket, mevzuat gereği yatırımcılara ve analistlere yatırım kararlarını etkileyecek önemdeki tüm bilgilerin zamanında, şeffaf, istikrarlı ve düzenli bir şekilde ve eş anlı olarak iletilmesi için gerekli tüm kamu bilgilendirmeleri yapıp, Yatırımcı İlişkileri İnternet sitesini düzenli olarak güncellemiş ve yatırımcılar ve analistler ile iletişimin sürekli ve en iyi şekilde sağlanmasını teminen yatırımcı toplantılarına katılmıştır. Mevzuat ile ilgili gelişmeleri yakinen takip ederek gerekli aksiyonları almıştır.

Yünsa, Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne tam uyumun önemine inanmakta ve II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nde yer alan, uygulanması zorunlu tutulan ilkelerin tamamına uymaktadır. Ancak zorunlu olmayan ilkelerin bir kısmında uygulamada yaşanan zorluklar, bazı ilkelere uyum konusunda uluslararası platformda ve ülkemizde devam eden tartışmalar, bazı ilkelerin ise Şirketimiz ve piyasanın yapısı itibarıyla örtüşmemesi gibi nedenlerden dolayı henüz tam uyum sağlanamamıştır. Konuyla ilgili gelişmeler izlenmekte olup uyuma yönelik çalışmalarımız devam etmektedir.

2.1.3. ilkesinde yer alan kamuya açıklanması gereken, özel durum ve dipnotlar hariç finansal tablo bildirimlerinin Türkçe'nin yanı sıra eş anlı olarak İngilizce de KAP'ta açıklanması ile ilgili olarak açıklamalardan yararlanacak kişilerin özellikle uluslararası yatırımcıların bu tür bilgilere Reuters, Foreks vb. veri dağıtım kuruluşlarının alt yapılarından faydalanarak ulaşabildiklerinden, şirkete ek iş yükü ve ek maliyet getireceğinden dolayı şirket finansal tablo bildirimleri ve açıklamaları İngilizce hazırlanmamaktadır.

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

BÖLÜM II-PAY SAHİPLERİ

2.1. Yatırımcı İlişkileri Bölümü

Şirkette pay sahipleri ile ilgili Yatırımcı İlişkileri Bölümü yer almaktadır. Bu bölüm Mali İşler Direktörü Semih Utku'nun koordinasyonunda faaliyet göstermektedir.

Yatırımcı İlişkileri Bölümü, pay sahiplerinin ve potansiyel yatırımcıların gizli ve ticari sır niteliğindeki bilgiler hariç olmak üzere ve bilgi eşitsizliğine yol açmayacak şekilde düzenli olarak; Şirketin faaliyetleri, finansal durumu ve stratejilerine yönelik olarak bilgilendirilmesinden ve pay sahipleri ile şirket yöneticileri arasındaki çift yönlü iletişimin yönetilmesinden sorumludur.

Yatırımcı İlişkileri Bölümü pay sahiplerinin bilgi edinme haklarının ve pay sahiplerinin ortaklıktan doğan haklarının eksiksiz ve en kısa zamanda yerine getirilmesi yönünde aşağıdaki faaliyetleri yapmaktadır:

- Yatırımcılar ile ortaklık arasında yapılan yazışmalar ile diğer bilgi ve belgelere ilişkin kayıtların sağlıklı, güvenli ve güncel olarak tutulmasını sağlamak,

- Ortaklık pay sahiplerinin ortaklık ile ilgili yazılı bilgi taleplerini yanıtlamak,
- Genel kurul toplantısı ile ilgili olarak pay sahiplerinin bilgi ve incelemesine sunulması gereken dokümanları hazırlamak ve genel kurul toplantısının ilgili mevzuata, esas sözleşmeye ve diğer ortaklık içi düzenlemelere uygun olarak yapılmasını sağlayacak tedbirleri almak,
- Kurumsal yönetim ve kamuyu aydınlatma ile ilgili her türlü husus da dahil olmak üzere Sermaye Piyasası Mevzuatı'ndan kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmesini gözetmek ve izlemek.

Bu görevler çerçevesinde 2017 üçüncü çeyreğinde tüm sorumluluklarını eksiksiz olarak tamamlamıştır. Ayrıca üçüncü çeyrekte yaklaşık 8 pay sahibi ile telefonda görüşülmüş ve gelen sorular cevaplandırılmıştır.

Yatırımcı İlişkileri Bölümü 2016 yılında yürütmüş olduğu faaliyetlerle ilgili rapor hazırlayarak 15.02.2017 tarihinde Yönetim Kurulu'na sunmuştur.

2.2. Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı

Pay sahipleri arasında bilgi edinme hakkının kullanımında ticari sır niteliğindeki dışındaki tüm bilgiler pay sahipleri ile paylaşılmakta olup, pay sahiplerinin strateji ve faaliyetlere ilişkin ilk elden bilgi edinmeleri sağlanmaktadır.

2017 üçüncü çeyreğinde Yatırımcı İlişkileri Bölümü tarafından pay sahiplerinden gelen bilgi talepleri telefonla yapılan görüşmelerde cevaplandırılmış, bu amaçla pay sahiplerini ilgilendirecek bilgiler İnternet sitesinde zorunlu bildiri süreçleri içinde duyurulmuştur.

2017 üçüncü çeyreğinde, Şirketin İnternet sitesinde, pay sahiplerinin, pay sahipliği haklarının kullanımını etkileyebilecek nitelikteki herhangi bir bilgi ve açıklamaya yer verilmemiştir.

Şirket Esas Sözleşmesi'nde, özel denetçi atanması bir hak olarak düzenlenmemiştir. 2017 üçüncü çeyreğinde pay sahiplerinden bu konuda bir talep alınmamıştır.

2.3. Genel Kurul Toplantıları

Şirket'in Genel Kurul Toplantılarına ilişkin düzenlemeler, Şirket İnternet Sitesinde 'Bilgi Toplumu Hizmetleri' sayfalarında yer alan 'Yünsa Yünlü Sanayi ve Ticaret A.Ş. Genel Kurulu'nun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında İç Yönergesi'nde yer almaktadır. Bunun yanı sıra, mevzuat gereği Genel Kurul öncesinde ve sonrasında KAP üzerinden kamu ile paylaşılması gereken açıklama ve belgeler de, Yatırımcı İlişkileri başlığı altındaki 'Genel Kurul Toplantıları' başlığı altında internet sitesinde paylaşılmıştır.

Yünsa'nın 2016 yılı Olağan Genel Kurul Toplantısı 29 Mart 2017 tarihinde Sabancı Center, 4.Levent 34330 İstanbul adresinde bulunan Şirket merkezindeki Sadıka Ana Salonu'nda yapılmıştır. Yünsa'nın Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda, Şirket'in toplam 29.160.000,00 TL'lik toplam itibari değeri, toplam itibari değeri 17.244.641,00 TL olan 1.724.464.100 adet pay ile temsil edilmiş, toplantı %59,14 katılım oranı ile gerçekleştirilmiştir.

1.3.11. ilkesi ile ilgili olarak Genel Kurul Toplantıları ortaklarımıza açık olarak yapılmaktadır, Elektronik Genel Kurul sayesinde fiziki olarak gelemeyen ortaklarımız da Genel Kurul'a katılabilmektedir. Bundan dolayı Genel Kurul Toplantılarımız menfaat sahiplerine ve medya dahil kamuya açık olarak yapılmamaktadır.

Genel Kurul toplantılarına davet Türk Ticaret Kanunu (TTK), Sermaye Piyasası Kanunu ve Şirket Esas Sözleşmesi hükümlerine göre, Yönetim Kurulu'nca yapılmaktadır. Genel Kurul'un yapılması için Yönetim Kurulu kararı alındığı anda KAP aracılığı ile açıklamalar yapılarak kamuoyu bilgilendirilmektedir. Genel Kurul toplantı ilanı, www.yunsa.com adresinde yer alan İnternet sitemizde ve Merkezi Kayıt Kuruluşu'nun İnternet sitesinde Elektronik Genel Kurul Sistemi sayfasında en geç Genel Kurul Toplantı'sından 21 gün önce yapılmaktadır.

Genel Kurul Toplantısı öncesinde gündem maddeleri ile ilgili olarak gerekli dokümanlar kamuya duyurularak, tüm bildirimlerde yasal süreçlere ve mevzuata uyulmaktadır. Genel Kurul gündem maddeleri çerçevesinde; yıllık faaliyet raporu, finansal tablolar, kurumsal yönetim ilkelerine uyum raporu, kâr dağıtım önerisi, bağımsız denetim raporu, Esas Sözleşme'de değişiklik yapılacaksa değiştirilen metnin eski ve yeni şekillerini içeren tadil tasarıları, Genel Kurul Toplantısından 3 hafta öncesinde, şirket merkezi ve İnternet sitesinde pay sahiplerinin en kolay yolla ulaşacağı şekilde incelemeye açık tutulmaktadır. Ayrıca gündem maddelerine ilişkin bilgilendirme dokümanlarında her bir gündem maddesi için detaylı açıklama yapılmakta, ilkelerde Genel Kurul Toplantıları için öngörülen diğer bilgiler yatırımcılara sunulmaktadır.

Genel Kurul Toplantılarımızda gündem maddelerinin oylanmasında el kaldırma usulü ile açık oylama yöntemi kullanılmaktadır.

Payları Merkezi Kayıt Kuruluşu nezdinde kayden izlenmekte olan pay sahiplerimiz ilan edilen mahalde fiziki genel kurula şahsen veya temsilcileri aracılığı ile katılabilir veya dilerlerse güvenli elektronik imzalarını kullanarak Merkezi Kayıt Kuruluşu tarafından sağlanan Elektronik Genel Kurul Sistemi üzerinden de Genel Kurul'a elektronik ortamda şahsen veya temsilcileri aracılığı ile katılabilirler. Genel Kurul'a pay sahipleri arasında eşitsizliğe yol açmayacak şekilde, en az maliyetle ve en kolay usulde katılım kolaylaştırıcı uygulamalar gözetilmiştir.

Pay sahipleri, temsilcilerini; Elektronik Genel Kurul Sistemini kullanarak yetkilendirebilecekleri gibi, Sermaye Piyasası Kurulu II-30.1 hükümleri çerçevesinde Şirket merkezimiz ve Şirketimizin www.yunsa.com İnternet adresinden temin edebilecekleri vekâletname formunu doldurup imzalarını notere onaylatarak veya noterce onaylı imza sirkülerini kendi imzalarını taşıyan vekâletname formuna ekleyerek de toplantıda kendilerini temsil ettirebilirler.

Genel Kurul toplantılarımız Şirket merkezinde yapılmaktadır. Esas Sözleşmemiz, gerekli olduğu hallerde toplantıların Yönetim Kurulu'nun vereceği karar üzerine merkezin bulunduğu il sınırları içerisinde başka bir yerde veya Şirketin sınai tesisinin bulunduğu yerde yapılmasına da olanak sağlamaktadır.

Toplantı tutanaklarına www.yunsa.com adresindeki İnternet sitemizden ve www.kap.gov.tr adresinden ve Merkezi Kayıt Kuruluşu'nun İnternet sitesinde Elektronik Genel Kurul Sistemi sayfasından ulaşılabilir. Ayrıca Şirket merkezinde bu tutanaklar hissedarlarımızın incelemesine açık olup; talep edenlere verilmektedir.

Dönem içinde yapılan bağış ve yardımlar ve politika değişiklikleri hakkında Genel Kurul'da ayrı bir gündem maddesi ile bilgi verilmektedir. Genel Kurul toplantısında 2016 yılında toplam 2.000 TL tutarında bağış yapıldığı ortakların bilgisine sunulmuş ve Şirket'in 2017 yılında yapacağı bağışların üst sınırının 250.000 TL ve/veya ticari karın %5'i olmasına karar verilmiştir. Bağış ve Yardım Politikası 25 Mart 2015 tarihinde yapılan Genel Kurul Toplantısı'nda pay sahiplerinin onayına sunulmuş ve onaylanmıştır.

Pay sahiplerine Genel Kurul'da soru sorma hakkı kullandırılmış olup, sorulan tüm sorular doğrudan Genel Kurul Toplantısı'nda cevaplandırılmıştır. Ayrıca Genel Kurul Toplantısı sırasında sorulan tüm sorular ile bu sorulara verilen cevaplar, Genel Kurul Tarihi'nden sonraki 30 gün içerisinde Yatırımcı İlişkileri Bölümü tarafından ortaklık İnternet sitesinde kamuya duyurulmuştur.

Pay sahipleri tarafından gündem önerisi verilmemiştir.

Yönetim kontrolünü elinde bulunduran pay sahiplerinin, Yönetim Kurulu üyelerinin, idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarının, ortaklık veya bağlı ortaklıkları ile çıkar çatışmasına neden olabilecek önemli bir işlem yapması ve/veya ortaklığın veya bağlı ortaklıklarının işletme konusuna giren ticari iş türünden bir işlemi kendi veya başkası hesabına yapması ya da aynı tür ticari işlemlerle uğraşan başka bir ortaklığa sorumluluğu sınırsız ortak sıfatıyla girmesi söz konusu değildir. Bu kişiler dışında şirket bilgilerine ulaşma imkanı olan kimselerin kendileri adına Şirket'in faaliyet konusu kapsamında yaptıkları işlem bulunmamaktadır.

2.4. Oy Hakları ve Azlık Hakları

Esas Sözleşmede imtiyazlı oy hakkı bulunmamaktadır.

Şirketimizin karşılıklı hissedarlık menfaatleri içerisinde olduğu herhangi bir şirket mevcut değildir.

Şirketimizce TTK ve SPK düzenlemelerine uygun olarak azlık haklarının kullanılmasına önem verilmekte olup, 2017 üçüncü çeyreğinde buna ilişkin eleştiri ya da şikayet olmamıştır.

1.5.2. ilkesi ile ilgili olarak azlık haklarının Genel Kurul'a katılma, vekaletle temsil, oy hakkının kullanımında üst sınır uygulanmaması gibi temel pay sahipliği haklarının kullandırılmasında herhangi bir hak ihlali bulunmamaktadır. Azlık haklarının kullandırılmasına özen gösterilmiş, ancak azlık haklarının kapsamının genişletilmesi ve sermayenin yirmide birinden daha düşük miktara sahip olanlara da bu hakların tanınması konusunda herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

2.5. Kâr Payı Hakkı

Yünsa Yünlü Sanayi ve Ticaret A.Ş. (Yünsa) Kar Dağıtım Politikası, Türk Ticaret Kanunu hükümleri, Sermaye Piyasası Mevzuatı ve diğer ilgili mevzuat ile Esas Sözleşmemizin kar dağıtımı ile ilgili maddesi çerçevesinde; Yünsa'nın orta ve uzun vadeli stratejileri ile yatırım ve finansal planları doğrultusunda, ülke ekonomisinin ve sektörün durumu da göz önünde bulundurulmak ve pay sahiplerinin beklentileri ve Yünsa'nın ihtiyaçları arasındaki denge gözetilmek suretiyle belirlenmiştir.

Genel Kurul'da alınan karar doğrultusunda, dağıtılacak kar payı miktarının belirlenmesi esası benimsenmiş olmakla beraber; kar dağıtımında pay sahiplerine dağıtılabılır karın en az %50'si oranında nakit ve/veya bedelsiz hisse şeklinde kar payı dağıtılması prensip olarak benimsenmiştir.

Yünsa'da kar payı avansı dağıtımı uygulaması bulunmamaktadır.

Kar payları, mevcut payların tamamına, bunların ihraç ve iktisap tarihlerine bakılmaksızın eşit olarak, en kısa sürede dağıtılması kabul edilmekle birlikte, belirlenmiş yasal süreler içerisinde Genel Kurul onayını takiben Genel Kurul'un tespit ettiği tarihte pay sahiplerine dağıtılacaktır.

Genel Kurul, net karın bir kısmını veya tamamını olağanüstü yedek akçeye nakledebilir. Yünsa Yönetim Kurulu'nun, Genel Kurul'a karın dağıtılmamasını teklif etmesi halinde, bu durumun nedenleri ile dağıtılmayan karın kullanım şekline ilişkin olarak Genel Kurul Toplantısı'nda pay sahiplerine bilgi verilir. Aynı şekilde bu bilgilere, faaliyet raporu ve İnternet sitesinde de yer verilerek kamuoyu ile paylaşılır.

Kar dağıtım politikası Genel Kurul Toplantısı'nda pay sahiplerinin onayına sunulur. Bu politika, ulusal ve küresel ekonomik şartlarda herhangi bir olumsuzluk olması, gündemdeki projelerin ve fonların durumuna göre Yönetim Kurulu tarafından her yıl gözden geçirilmektedir. Bu politikada yapılan değişiklikler de, değişiklikten sonraki ilk Genel Kurul toplantısında pay sahiplerinin onayına sunulur ve İnternet sitesinde kamuoyuna açıklanır.

Kar dağıtım politikası ve yıllık kar dağıtım önerisi faaliyet raporunda yer almakta, Genel Kurul'da ortakların bilgisine sunulmakta ve Yatırımcı İlişkileri İnternet sitesinde kamuya duyurulmaktadır.

2016 yılı Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda, SPK'nın kar dağıtımına ilişkin düzenlemeleri dahilinde 2016 hesap dönemine ilişkin olarak herhangi bir kar dağıtımı yapılamayacağına karar verilmiştir. Şirkette Esas Sözleşme hükümleri gereği kâr dağıtımına katılım konusunda imtiyaz bulunmamaktadır.

2.6. Payların Devri

Şirket Esas Sözleşmesi'nde pay devrini kısıtlayan bir hüküm yer almamaktadır.

BÖLÜM III-KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK

3.1. Kurumsal İnternet Sitesi ve İçeriği

Şirketin kurumsal İnternet sitesi mevcuttur. Adresi www.yunsa.com olan İnternet sitesinde yer alan önemli bilgiler İngilizce olarak da hazırlanmaktadır, açıklamalardan yararlanacak kişiler özellikle uluslararası yatırımcılar bu tür bilgilere Reuters, Foreks vb. veri dağıtım kuruluşlarının alt yapılarından faydalanarak ulaşabildiklerinden, şirkete ek iş yükü ve ek maliyet getireceğinden dolayı şirketin bazı bilgileri İngilizce hazırlanmamaktadır.

Mevcut ve potansiyel yatırımcılara, aracı kurumlara kapsamlı bilgi aktarımının sağlanması amacıyla İnternet sitesinde ayrı bir “Yatırımcı İlişkileri” bölümü ve “Bilgi Toplumu Hizmetleri” bölümü yer almaktadır.

Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından hazırlanıp Resmi Gazete’nin 31.05.2013 tarihli sayısında yayımlanan Sermaye Şirketlerinin Açacakları İnternet Sitelerine Dair Yönetmelik ile TTK’nın 1524. maddesinin birinci fıkrası ile İnternet sitesi açılmasına ve bu sitenin belirli bir bölümünün Şirketçe kanunen yapılması gereken ilanların yayınlanması için özgülenmesine ve bilgi toplumu hizmetlerine ayrılmasına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir. MKK’nın sağlamış olduğu e-şirket: Şirketler Bilgi Portalı platformu hizmetinden faydalanılarak TTK’nın 1524. maddesi uyarınca İnternet sitesinde ilan edilecek içeriğin Şirketin kendisine özgülenmiş sayfalarına güvenli elektronik imza ve zaman damgası ile yüklenmesi, yüklenen içeriğin güvenli ortamda tutulması, içeriğin erişime hazır bulundurulması ve güvenli olarak arşivlenmesi sağlanmıştır.

SPK Kurumsal Yönetim İlkelerinde öngörülen bilgiler İnternet sitesinde bulunmaktadır. İnternet sitesinin yönetimine ilişkin esaslar “Bilgilendirme Politikamızda” yer almaktadır.

Sitede yer alan bazı başlıklar aşağıdaki gibidir:

- Kurumsal kimliğe ilişkin detaylı bilgiler
- Vizyon ve misyon
- Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Yönetim hakkında bilgi
- Şirket ortaklık yapısı
- SPK özel durum açıklamaları
- Şirket esas sözleşmesi
- Ticaret sicil bilgileri
- Finansal bilgiler
- Bağımsız denetçi bilgileri
- Genel Kurul’un toplanma tarihi, gündem, gündem konuları hakkında açıklamalar
- Genel Kurul toplantı tutanağı ve hazırlanmış cetveli
- Vekaletname örneği
- Kurumsal yönetim uygulamaları ve uyum raporu
- Kar dağıtım önerisi
- Kar dağıtım politikası
- Bilgilendirme politikası
- Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele politikası
- Bağış ve yardım politikası
- Sıkça sorulan sorular bölümü

3.2. Faaliyet Raporu

Şirket faaliyet raporu, 28 Ağustos 2012 tarihinde 28395 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ‘Şirketlerin Yıllık Faaliyet Raporu’nun Asgari İçeriğinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik’ hükümleri, SPK II-14.1 sayılı ‘Sermaye Piyasası’nda Finansal Raporlamaya İlişkin Esaslar Tebliği’ndeki süreler ve Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde hazırlanır ve kamu ile paylaşılır.

Faaliyet Raporu, Yönetim Kurulu'nun onayından geçirilmekte ve Yönetim Kurulu, ayrı bir sorumluluk beyanı ile finansal tablolardan sonra açıklanması konusunda karar almadığı sürece, finansal tablolar ile birlikte kamuya açıklanmaktadır.

Bu doğrultuda 2016 yılı faaliyet raporu, Türk Ticaret Kanunu, Yönetmelik ve Sermaye Piyasası Kanunu ile ilgili düzenlemeler çerçevesinde, 2016 yılı Olağan Genel Kurul Toplantısı'ndan önceki üç hafta süreyle Şirketimiz Merkezi'nde, MKK'nın Elektronik Genel Kurul portalında ve Şirket İnternet adresinde ortaklarımızın incelemesine sunulmuş, 29 Mart 2017 tarihinde yapılan Olağan Genel Kurul'da okunarak müzakere edilmiştir.

BÖLÜM IV-MENFAAT SAHİPLERİ

4.1. Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi

Menfaat sahipleri, Şirket hakkındaki gelişmeleri, ilgili mevzuat gereği kamuya yapılan açıklamalar aracılığı ile öğrenmektedir. Kamuya ilişkin bilgilendirmeler gerek yapılan basın toplantıları ve gerekse de medya aracılığıyla verilen demeçlerle yapılmaktadır. Diğer taraftan Genel Kurul Toplantılarımızda, İnternet sitemizde detaylı bilgilerin verilmesi, faaliyet raporumuzun kapsamlı olması, basın açıklamalarımız ve şeffaflığı esas alan bilgilendirme politikamız ile uygulamalarımız yalnızca pay sahiplerinin değil tüm menfaat sahiplerinin bilgilendirilmesini sağlamaktadır.

Şirket çalışanları ayrıca uzmanlık alanlarında ve ilgili oldukları genel konularda yapılan toplantılar, düzenlenen seminerler, eğitimler ve e-posta kanalıyla gönderilen bilgiler vasıtasıyla bilgilendirilmektedir. Çalışanlar için bir portal mevcuttur ve çalışma alanlarını ilgilendirecek her türlü bilgi ve belgeye bu portal kanalı ve elektronik uygulamalar ile ulaşmaları sağlanmaktadır.

Şirket İnternet sitesinde yer alan etik@yunsas.com adresi aracılığıyla menfaat sahiplerinin mevzuata ve Şirket etik kurallarına uygun olmayan işlemleri Denetim Komitesi'ne iletmek üzere Denetim Bölümü Başkanlığı'na, Etik Başkanlığı'na sunmaları mümkündür.

4.2. Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı

- *Pay sahiplerinin*, Genel Kurul, yatırımcı fabrika ziyaretleri ve Finansman ve Yatırımcı ilişkileri bölümüne iletilen talep ve öneriler ile
- Tedarikçilerin, yapılan iyileştirme görüşmeleri, anketler ve tedarikçi ziyaretleri ile
- Müşterilerin, müşteri ziyaretleri, memnuniyet anketleri, fuarlar, toplantılar ve müşteri günleri ile

yönetime katılımı sağlanmaktadır.

Çalışanların yönetime katılımı ve katkıları ise, Şirket içinde yapılan periyodik toplantılar, yıllık hedef belirleme toplantıları, bütçeye uyum ve performans gözden geçirme toplantıları, TPM komite toplantıları, kalite/çevre/iş güvenliği ve enerji konulu toplantılar, iyileştirme çalışmaları, proje grupları, çeşitli paylaşım günleri ve öneri sistemi gibi araçlar ile sağlanmaktadır. Ayrıca çalışma hayatını değerlendirme anketi, iç müşteri memnuniyeti anketleri, paylaşım ve iletişim toplantıları, iklim anketleri, performans görüşmeleri, Genel Müdürle buluşma aktiviteleri gibi çeşitli uygulama araçları ile çalışanlar yönetime ve çalışma arkadaşlarına geri bildirim vermekte ve sonuçlar yönetim toplantılarında ele alınarak gerekli değişimler için aksiyon planları oluşturulmaktadır.

Bu yaklaşımlar ile menfaat sahiplerinin Şirket'in etkin yönetimini temin için gerekli katılım ve katkıları sağlanmaktadır.

4.3. İnsan Kaynakları Politikası

İnsan Kaynakları Politikası, Şirketimiz İnternet sitesinde, intranette, dokümantasyon sisteminde ve iç görsel yönetim alanlarında paylaşılmaktadır.

İnsan Kaynakları Politikamız

Şirketimizin sürdürülebilir başarısındaki en önemli değerın çalışanlarımız olduğu bilinciyle, organizasyonumuzun mevcut ve gelecekteki ihtiyaclarına yönelik çözüm ve uygulamalarla katılımcı, paylaşımcı, girişimci, farklılığa ve yaratıcılığa değer veren bir kültürün oluşturulması ve yaygınlaştırılması temel hedefimizdir.

İlkelerimiz;

- Etik değerlerin yaşatıldığı, karşılıklı güvenin sağlandığı, sorumlulukların sahiplenildiği, başarıların takdir edildiği, çeşitliliğe ve farklılığa saygı duyulan, görüş ve beklentilerin dikkate alındığı, iş ve özel yaşam dengesinin gözetildiği, yasal gerekliliklerin ötesinde, politika ve uygulamalar yürütölen bir çalışma ortamı sağlamaktır.

Bu ilkeler doğrultusunda;

- Gelişim potansiyeli yüksek, değişimlere pozitif katkıda bulunan kişileri şirkete kazandırmayı,
- Sürekli gelişim fırsatı yaratmayı,
- Şirket hedeflerinin gerçekleştirilmesi için bireysel performansı destekleyen süreçleri yönetmeyi,
- Yenilikçi ve girişimci çalışanları desteklemeyi,
- Katkı ve başarıları takdir etmeyi ve ödüllendirmeyi,
- Tüm paydaşlarımız ile sağlam temelli ilişki yönetmeyi,
- Sürekli iyileştirmeyi ve gelişimi destekleyen bir kurum kültürü olmayı,
- Sistemleri, süreçleri ve iletişim kanallarını gözden geçirerek ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden yapılandırmayı,

taahhüt ederiz.

Çalışanlarımızdan temel beklentimiz, katılımcı, paylaşımcı, girişimci bir kültürle Yünsa'nın sürdürülebilir büyüme hedeflerine yönelik alanlarda farklılığa ve yaratıcılığa her zaman liderlik ederek Şirket iş sonuçlarımıza katma değer yaratmalarındır.

İşe alım ve nitelikli iş gücünü çekme, kurumsal ve bireysel performans yönetimi, kariyer ve yedekleme yönetimi, bireysel ve organizasyonel gelişim, eğitim, ücret – ödöl ve yan haklar yönetimi, endüstriyel ilişkiler, iş sağlığı ve güvenliği, çevre koruma, genel hizmetler yönetimi süreçleri olarak tanımlanan insan kaynakları faaliyetleri İnsan Kaynakları Müdürü Tamer Tok tarafından yürütölmektedir.

İşe alım sürecimizde, Şirketimizi geleceğe taşıyacak, kurumsal değerlerimize sahip, işe en uygun nitelikteki adayları seçmek ve yerleştirmek amaçlanmaktadır. Bu sayede uzun vadeli, verimli ve etkin bir çalışma hayatı oluşturulacağına inanmaktayız.

Seçim sürecinde yapılandırılmış yetkinlik bazlı mülakatlar, kişilik envanterleri, yabancı dil testleri, rol oyunları, vaka çalışmaları, sunumlar ve beceri testleri kullanılarak sistematik ve objektif bir yaklaşım sergilenmektedir.

Şirketin uzun vadeli strateji ve hedeflerinin operasyonlara indirgenmesi ve performansın takip edilmesi Kurumsal Karne yaklaşımı ile sağlanır. Kurumsal karne yaklaşımı ile Şirket hedefleri, Fonksiyon Hedefleri ve Bölüm Hedefleri takip edilmektedir.

Uygulanan bireysel performans yönetimi ile bölüm hedeflerinin bireysel hedeflere indirgenmesi, çalışanların doğru ve objektif kriterler üzerinden değerlendirilmesi ve sonuç üretme konusunda motive olması, sürekli gelişim kültürünün yerleşmesi sağlanmaktadır. Sürecin en önemli parçası, sürekli takip ve geri bildirimdir.

Nitelikli işgücünü Şirketimize çekecek ve çalışanlarımızı taşıdıkları sorumluluklar ve organizasyona kattıkları değer doğrultusunda ödüllendirecek bir ücret ve yan hak sistemi uygulanmaktadır.

Beyaz yaka çalışanların ücret ve yan hak sistemi, iş büyüklükleri, piyasa verileri ve Şirket performansına göre oluşturulan ücret politikası ve bireysel hedeflere ulaşma başarısını esas almaktadır. Mavi yaka çalışanların ücret ve yan hakları Toplu İş Sözleşmesi ile düzenlenmektedir.

Sürekli gelişim yaklaşımı çerçevesinde, çalışanlarımızdan gelen iyileştirme ve geliştirmeye dönük yeni görüş ve fikirler “Öneri Sistemi” ile desteklenmektedir. Tüm çalışanlarımız sahalarda yer alan kiosklerden veya bilgisayarlardan ilgili portala ulaşarak öneri verebilmekte, yazdıkları hata kartları ile de düzeltici ve önleyici faaliyetler kapsamında önerilerini dile getirmektedirler.

Çalışanların vermiş olduğu öneriler, ilgili komiteler ve yöneticiler tarafından değerlendirilip, değerlendirme sürecinin ardından kabul edilen ve uygulamaya alınan öneri sahipleri ödüllendirilmektedir.

Ayrıca, tanıma, onurlandırma ve ödüllendirme yaklaşımları ile çalışanların bireysel/grup çaba ve başarıları ödüllendirilerek motivasyon ve şirket bağlılığının artırılmasına katkı sağlanmaktadır. Tüm görev tanımları, organizasyon şemaları, performans ve ödüllendirme kriterleri ilgili prosedürlerde tanımlanmış olup, tüm çalışanların ulaşabildiği dokümantasyon sistemi, intranet ve diğer ortamlarda paylaşılmakta ve sürekli güncellenmektedir.

Şirkette 2017 üçüncü çeyreğinde ve öncesinde çalışanlardan ayrımcılık konusunda gelen bir şikayet olmamıştır.

3.1.2 ilkesi ile ilgili olarak ulusal ve uluslararası pazarlarda faaliyet gösteren Sabancı Topluluğu şirketleri, bulundukları pazarlardaki yerel hukuk kurallarına ve varsa toplu iş sözleşmesi gibi özel hukuk kurallarına saygılı ve uygun davranır. Çalışanların iş sözleşmelerinin başlamasından sona ermesine kadar geçen süreçte, tüm hak ve alacaklarının korunması ve ödenmesi konusunda gerekli özeni gösterir.

3.3.6. ilkesi ile ilgili olarak Şirket çalışanlarının görev tanımları ve dağılımı ile performans ve ödüllendirme kriterleri çalışanlara duyurulur, çalışanlara verilen ücret ve diğer menfaatlerin belirlenmesinde verimliliğe dikkat edilir, ancak İnsan Kaynakları Politikası gereği çalışanlara yönelik pay edindirme programları bulunmamaktadır.

2017 üçüncü çeyreğinde sosyal ve kurumsal yaşamımıza dahil olan Kişisel Verilerin Korunması mevzuatına uyum aynı zamanda Şirketin öncelikli konularındandır.

4.4. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Oluşturduğumuz sistemin sürekliliğini, güvenilirliğini ve saygınlığını sağlama konusunda, Sabancı değerleri ve çalışma prensipleri üzerine kurulmuş İş Etiği Kuralları – SA Etik büyük önem taşımaktadır. Şirketimizin tüm faaliyetleri SA Etik kuralları çerçevesinde yürütülmektedir. İş etiği kuralları kurumsal web sitesinde yayımlanarak kamuya açıklanmıştır.

SA-Etik’in etkin bir şekilde uygulanabilmesi Etik Kurul ve Etik Kural Danışmanları aracılığıyla gerçekleşmektedir. Etik Kural Danışmanınız, H.Ö. Sabancı Holding Etik Kurul’u ile sürekli iletişim içinde olarak şirketimizdeki SA-Etik uygulamalarını takip etmekte, çalışanlarımıza danışmanlık yapmakta, uygulamaların gerçekleştirilmesi ve geliştirilmesi için Etik Kurul’a destek olmakta ve SA-Etik uygulamaları ile ilgili şirket içerisindeki gerekli koordinasyonu sağlamaktadır.

Sabancı Topluluğu’nun ve Şirketimizin üzerine inşa edildiği etik değerleri gelecek nesiller için yaşatma sorumluluğumuz çerçevesinde, etik değerlerin tüm çalışanlarımıza etkin bir şekilde aktarılması ve yaygınlaştırılması eğitimler aracılığı ile sağlanmaktadır. Şirket portallarında yayımlanan İş Etiği Kuralları, oryantasyon eğitimlerinde ve/veya e-öğrenme ortamlarında tüm çalışanlara aktarılmakta ve basılı kitapçıklar halinde dağıtılmaktadır. Ayrıca her yılsonunda, çalışanlarımız e-öğrenme programıyla iş etiği kurallarına ilişkin bilgilerini güncellemekte ve iş etiğine bağlılıklarını, doldurdukları “İş Etiği Uygunluk Bildirimi” ile yenilemektedirler.

Yünsa, ülke ekonomisine olan katkısı ve geniş istihdam olanaklarının yanı sıra, dünyanın vazgeçilmez değerlerinden biri olan çevreye de duyarlı bir kurumdur. Geliştirdiği projeler, uyguladığı standartlar ve doğal kaynakları en verimli şekilde kullanma projeleri ile bu alanda sürdürülebilirliği desteklemektedir. Şirketin yürüttüğü "risklerin ve fırsatların değerlendirilmesi " çalışmalarında iklim değişikliğine yönelik olumsuz etkilerin azaltılması önemli hedeflerden biri olmuştur. Yaşanabilir bir dünya için iklim değişikliği çalışmalarına odaklanarak stratejik ve sistemli yönetim biçimi ve çevre dostu projeler ile çalışma programları hazırlanmıştır.

Yünsa, 2010 yılından beri katıldığı CDP iklim değişikliği programına göre olumsuz iklim değişikliği etkilerini azaltma çalışmalarını ve uyguladığı su tasarruf projelerini raporlayarak 2016 Yılı CDP İklim Değişikliği Programı ve 2016 Yılı CDP Su Programı sonuçlarına göre her iki kategoride de B performans skorlarını aldı. Böylece Yünsa lider ve rekabetçi konumunu geliştirilerek çevre koruma konularında uluslararası platformlarda başarılarını sürdürmeye devam etti. Yünsa 2004 yılından beri ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi'ni uygulamaktadır. Bu çerçevede Şirket'in çevreye olan etkileri değerlendirilmekte ve bu etkilerin azaltılması veya ortadan kaldırılması için önlemler alınmaktadır.

Yünsa'da 2016 yılında da Temiz Üretim Planı hazırlanmış ve plan kapsamında çalışmalara başlanmıştır. Bu kapsamda, çevreye verilen zararı en aza indirecek en iyi üretim teknikleri belirlenmekte ve uygulanmaktadır. Bu konu ile ilgili olarak atıksuların temizlenerek yeniden kullanımı konusunda Ar-Ge projesi yürütülmektedir.

Eko-Tex®100 Standardı tekstil ürünleri ile ilgili tüm işleme aşamalarındaki hammaddelere, ara ve son ürünlere yönelik dünya çapında kabul edilmiş bir test ve sertifikalandırma sistemidir. Müşterilerine sağlık açısından sorunsuz ürünler sağlamayı ilke edinmiş Yünsa, 2017 yılında da Eko-Tex®100 sertifikasını yenilemiştir. Üretim süreçlerinde yasaklanmış olan hiçbir kimyasal madde kullanılmamakta ve tedarikçileri ile bu konuda yakın işbirliği sergileyerek duyarlılığını korumaktadır.

Yünsa'nın faaliyetleri sırasında ortaya çıkan tüm atıklar ayrıştırılmakta ve lisanslı bertaraf veya geri dönüşüm kuruluşlarına gönderilmektedir.

Faaliyetlerimiz sonucu oluşan toz ve gaz emisyonları akredite kuruluşlarca yapılan emisyon ölçümleriyle düzenli olarak kontrol edilmekte olup Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na raporlanmaktadır. Yünsa'da, doğal kaynak kullanımının optimize edilmesi amacı ve çevreye olan olumsuz etkilerin azaltılması ile ilgili enerji ve su tasarrufu konulu AR-GE projeleri başlatılmıştır.

Yünsa, doğaya duyduğu saygı ve sosyal sorumluluk bilinciyle, sağlıklı bir geleceğe katkıda bulunmak amacıyla İstanbul – Edirne otoyolu Çerkezköy kavşağında ve Çerkezköy – Saray devlet yolunun Büyükçavuşlu mevkiinde Yünsa Ağaçlandırma Alanları oluşturmuştur. Ağaçlandırma alanlarının tüm dikim, sulama ve bakım çalışmaları Yünsa tarafından kurumsal gönüllülük esaslı olarak yürütülmektedir.

Yünsa'da her kademe çalışana çevre bilincinin artırılması amacıyla periyodik eğitimler verilmektedir. Bu kapsamda, çalışanlara 2017 yılında da eğitim programları düzenlenerek farkındalıklarının artırılması sağlanmıştır.

Her yıl çalışan atık firmalarına yapılan denetimlerde kalite standartları ve çevre mevzuatı konularında değerlendirmeler yapıp, iyileştirmeye açık alanlar tespit edilerek, eksiklikleri konusunda firmaların aksiyonlar almaları sağlanmaktadır. Bu firmalara çevre ve iş güvenliği konularında eğitimler verilmekte ve denetimler yapılarak bu konularda gelişimlerine katkıda bulunmaktadır.

Yapılan tüm iş güvenliği faaliyetleri üst yönetimin katılımları ile aylık gözden geçirme toplantılarında izlenmekte ve gerekli yatırımlar planlanarak uygulanmaktadır. Yünsa, OHSAS 18001 belgesi ile bu alandaki çalışmalarını da belgelemiştir.

Günümüzde enerjinin ve enerji yönetiminin her geçen gün daha büyük önem kazanması ile birlikte enerji verimliliği daha da kritik bir konuma gelmiştir. Bu sebeple enerji verimliliği alanında yaptığı çalışmalara hız veren Yünsa, ISO 50001 belgesi ile bu alandaki çalışmalarını da belgelemiştir.

Şirket, sosyal sorumluluk kapsamında üstüne düşen görevleri Hacı Ömer Sabancı Vakfı'na yaptığı kâr payı katkılarıyla, çalışanları ve yakınlarına yönelik Sosyal Sorumluluk projeleriyle, üretim tesisinin

kurulu olduğu Çerkezköy’de bulunan okul ve diğerkurum/kuruluşlara yaptığı yardım ve katkılarla, her yıl yaklaşık 60 öğrenciye staj olanağı sağlayarak yerine getirmektedir.

BÖLÜM V-YÖNETİM KURULU

5.1. Yönetim Kurulu’nun Yapısı ve Oluşumu

Şirket Yönetim Kurulu, Şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve belirlenen politikalara uygunluğunu gözetlemekte olup, aldığı stratejik kararlarla Şirketin risk, büyüme ve getirilerini dikkate alarak, uzun vadeli çıkarlarını gözeterek Şirketi idare ve temsil etmektedir.

Şirket’in Yönetim Kurulu, Türk Ticaret Kanunu hükümleri ile Şirket Esas Sözleşmesi doğrultusunda, 25 Mart 2015 tarihinde yapılan 2014 Yılı Olağan Genel Kurul Toplantısı’nda, 2018 yılında yapılacak 2017 yılı Olağan Genel Kurul Toplantısı’na kadar görev yapmak üzere seçilmiş altı üyeden oluşmaktadır.

Türk Ticaret Kanunu’nun 363. maddesi gereğince, 20 Nisan 2016’da Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği ve Üyeliğinden istifa eden Barış Oran’ın yerine boşalan Yönetim Kurulu Üyeliği’ne Eren Mantaş’ın seçilmesine, yine Yönetim Kurulu Üyeliği’nden istifa eden Levent Demirağ’ın yerine boşalan Yönetim Kurulu Üyeliği’ne ise Fabio Foschi’nin seçilmesine ve 21 Nisan 2016’da Yönetim Kurulu Başkan ve Üyeliğinden istifa eden Mehmet Nurettin Pekarun’un yerine boşalan Yönetim Kurulu Üyeliği’ne ayrılan üyenin kalan süresince Mehmet Hacıkamiloğlu’nun seçilmesine 2 Aralık 2016 tarihinde Yönetim Kurulu Üyeliği’nden istifa eden Nadide Burcu Tokmak’ın yerine 23 Ocak 2017 tarihinde Gökhan Eyigün’ün seçilmesine karar verilmiştir. Yıl içerisinde boşalan Yönetim Kurulu üyeliklerine artan süre boyunca görev yapmak üzere seçilen Eren Mantaş, Fabio Foschi, Mehmet Hacıkamiloğlu ve Gökhan Eyigün’ün Yönetim Kurulu Üyelikleri 29 Mart 2017 tarihindeki Genel Kurul’da onaylanmıştır.

Yönetim Kurulu Üyeleri’nde aranacak asgari niteliklere Esas Sözleşme’de yer verilmemiştir. Ancak Şirket’in Yönetim Kurulu Üyelerinin sahip olması gereken özellikleri SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri’nde yer alan maddeler ile örtüşmektedir.

Yönetim Kurulu’nda icrada görevli olan ve olmayan üyeler bulunmaktadır. Yönetim Kurulu Üyeleri’nin çoğunluğu Kurumsal Yönetim İlkeleri’nde tanımlandığı gibi icrada görevli olmayan üyelerden oluşur. İcrada görevli olmayan üyeler arasında, görevlerini hiçbir etki altında kalmaksızın yapabilme niteliğine sahip iki kişiden oluşan bağımsız üye bulunmakta olup, Yönetim Kurulu Üyeleri Kurumsal Yönetim İlkeleri doğrultusunda Genel Kurul tarafından seçilir.

Yönetim Kurulu Üyelerinin görev süresi en çok üç yıldır. Süresi biten üyenin tekrar seçilmesi mümkündür.

Yönetim Kurulu Üyeleri’ne Genel Kurul kararı ile Türk Ticaret Kanunu’nun 395. ve 396. Maddeleri doğrultusunda işlem yapma hakkı tanınmıştır.

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri, Yönetim Kurulu’nun 27 Şubat 2015 tarihli kararı ile iki kişiden oluşan Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi aday listesinin, 25 Mart 2015 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısı’nda onaylanması ile belirlenmiştir. Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi adayları, aday gösterildikleri anda, bağımsızlık kriterlerini taşıdıklarına dair bağımsızlık beyanlarını Yönetim Kurulu’nun bilgisine sunmuşlardır. İlgili dönemde Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin bağımsızlıklarını ortadan kaldıran bir durum ortaya çıkmamıştır.

4.2.5. ilkesi ile ilgili olarak yürürlükteki imza sirkülerimize paralel şekilde Şirkette tek başına sınırsız karar verme yetkisine sahip kişi bulunmamaktadır. Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdür görevlerini farklı kişiler üstlenmişlerdir. Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdür’ün yetkileri ayrıştırılmış ancak bu ayrım esas sözleşmede düzenlenmemiştir.

4.3.9. ilkesi ile ilgili olarak Yönetim Kurulu’nda kadın üye oranı için %25’ten az olmamak kaydıyla bir hedef oran ve hedef zaman henüz belirlenmemiş olmasına rağmen bu konuya özen gösterilmektedir. Nadide Burcu Tokmak’ın istifası sebebiyle Yönetim Kurulu Üyelerimiz arasında kadın üyemiz bulunmamaktadır. Söz konusu ilkeye uyulmaması nedeniyle bugüne kadar menfaat sahipleri arasında herhangi bir çıkar çatışması oluşmamıştır.

4.4.7. ilkesi ile ilgili olarak Yönetim Kurulu Üyelerinin Şirket dışında başka görev veya görevler almasına ilişkin bir sınırlandırma bulunmamaktadır, ancak Yönetim Kurulu Üyelerinin şirket işleri için gereken zamanı ayırmaya özen gösterdikleri görülmektedir. Özellikle Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin iş deneyimleri ve sektörel tecrübelerinin Yönetim Kurulu'na önemli katkısı dolayısıyla böyle bir sınırlandırmaya ihtiyaç duyulmamıştır.

Şirketin Yönetim Kurulu Üyeleri, icracı ve icracı olmayan ve bağımsız üye ayrımı ile şöyledir:

Mehmet HACIKAMİLOĞLU-Yönetim Kurulu Başkanı- (İcracı) (21 Nisan 2016 - Mart 2018)

1993 yılında Boğaziçi Üniversitesi İnşaat Mühendisliği bölümünden mezun olan Hacıkamiloğlu, 2001 yılında Sabancı Üniversitesi'nde Executive MBA programını tamamlamıştır. 1992-1993 yılları arasında Üstay İnşaat şirketinde Saha Mühendisi olarak görev yapmış ve Sabancı Topluluğu'na 1993 yılında katılarak Betonsa'da sırasıyla Hazır Beton Tesis Şefi ve Yatırım ve Planlama Şefi olarak çalışmıştır. 1997-1999 yılları arasında Akçansa'da Strateji Geliştirme ve Planlama Müdürü, 1999-2001 yılları arasında Agregasa'da Şirket Müdürü olarak görev yaptıktan sonra 2001-2003 yılları arasında Akçansa'da Finans Koordinatörü olarak çalışmıştır. 2003 yılında Çimsa'ya Mali ve İdari İşlerden sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak atanmıştır. 1 Temmuz 2006 tarihinde Çimsa Genel Müdürlüğü görevine atanan Mehmet Hacıkamiloğlu 1 Eylül 2014 tarihinden itibaren de Akçansa Genel Müdürlüğü görevini sürdürmekteydi. Hacıkamiloğlu, 30 Mart 2017'de Çimento grup Başkanı olarak atanmıştır.

Şirket Dışında Yürüttüğü Görevleri:

H.Ö.Sabancı Holding A.Ş. Çimento grup Başkanı

Eren MANTAŞ-Yönetim Kurulu Başkan Vekili- (İcracı) (20 Nisan 2016 – Mart 2018)

Eren Mantaş, 1975'te İstanbul'da doğdu. Boğaziçi Üniversitesi İşletme Bölümü mezunu olan Mantaş, University of California at Berkeley'den MBA diplomasına sahiptir. Çalışma hayatına 1997'de Arthur Andersen'da denetçi olarak başladı ve aynı kurumda kurumsal finansman danışmanı olarak görevine devam etti. 2002 ile 2004 arasında Actus Lend Lease'te Proje Finansmanı Müdürü olarak Napa, California'da çalıştı. 2005 ile 2011 yılları arasında Teknoloji Holding ve sonrasında Brightwell Holdings'de Stratejik Planlama Müdürü ve sonrasında Stratejik Planlama ve Finans Direktörü olarak görev yaptı. 2012'de çalışmaya başladığı Sabancı Holding'de Finansal Planlama, Analiz ve Yatırımcı İlişkileri Direktörü olarak görev yaptı. Mayıs 2017 tarihinde Çimsa Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yapmaktadır.

Şirket Dışında Yürüttüğü Görevleri:

H.Ö. Sabancı Holding A.Ş. Finansal Planlama, Analiz ve Yatırımcı İlişkileri Direktörü

Gökhan EYİGÜN-Yönetim Kurulu Üyesi- (İcracı olmayan) (23 Ocak 2017 - Mart 2018)

Gökhan Eyigün, 20 yıla yakın kariyerinde özellikle kurumsal finansman, strateji ve kurumsal iş geliştirme alanlarında çok farklı endüstrileri kapsayacak projelerde ve işlemlerde yöneticilik yapmıştır. Kariyerine Arthur Andersen'da başlamış ve ağırlıklı olarak Kurumsal Finansman alanında danışmanlık yapmıştır. Akabinde, PricewaterhouseCoopers'da Kurumsal Finansman ve M&A Danışmanlığı bölümünün kurulmasında görev alarak yöneticiliğini üstlenmiştir. 2007 yılından bu yana, Sabancı Holding'te farklı kademelerde yöneticilik yapmış olan Gökhan Eyigün, halen Strateji ve İş Geliştirme'den sorumlu Direktör olarak görev yapmaktadır. Gökhan Eyigün, 1998 yılında İ.T.Ü. İşletme Mühendisliği bölümünden derece ile mezun olmuştur. 2002-2004 yılları arasında Rotterdam School of Management'ta MBA derecesini tamamlamış, ayrıca Harvard Business School'da çeşitli yönetici eğitim programlarına katılmıştır.

Şirket Dışında Yürüttüğü Görevleri:

H.Ö. Sabancı Holding A.Ş. Strateji ve İş Geliştirme Direktörü

Fabio FOSCHI-Yönetim Kurulu Üyesi- (İcracı olmayan) (20 Nisan 2016 - Mart 2018)

Fabio Foschi, Kimya Mühendisliği yüksek lisans eğitimini Politecnico di Milano Üniversitesi'nde 1980 yılında tamamlamıştır. Profesyonel iş yaşamına Almanya'da yerleşik, kimya alanında faaliyet gösteren Grace firmasında başlayan ve çeşitli roller üstlenen Foschi, son olarak Satış Pazarlama Direktörü, EMEA olarak görev almıştır. Uluslararası tecrübesinden sonra, 1998 yılında İtalya'ya dönerek kamu ve aile firmalarında üst düzey görevlerde bulunmuştur. FIAMM (Otomotiv parçaları, Direktör), Montefibre (Kimyasal elyaflar, Direktör), Miroglio(Tekstil ve Moda, Genel Müdür), Fratelli Piacenza SpA(Tekstil, Moda ve Peakende, Genel Müdür ve CEO). 2012 yılından itibaren, 2003 senesinde kurucu ortağı olduğu danışmanlık firmasında yönetici ortak olarak görev almaktadır. Yıllar içerisinde birçok firmanın Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yapmış, 2011-2015 yıllarında ise "Biella Master of Noble Fibers" Yönetim Kurulunda yer almıştır. 2012-2013 eğitim yılından itibaren Milano'daki IED-Moda Üniversitesinde "Moda Firmalarının Yönetimi" dersini vermektedir.

Hüsnü PAÇACIOĞLU -Yönetim Kurulu Üyesi-(Bağımsız)(25 Mart 2015 - Mart 2018)

Hüsnü Paçacıoğlu 1963 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi Endüstri Yönetimi bölümünden mezun olduktan sonra, 1964-1968 yılları arasında Karabük Demir ve Çelik İşletmelerinde yatırım uzmanı, 1968-1996 yılları arasında IBM Türk'de sırasıyla, Kamu İlişkileri ve Ankara Bölge Müdürlüğü, Kamu Sektörü Satış Müdürlüğü, Profesyonel ve Teknik Hizmetler Direktörlüğü ve Pazarlama, Satış, Ürün ve Hizmetlerden sorumlu Genel Müdür Yardımcılığı görevlerinde bulunmuştur.

Hüsnü Paçacıoğlu 1996-2005 yılları arasında Sabancı Üniversitesi'nde Genel Sekreterlik görevini üstlenmiştir.

2006-2011 yılları arasında Hacı Ömer Sabancı Vakfı (Sabancı Vakfı) Mütevelli Heyeti ve İcra Kurulu Başkan Yardımcılığı ve Genel Müdürlük görevlerini üstlenmiştir. 1 Temmuz 2011 tarihinden itibaren Genel Müdürlük görevi hariç Sabancı Vakfı Mütevelli Heyeti ve İcra Kurulu'ndaki görevleri devam etmektedir.

Şirket Dışında Yürüttüğü Görevleri:

Hacı Ömer Sabancı Vakfı - Mütevelli Heyeti ve İcra Kurulu Başkan Yardımcısı
Türkiye Spastik Çocuklar Vakfı - Yönetim Kurulu Başkanı ve Mütevelli Heyeti Üyesi
Hisar Eğitim Vakfı - Mütevelli Heyeti Üyesi
Brisa Bridgestone Sabancı Lastik Sanayi ve Ticaret A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi
Afyon Çimento Sanayi Ticaret A.Ş. - Yönetim Kurulu Üyesi

Mehmet KAHYA -Yönetim Kurulu Üyesi-(Bağımsız) (25 Mart 2015 - Mart 2018)

Yale Üniversitesi Kimya Mühendisliği ve Ekonomi fakültelerinden çift ana dal lisans diploması, Kellogg School of Management'tan da Finans, Pazarlama ve Yöneylem Araştırması dallarında MBA diploması aldı. Çalışma hayatına Sasa Yönetim Hizmetleri Şefi olarak başlayan Mehmet Kahya, daha sonraları kurucusu olduğu MKM International (Hollanda) ve Siberetik Sistemler'in Başkanlığını yaptı.

Bilahare, Otomotiv Grup Başkan Yardımcısı olarak tekrar Sabancı Holding'e katılan Mehmet Kahya, Temsa Başkan Yardımcılığı ve Başkanlığı, Planlama ve Yönlendirme Konseyi Üyeliği, Toyota Kurucu Başkan Yardımcılığı görevlerinin yanı sıra Toyota, Temsa, Susa ile Sapeksa Yönetim Kurulları üyesiydi.

Mehmet Kahya daha sonra Carnaud Metalbox Murahhas Azası ve Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği, Uzel Makine Başkanlığı ve Uzel Holding İcra Kurulu Üyeliği, DYO Genel Müdürlüğü ve Boya Grubu Başkan Yardımcılığı, Sarten Ambalaj İcra Kurulu Üyeliği, Gierlings Velpor (Portekiz) Yönetim Kurulu Başkan Yardımcılığı ve Assan Alüminyum Başkanlığı yaptı. Halen kurucusu olduğu KRONUS şirketinde strateji, yeniden yapılanma, karlılık dönüşümü, büyüme, satın alma ve birleşme projelerine

danışman olarak katkı veren Mehmet Kahya aynı zamanda Çimsa, Carrefoursa, Yünsa, Electrosalus Yönetim Kurullarında üye, Makel Elektrik, Enerjeo ve Gediz Enerji şirketinde ise hissedar danışmanı olarak görev yapmaktadır.

Şirket Dışında Yürüttüğü Görevleri

KRONUS Kurumsal Finans Danışmanlık A.Ş. Danışman
ELECTROSALUS Biyomedikal San ve Tic A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi
Dağbaşı Proje ve Yatırım Ticaret A.Ş. Danışman
DYO Boya Fabrikaları Sanayi ve Tic. A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi
Viking Kağıt ve Selüloz A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi
Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi
Sasa Polyster Sanayi A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi

Bağımsız Yönetim Kurulu'nun bağımsızlık beyanları aşağıda sunulmuştur:

BAĞIMSIZLIK BEYANI

Yünsa Yünlü Sanayi ve Tic. A.Ş (Şirket) Yönetim Kurulu'nda, mevzuat, esas sözleşme ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayımlanan Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) 'nde belirtilen kriterler kapsamında "bağımsız üye" olarak görev yapmaya aday olduğumu, bu kapsamda;

a) Şirket, Şirketin "TFRS 10" Standardına göre yönetim kontrolü ya da "TMS 28" Standardına göre önemli derecede etki sahibi olduğu ortaklıklar ile Şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran veya Şirkette önemli derecede etki (TMS 28) sahibi olan ortaklar bu ortakların yönetim kontrolüne sahip - olduğu tüzel kişiler ile şahsım, eşim ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımların arasında; son beş yıl içinde önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda istihdam ilişkisinin bulunmadığını, sermaye veya oy haklarının veya imtiyazlı payların %5'inden fazlasına birlikte veya tek başıma sahip olmadığımı ya da önemli nitelikte (TMS 28) ticari ilişkinin bulunmadığımı,

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

c) Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi olmam sebebiyle üstleneceğim görevleri gereği gibi yerine getirecek mesleki eğitim, bilgi ve tecrübeye sahip olduğumu,

ç) Bağlı olunan mevzuata uygun olması şartıyla, üniversite öğretim üyeliği hariç, halen/üye olarak seçildikten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında tam zamanlı çalışmadığımı/çalışmayacağımı,

d) 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'na göre Türkiye'de yerleşik olduğumu,

e) Şirket faaliyetlerine olumlu katkılarda bulunabilecek, Şirket ile pay sahipleri arasındaki çıkar tartışmalarında tarafsızlığımı koruyabilecek, menfaat sahiplerinin haklarını dikkate alarak özgürce karar verebilecek güçlü etik standartlara, mesleki itibara ve tecrübeye sahip olduğumu,

f) Şirket faaliyetlerinin işleyişini takip edebilecek ve üstlendiğim görevlerin gereklerini tam olarak yerine getirebilecek ölçüde şirket işlerine zaman ayıracağımı,

g) Şirketin Yönetim Kurulunda son 10 yıl içerisinde 6 yıldan fazla Yönetim Kurulu Üyeliği yapmadığımı,

ğ) Şirketin veya Şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu şirketlerin üçten fazlasında ve toplamda borsada işlem gören şirketlerin beşten fazlasında Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev almadığımı,

h)Yönetim Kurulu Üyesi olarak seçilen tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmemiş olduğumu, beyan ederim.

Yönetim Kurulu, Genel Kurul, hissedarlarımız ve tüm menfaat sahiplerinin bilgisine sunarım.

5.2. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları

Yönetim Kurulu, görevlerini etkin olarak yerine getirebileceği sıklıkta toplanır, faaliyetlerini şeffaf, hesap verebilir, adil ve sorumlu bir şekilde yürütür, bunu yaparken de Şirketin uzun vadeli çıkarlarını göz önünde bulundurur.

Yönetim Kurulu'nun yılda en az dört kez toplanması zorunludur.

Şirket Yönetim Kurulu, 2017 üçüncü çeyreğinde 2 adet yüz yüze, 17 adet Türk Ticaret Kanunu ve Esas Sözleşme hükümleri paralelinde yazılı onay alınmak suretiyle toplam 19 adet toplantı yapmıştır. Yönetim Kurulu çalışma esasları, toplantı ve karar nisapları Şirket Esas Sözleşmesinde yer alan hükümler dikkate alınarak yerine getirilir. Yönetim Kurulu toplantılarında her üyenin 1 oy hakkı bulunmaktadır.

Şirket Yönetim Kurulu toplantılarının gündemi Şirket Yönetim Kurulu Başkanı'nın mevcut Yönetim Kurulu Üyeleri ve Genel Müdür ile görüşmesi sonucu oluşturulmaktadır. Şirketimizde sekretarya görevi Mali İşler Genel Müdür Yardımcılığı tarafından yürütülmektedir. Toplantı gündemi ile ilgili bilgilendirme ve iletişim, toplantı tutanağının hazırlanması görevleri sekretarya tarafından yapılmaktadır.

2017 üçüncü çeyreğinde yapılan toplantılarda Yönetim Kurulu Üyeleri tarafından alınan kararlar aleyhinde farklı görüş açıklanmamıştır.

Şirket Yönetim Kurulu Üyeleri, 2017 üçüncü çeyreğinde Şirket ile işlem yapmamış ve aynı faaliyet konularında rekabet edecek girişimlerde bulunmamışlardır.

Tebliğin 4.2.8. maddesi uyarınca Yönetim Kurulu Üyelerinin ve Yöneticilerin görevleri esnasındaki kusurları ile Şirket'te sebep olacakları zararlar, Yönetim Kurulu Üyeleri ve Yönetici Sorumluluk Sigortası ile Hacı Ömer Sabancı Holding Global Sigorta kapsamında teminat altına alınmıştır.

5.3. Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komitelerin Sayı, Yapı ve Bağımsızlığı

Yönetim Kurulu görev ve sorumluluklarını yerine getirirken komite çalışmalarından faydalanmaktadır. Komiteler tarafından yapılan çalışmalar sonucu alınan kararlar Yönetim Kuruluna öneri olarak sunulmakta, nihai kararı Yönetim Kurulu almaktadır.

Yönetim Kurulu'nun görev ve sorumluluklarını sağlıklı olarak yerine getirilmesi amacıyla , Sermaye Piyasası Mevzuatı, SPK düzenlemeleri ve Kurumsal Yönetim İlkeleri dikkate alınarak Denetim Komitesi, Kurumsal Yönetim Komitesi ve Riskin Erken Saptanması Komitesi kurulmuştur. Tebliğin 4.5.1. no'lu maddesinde yer alan 'Aday Gösterme Komitesi' ve 'Ücret Komitesi' yükümlülükleri 'Kurumsal Yönetim Komitesi' tarafından üstlenilmiştir.

Tebliğin 4.5.5. no'lu maddesinde ' bir Yönetim Kurulu Üyesi'nin birden fazla komitede yer almaması' tavsiyesine uyulmasına özen gösterilmesine rağmen, Yönetim Kurulu üye sayısı, komite yapılanma gereklilikleri ve komite üyeliğinin gerektirdiği iş uzmanlığı nedeniyle bazı Yönetim Kurulu Üyeleri birden fazla komitede görev almaktadır.

Komitelerde 2017 üçüncü çeyreğinde hiçbir çıkar çatışması meydana gelmemiştir.

Komiteler;

Kurumsal Yönetim Komitesi, Şirketin Kurumsal Yönetim İlkelerine uyumunu izler, iyileştirici önerilerde bulunur, Yatırımcı İlişkileri bölümünün çalışmasını gözetir. Kurumsal Yönetim Komitesi bunların dışında "Aday Gösterme Komitesi" ve "Ücret Komitesi" fonksiyonlarını da yerine getirmektedir.

Kurumsal Yönetim Komitesi, SPK'nın 'Kurumsal Yönetim İlkeleri' doğrultusunda Yünsa Yönetim Kurulu'nca atanan başkan dahil azami üç üye ve iki raportörden oluşur. Kurumsal Yönetim Komitesi Başkanı, Yünsa Yönetim Kurulu tarafından bağımsız üyeler arasından atanır.

Toplantı gündemi, Komite Başkanı'nca tespit edilir. Üyeler ve hissedarlar, gündeme alınmasını istedikleri konuları Kurumsal Yönetim Komitesi Başkanı'na bildirirler.

Toplantılar, Başkan'ın uygun göreceği yerde yılda en az dört defa yapılır. Toplantı ve karar nisabı üye toplam sayısının salt çoğunluğudur. Başkan'ın uygun göreceği diğer kimseler de toplantılara katılabilirler.

Kurumsal Yönetim Komitesi, ilk olarak Şirketimiz Yönetim Kurulu'nun 19 Nisan 2012 tarihli kararı ile kurulmuş olup Başkanlığına Hüsnü Paçacıoğlu (Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi), üyeliğine Yönetim Kurulu Üyesi Barış Oran getirilmiştir.

16 Mayıs 2012 tarihinde onaylanan iç tüzük, daha önce bu komite bünyesinde bulunan Riskin Erken Saptanması Komitesinin ayrılması nedeniyle 4 Temmuz 2013 tarihinde revize edilmiştir.

27 Haziran 2014 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile Mali İşler Genel Müdür Yardımcısı Semih Utku'nun da Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi olarak belirlenmesine karar verilmiştir ve iç Tüzük 27 Haziran 2014 tarihinde bir kez daha revize edilmiştir.

28 Nisan 2016 tarihinde, Yönetim Kurulu Üyeliği'nden ayrılan Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi Levent Demirağ'ın yerine Eren Mantaş'ın seçilmesine karar verilmiştir. 23 Ocak 2017 tarihinde Kurumsal Yönetim Komitesi Üyeliği'nden ayrılan Eren Mantaş yerine Gökhan Eyigün'ün seçilmesine karar verilmiştir.

Kurumsal Yönetim Komitesi 2017 üçüncü çeyreğinde 3 defa toplanmıştır.

Komitenin 2017 üçüncü çeyreğinde gerçekleştirmiş olduğu faaliyetler aşağıdadır:

- Sermaye Piyasası Kurulu'nun (SPK) II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'ne uyum kapsamında Yönetim Kurulu'na kurumsal yönetim uygulamalarını iyileştirici tavsiyelerde bulunulması ve Şirket bünyesinde mevzuata uyum için gerekli çalışmaların yürütülmesi ve gözetilmesi,
- Yatırımcı İlişkileri Bölümü'nün çalışmalarının gözetilmesi,
- İdari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirilmesinde kullanılacak ilke, kriter ve uygulamaların Şirketin uzun vadeli hedefleri dikkate alınarak belirlenmesi ve bunların gözetiminin yapılması,
- Ücretlendirmede kullanılan kriterlere ulaşma derecesi dikkate alınarak, idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin Yönetim Kuruluna öneriler sunulması,

Denetim Komitesi:

Denetim Komitesi'nin amacı; Şirket Yönetim Kurulu'na Şirket'in muhasebe sistemi, finansal raporlama, finansal bilgilerin kamuya açıklanması, bağımsız denetim ile iç kontrol sisteminin işleyiş ve etkinliği hakkında bilgi vermek ve Şirket'in başta Sermaye Piyasası Kurulu Mevzuatı olmak üzere ilgili yasa ve kanunlara, Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne ve Şirket'in etik kurallarına uyum konularındaki çalışmalarına destek olmak ve bu konularla ilgili gözetim işlevini yerine getirmektir.

Denetim Komitesi, faaliyetlerini, görev ve sorumluluk alanıyla ilgili ulaştığı tespit ve önerileri Şirket Yönetim Kurulu'na yazılı olarak sunar.

Denetim Komitesi Başkan ve Üyeleri, Şirket Yönetim Kurulu tarafından bağımsız üyeler arasından atanır. Denetim Komitesi'nin raportörlüğü, Şirket'in İç Denetim Bölümü tarafından yürütülür. Denetim Komitesi'ne işini görmesi için gerekli kaynak ve her türlü destek Yönetim Kurulu tarafından sağlanır.

Komite, en az üç ayda bir olmak üzere yılda en az dört kere toplanır. Toplantı gündemi Komite Başkanı'nca tespit edilir.

Denetim Komitesi ilk olarak 14 Ocak 2003 tarihli Yönetim Kurulu Toplantısı ile SPK mevzuatında denetim komitesi için öngörülen görevleri yerine getirmek üzere kurulmuştur.

19 Nisan 2012 tarihli Yönetim Kurulu Toplantısı'nda, Denetim Komitesi'nin 2 bağımsız üyeden oluşmasına ve başkanlığına Mehmet Kahya ve üyeliğine de Hüsnü Paçacıoğlu'nun getirilmesine karar verilmiştir. Şirketimiz Yönetim Kurulu'nun 25 Mart 2015 tarihinde yapılan 2014 yılı Olağan Genel Kurul Toplantısı sonrası, Denetim Komitesi üyeliklerinin yukarıdaki gibi devamına karar verilmiştir.

Denetim Komitesi, 2017 ilk üç çeyreğinde toplam 4 adet toplantı yapmıştır.

2017 üçüncü çeyreğinde Denetim Komitesi'nin gerçekleştirmiş olduğu başlıca faaliyetler aşağıdadır:

- Şirketin finansal ve operasyonel faaliyetlerinin takibi,
- Kamuya açıklanacak yıllık ve ara dönem finansal tabloların Şirketin izlediği muhasebe ilkeleri ile gerçeğe uygunluğunun ve doğruluğunun gözetimi ve onayı,
- Bağımsız denetim şirketinin seçimi, bağımsız denetim sözleşmelerinin hazırlanarak bağımsız denetim sürecinin başlatılması,
- Bağımsız denetim faaliyetinin etkinliğinin ve performansının takibi,
- İç kontrol ve iç denetim sisteminin işleyişinin ve etkinliğinin gözetimi,
- İç kontrol sistemine ilişkin olarak elde edilen bulguların değerlendirilmesi ve Yönetim Kurulu'na raporlanması,
- İç kontrole ve iç denetime ilişkin raporların incelenmesi ve onaylanması.

Riskin Erken Saptanması Komitesi

Komite, Şirket'in varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin tanımlanması, krizlerin önlenmesi, modellerinin, yönetim sistemlerinin oluşturulması, erken teşhisi, tespit edilmesi, risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla çalışmalar yapmaktadır, risk yönetim sistemlerini yılda en az bir kez gözden geçirmektedir.

Riskin Erken Saptanması Komitesi Başkan dahil azami iki üyeden oluşur. Başkanı, Şirket'in Yönetim Kurulu tarafından bağımsız üyeler arasından atanır. Komite'nin raportörlüğü Finansman ve Yatırımcı İlişkileri Yönetmeni tarafından yürütülmektedir. Toplantılar, Başkan'ın uygun göreceği yerde ve tarihte yılda en az altı defa yapılır. Her yıl başında Komite'ye ait yıllık toplantı takvimi, Komite Başkanı tarafından belirlenip tüm üyelere duyurulur.

Şirketimiz Yönetim Kurulu'nun 4 Temmuz 2013 tarihli kararı ile Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin kurulmasına, Kurumsal Yönetim Komitesinin bünyesinden ayrılmasına, Riskin Erken Saptanması iç tüzüğü'nün onaylanmasına karar verilmiştir. Bu komiteye başkanlık etmek üzere Yönetim Kurulu Bağımsız Üye Hüsnü Paçacıoğlu ve üye olarak da Barış Oran atanmıştır.

28 Nisan 2016 tarihinde, Yönetim Kurulu Üyeliği'nden ayrılan Riskin Erken Saptanması Komitesi Üyesi Barış Oran'ın yerine Eren Mantaş'ın seçilmesine karar verilmiştir. 23 Ocak 2017 tarihinde Riskin Erken Saptanması Komitesi Üyeliği'nden ayrılan Eren Mantaş yerine Gökhan Eyigün'ün seçilmesine karar verilmiştir.

Komite, 2017 ilk üç çeyreğinde toplam 4 adet toplantı yapmıştır.

5.4. Risk Yönetimi ve İç Kontrol Mekanizması

Risk değerlendirme ve iç kontrol mekanizması Şirket'in her seviyesinde yürütülmektedir.

Riskin fırsatları da beraberinde getirdiği anlayışıyla ve bu riskleri en etkin şekilde yönetmek amacıyla Şirket bünyesinde Kurumsal Risk Yönetimi uygulanmaktadır. Yünsa Kurumsal Risk Yönetimi, Şirket hedeflerine ulaşmada tehdit ve fırsat oluşturan etkenleri tanımlayarak bunlar karşısında alınacak önlem ve stratejileri belirleyip uygulamak için Şirket içinde yapılandırılan planlı, uyumlu, tutarlı ve devamlılığı olan bir süreçtir.

Şirket riskleri Şirket tarafından belirlenen ana risk göstergeleri ile takip edilmektedir. Bu göstergeler sürekli izlenmekte ve dönemsel olarak raporlanmaktadır. Ana risk göstergelerinin işaret ettiği risklerin yönetilmesi için gerekli aksiyonlar Şirket tarafından alınmaktadır. Riskin Erken Saptanması Komitesi aracılığıyla Yönetim Kurulu periyodik olarak bu riskler hakkında bilgilendirilmektedir.

Şirket risk yönetim anlayışını, stratejilerini, yöntemlerini ve yaklaşımlarını gösteren rol ve sorumlulukları tanımlayan, ortak dil oluşturan risk yönetimi politikasına uygun hareket etmektedir. Bu politika çerçevesinde risklerini daha iyi belirlemek, ölçümlemek ve yönetmek adına bünyesinde bir Risk Yönetimi Bölümü mevcuttur.

Risk Yönetimi Bölümü, Şirket Yönetimi tarafından onaylanmış politika, standart ve prosedürler çerçevesinde Şirketin ana ve kritik risklerinin belirlenmesi, risk sorumluları ile beraber çalışarak söz konusu risklerin azaltılması, yok edilmesi veya transfer edilmesine yönelik önerilerde bulunulması, fonksiyonların aksiyon planlarının takibi, Şirketin risk iştahının belirlenmesine yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesi ve risklerin bu iştah çerçevesinde yönetildiğinin takibi konularında, Yönetimin tam desteği ve sorumluluğu ve Şirket çalışanlarının aktif katılımı içerisinde faaliyetlerini sürdürmektedir.

Şirketin hak ve çıkarlarını korumak, işletme içi ve işletme dışı risklere karşı öneriler geliştirmek üzere denetim, soruşturma ve incelemeler yapmak için Şirket bünyesinde bir İç Denetim Bölümü bulunmaktadır.

Şirket İç Denetim Bölümü, bağımsızlık ilkesi gereği Şirket organizasyon yapısında, Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinden oluşan Denetim Komitesi'ne doğrudan periyodik olarak raporlama yapmakta ve Yönetim Kurulu tarafından kendilerine verilen görevleri mevcut Denetim Komitesi İç Tüzüğü çerçevesinde yerine getirmektedir. İç kontrol mekanizması, üst yönetimin sorumluluğunda olup Şirket İç Denetim Bölümünce düzenli olarak gözden geçirilmektedir.

İç Denetim Bölümünün görevleri, Şirket ve bağlı ortaklıklarının finansal tablolarının güvenilirliğini ve doğruluğunu kontrol etmek, faaliyetlerin yasalara ve Şirketin kabul edilmiş etik kurallarına uygun olarak yürütülmesini sağlamak, operasyonların etkinliği ve verimliliğini artırmak amacıyla süreçleri analiz ederek mevcut ve potansiyel riskleri tespit edip bu risklerin makul düzeye indirilmesine yönelik güvence vermek ve işletme içerisinde faaliyetlerin önceden belirlenen standartlara, politikalara ve hedeflere uygun bir şekilde yerine getirilip getirilmediğini kontrol etmektedir.

5.5. Şirketin Stratejik Hedefleri

Şirket Yönetim Kurulu, Şirketin vizyon ve misyonunu belirleyerek bunu faaliyet raporunda yazılı bir şekilde ve aynı zamanda www.yunsa.com adresinde İnternet sitesinde kamuya açıklamıştır.

Yönetim Kurulu, Üst Yönetim ile birlikte tartışarak beş yıllık stratejik hedefleri belirler. Bu stratejik hedefler çerçevesinde hazırlanan yıllık bütçeleri onaylar.

Yönetim Kurulu, toplantılarında Şirket yetkililerinden aldığı karşılaştırmalı sunumlar paralelinde alınan kararların uygulama süreci hakkında bire bir bilgi sahibidir. Bu sunumlarda cari yılın bütçe ve fiili olarak karşılaştırılmasının yanı sıra geçmiş yılların aynı dönemleri de karşılaştırmalı olarak Yönetim Kurulunun bilgisine sunulmaktadır.

5.6. Mali Haklar

4.6.1. ilkesine uyum sağlanmakla birlikte, sadece Şirket'in operasyonel ve finansal hedefleri kamuya açıklanmamaktadır.

SPK'nın 4.6.2. no'lu Kurumsal Yönetim İlkesi uyarınca, idari sorumluluğu bulunanlar kapsamındaki Yönetim Kurulu Üyelerine ve üst düzey yöneticilere sağlanan her türlü hak, menfaat ve ücret ile bunların belirlenmesinde kullanılan kriterler ve ücretlendirme esasları, 25 Mart 2015 tarihinde Genel Kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunularak bu konuda görüş bildirme imkanı sağlanmıştır.

4.6.5. ilkesi ile ilgili olarak Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanmaktadır, ancak açıklama genel uygulamaya paralel olarak kişi bazında değil toplu olarak yapılmaktadır. Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin ücretlendirilmesinde hisse senedi opsiyonları veya Şirket performansına dayalı ödeme planları kullanılmamaktadır.

2017 üçüncü çeyreğinde Şirket; hiçbir Yönetim Kurulu Üyesine borç vermemiş, kredi kullandırmamış, verilmiş olan borçların ve kredilerin süresini uzatmamış, şartlarını iyileştirmemiş, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırmamış veya lehine kefaletler gibi teminatlar vermemiştir.