



Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme Raporu



Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.

3 Kasım 2014

Geçerlilik Dönemi 03.11.2014-03.11.2015

SINIRLAMALAR

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından, Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. hakkında düzenlenen Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Raporu;

SPK'nın 03 Ocak 2014 tarih ve 28871 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirtilen kriterlerin yanı sıra yine SPK'nın 01.02.2013 tarih ve 4/105 sayılı kurul toplantısında alınan kurul kararları ve Hazine Müsteşarlığının 27.04.2011 yayınlamış olduğu Sigorta şirketi Reasürans şirketi ile Emeklilik şirketlerinde Kurumsal Yönetim İlkelerine ilişkin 2011/8 no'lu Genelge dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Şirketler için oluşturulan kriterler, 03 Ocak 2014 tarihinde yayınlanan II-17,1 sayılı tebliğin 5 maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen grup ayrımları dikkate alınarak Birinci grup, ikinci grup ve üçüncü grup şirketler ve yatırım ortaklıkları olarak ve halka açık olmayan şirketler için ayrı ayrı düzenlenmiştir.

Kobirate Uluslararası Kredi derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından düzenlenen Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Raporu ilgili firmanın elektronik ortamda göndermiş olduğu 67 adet dosya altında bulunan; belgeler, bilgiler ile firmanın kamuya açıklamış olduğu veriler ve ilgili firma ofislerinde uzmanlarımız aracılığı ile yapılan incelemeler baz alınarak hazırlanmıştır.

Kobirate Uluslararası Kredi derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. Etik İlkelerini Bankalar Kanunu, Derecelendirme Kuruluşlarının Faaliyetlerini düzenleyen SPK ve BDDK yönetmelikleri, IOSCO ve OECD uluslararası kuruluşların genel kabul görmüş etik ilkeleri, genel kabul görmüş ahlaki teamülleri dikkate alarak hazırlamış ve internet sitesi aracılığı ile (www.kobirate.com.tr) kamuoyu ile paylaşmıştır.

Derecelendirme her ne kadar birçok veriye dayanan bir değerlendirme olsa da sonuç itibarıyla Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin kamuya açıkladığı metodolojisi ile oluşan bir kurum görüşüdür.

Derecelendirme notu hiçbir şekilde bir borçlanma aracının satın alınması, elde tutulması, elden çıkartılması için bir tavsiye niteliğinde değildir. Bu rapor gerekçe gösterilerek şirkete yapılan yatırımlardan dolayı karşılaşılan her türlü zarardan KOBİRATE A.Ş. sorumlu tutulamaz.

© Bu raporun tüm hakları Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. 'ye aittir. İznimiz olmadan yazılı ve elektronik ortamda basılamaz, çoğaltılamaz ve dağıtılamaz.

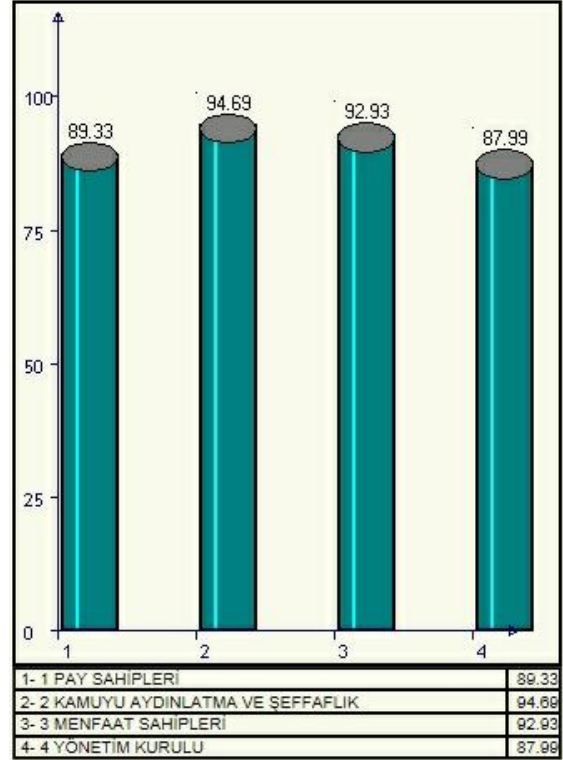
İÇİNDEKİLER

1.	Derecelendirme Sonucu ve Derecelendirmenin Özeti	3
2.	Derecelendirme Metodolojisi	5
3.	Şirketin Tanıtımı	7
4.	Derecelendirmenin Bölümleri	
A.	Pay Sahipleri	13
a.	Pay Sahipliği Hakkının Kolaylaştırılması	13
b.	Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı	14
c.	Genel Kurula Katılım Hakkı	14
d.	Oy Hakkı	14
e.	Azlık Hakları	15
f.	Kâr Payı Hakkı	15
g.	Payların Devri	15
B.	Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık	16
a.	İnternet Sitesi	16
b.	Faaliyet Raporu	17
C.	Menfaat Sahipleri	19
a.	Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikaları	19
b.	Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi	20
c.	Şirketin İnsan Kaynakları Politikası	20
d.	Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler	21
e.	Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk	21
D.	Yönetim Kurulu	23
a.	Yönetim Kurulunun İşlevi	23
b.	Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları	24
c.	Yönetim Kurulunun Yapısı	24
d.	Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli	25
e.	Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler	25
f.	Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar	27
5.	Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Notları ve Tanımları	28

GARANTİ EMEKLİLİK VE HAYAT A.Ş.**SPK KURUMSAL YÖNETİM
İLKELERİNE UYUM NOTU****9.07****Kobirate A.Ş. İletişim:**

Burhan TAŞTAN (216) 3305620 Pbx
burhantastan@kobirate.com.tr

www.kobirate.com.tr

**1. DERECELENDİRMENİN ÖZETİ**

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Metodolojisini baz alan **GARANTİ EMEKLİLİK VE HAYAT A.Ş.**'nin Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygunluğunun derecelendirmesi; şirket merkezinde belgeler üzerinde yapılan çalışmalar, yönetici ve ilgililer ile yapılan görüşmeler ve diğer incelemeler neticesinde sonuçlandırılmıştır.

SPK Kurumsal Yönetim İlkelerinde de yer aldığı üzere derecelendirme çalışması, Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ile Yönetim Kurulu başlıkları altında **350** kriterin incelemesi ve Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, "BİST Dışı Şirketler" için hazırladığı metodolojisine göre değerlendirilmesi sonucu **GARANTİ EMEKLİLİK VE HAYAT A.Ş.**'nin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu **9.07** olarak belirlenmiştir.

Bu sonuç, **GARANTİ EMEKLİLİK** 'in Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine büyük ölçüde uyum sağladığını, İç kontrol sistemlerini oluşturduğunu ve çalıştığını, Şirket için oluşabilecek riskler önemli ölçüde tespit edilmiş ve aktif bir şekilde kontrol edilebilmekte olduğunu, Pay Sahipleri haklarının adil bir şekilde gözetilmekte olduğunu, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflıkta kurumsal yönetim ilkelerine üst düzeyde uyum sağladığını, Menfaat Sahiplerinin hakkı adil bir şekilde gözetilmekte ve Yönetim Kurulunun yapısı ve çalışma şekli kurumsal yönetim ilkeleri ile uyumlu olduğunu, Büyük riskler teşkil etmese de kurumsal yönetim uygulamalarında bazı küçük iyileştirmelere gereksinimi olduğunu ifade etmektedir.

Özet olarak ana başlıklar halinde derecelendirme çalışmasına bakıldığında;

Pay Sahipleri, bölümünden **GARANTİ EMEKLİLİK** 'in ulaştığı notun **89.33** olduğu görülmektedir. Bu bölümde

genel olarak şirketin SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. Pay Sahipleri ile ilişkileri sürdüren bir birimin bulunması, Ortaklık yönetiminde özel denetimi zorlaştırıcı uygulamaların bulunmaması, Genel kurulların usulüne uygun olarak ve zamanında yapılması, oy hakkında imtiyaz bulunmaması ve oy kullanımına ilişkin olarak zorlaştırıcı uygulamalardan kaçınılıyor olması olumlu uygulamalar olarak göze çarpmaktadır.

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık bölümünden **94.69** alan **GARANTİ EMEKLİLİK**'in; kurumsal internet sitesinde ilkelerde belirtilen güncel bilgilere ulaşılabilmesi ve 28.10.2007 tarihli ve 26684 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Sigorta sözleşmelerinde bilgilendirmeye ilişkin Yönetmeliğin 13. Maddesinde yer alan bilgilere ek olarak talep edilen tüm bilgilere eksiksiz ve tam olarak internet sitesinde yer verilmesi olumlu karşılanmıştır.

Oldukça geniş ve kapsamlı olarak hazırlanan yıllık faaliyet raporları içerik olarak başarılı ve yeterli bulunmuştur.

GARANTİ EMEKLİLİK'in kamuyu aydınlatma ve şeffaflık alanında ilkelere uyumu çok iyi düzeydedir.

Menfaat Sahipleri Bölümünde şirketin ulaştığı notun **92.93** olduğu görülmektedir.

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

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

Çalışanlara yönelik olarak tazminat politikasını oluşturularak kamuoyu ile paylaşılmıştır.

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

Etik İlkeler oluşturulmuş ve çalışanların bu kurallara uygun davranmaları için gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır. Şirketin kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili önemli projeleri yürüttüğü görülmüştür.

Yönetim Kurulu bölümünde ise şirketin ulaştığı notun **87.99** olduğu ve SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkelerine önemli ölçüde uyum sağladığı görülmektedir

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

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

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

İlkelerde anılan denetim, kurumsal yönetim ve ücret komitelerinin oluşturulması sağlanmış, çalışma prensipleri belirlenerek yazılı dokümanlar olarak hazırlandığı görülmüş ve Genel kurul onayına sunulmuştur.

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

2. DERECELENDİRME METODOLOJİSİ

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

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

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

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

Onaylandığı tarihten bu yana, bu İlkeler, kurumsal yönetim kavramını gündemde tutarken, hem OECD üyesi ülkeleri hem de diğer ülkelerdeki yasama ve düzenleme girişimleri için yol gösterici olmuştur.

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

Türkiye bu gelişmeleri yakından takip ederek, 2001 yılında TUSİAD çatısı

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

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

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

Kobirate A.Ş. tarafından oluşturulan Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Metodolojisi, BİST'de işlem gören şirketler, bankalar, yatırım ortaklıkları ve halka açık olmayan şirketler için;

SPK'nın 03 Ocak 2014 tarih ve 28871 sayılı Resmi Gazete 'de yayınlanan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirtilen kriterlerin yanı sıra yine SPK'nın 01.02.2013 tarih ve 4/105 sayılı kurul toplantısında alınan kurul kararları dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş'nin Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Derecelendirmesinde Sermaye piyasası Kurulunun konu ile ilgili tebliği dışında Hazine Müsteşarlığı tarafından 27.04.2011 tarihinde yayınlanan Sigorta Şirketi ve Reasürans Şirketi ile Emeklilik Şirketlerinde Kurumsal Yönetim İlkelerine ilişkin 2011/ 8 sayılı genelgesi dikkate alınmıştır.

Bir derecelendirme sürecinde iş akışının ve analiz yönteminin Kobirate A.Ş. Etik

İlkelerine tam anlamıyla uygunluğu gözetilir.

Derecelendirme sürecinde firmaların kurumsal yönetim ilkelerine uygunluğunu ölçebilmek için BİST Dışındaki Şirketlerde **350** kriter kullanılmaktadır.

Belirlenen kriterler Kobirate AŞ'ye özel olan yazılım programı ile "Kurumsal Yönetim Derecelendirme Soru Setlerine" dönüştürülmüştür.

Sermaye Piyasası Kurulunun 12.04.2013 Tarih ve 36231672-410.99(KBRT)-267/3854 sayılı yazıları Yeni Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum derecelendirmesinde kullanılacak ağırlıklar aşağıdaki şekildedir:

Pay Sahipleri % 25

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık % 25

Menfaat Sahipleri % 15

Yönetim Kurulu %35

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

Şirketimizce oluşturulan 2014/2 revizyon kurumsal yönetim uyum derecelendirme metodolojisi; Sermaye Piyasası Kurulunun 03.01.2014 tarihinde yayımlamış olduğu Kurumsal Yönetim tebliğinde belirlenen kurumsal yönetim ilkelerinin asgari koşullarının yerine getirilmesi halinde tüm kriterler aynı kategoride değerlendirilip ilgili kriterin o bölümden alacağı tam puanın ancak % 85 ile sınırlandırılmıştır. Kurumsal yönetim ilkelerinde belirlenen kriterlerin şirket tarafından iyi uygulanması ve

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

Şirketin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Komitesi'nden alacağı genel değerlendirme puanı 0-10 Aralığında olmaktadır. Bu puantajda 10 mükemmel, SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkelerine tam anlamıyla uyumlu anlamına, 0 ise çok zayıf mevcut yapıda SPK Kurumsal Yönetim İlkeleriyle hiçbir anlamda uyum bulunmadığı anlamına gelmektedir.

Bu rapordaki:

✓ simgesi SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygun/Doğru Uygulama

* simgesi SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygun Olmayan/Yanlış Uygulama

✓/* simgesi SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygun Hale Getirilmesi İçin Geliştirilmesi Gerekli Uygulama

anlamında kullanılmaktadır.

3. ŞİRKETİN TANITIMI



Şirket Unvan : Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.
Şirket Adresi : Mete Cad. No:30 34437 Taksim İSTANBUL
Şirket Telefonu : (0212) 334 70 00
Şirket Faksı : (0212) 334 63 00
E-Posta : GEMusteriHizmetleri@garantiemeklilik.com.tr
Şirket Web Adresi : www.garantiemeklilik.com.tr
Şirketin Kuruluş Tarihi : 1992
Şirket Ticaret Sicil No : 288647
Şirketin Ödenmiş Sermayesi : 50.000.000.-TL

Şirketin Faaliyet Alanı : Bireysel emekliliğe yönelik sözleşmeler ile can sigortaları yapmak ve konuyla ilgili branşlarda faaliyet göstermek

Faaliyette Bulunduğu Sektör : Sigortacılık ve Bireysel Emeklilik

Derecelendirme İle İlgili Şirket Temsilcisi:

Salih İLERİ

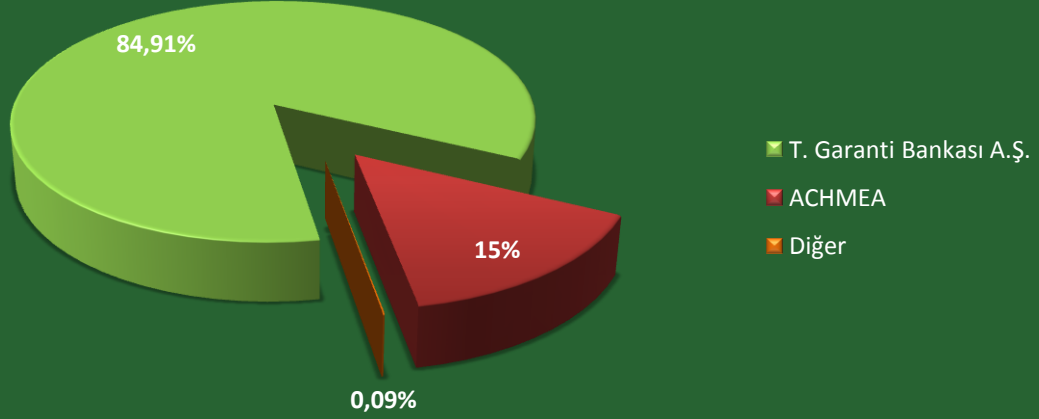
Mali İşler Birim Müdürü

SalihI@garantiemeklilik.com.tr

(0212) 334 7030

Şirket Ortaklık Yapısı (rapor tarihi itibariyle)

Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. Ortaklık Yapısı



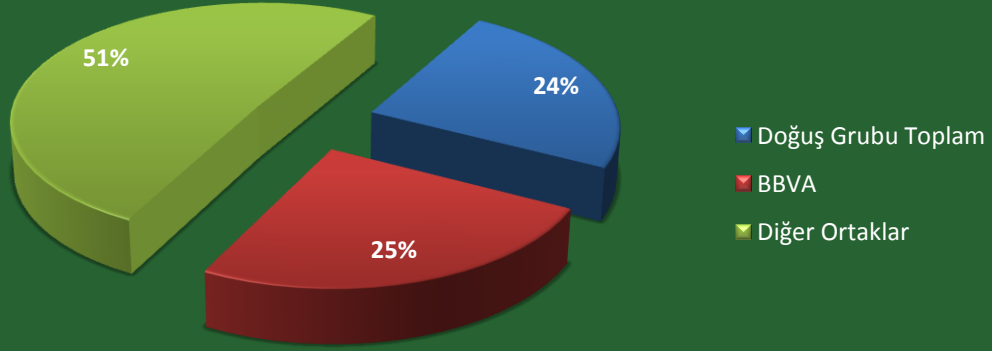
Kaynak : www.garantiemeklilik.com.tr

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

Ana Ortak Garanti Bankası A.Ş. Ortaklık Yapısı

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

T. Garanti Bankası A.Ş. Ortaklık Yapısı



Kaynak: www.garantiemeklilik.com.tr

Şirket Yönetim Kurulu

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

Şirket Üst Yönetimi

Ad/ Soyadı	Unvanı
Cemal ONARAN	Genel Müdür
K. Çağlayan BAKAÇHAN	Genel Müdür Yardımcısı (İK, Satın alma ve İdari İşler, Organizasyon, Süreç ve Proje Yönetimi, Müşteri Hizmetleri ve Çağrı Merkezi)
Ahmet KARAMAN	Genel Müdür Yardımcısı (Fon Yönetimi, Bütçe ve Raporlama, Mali İşler)
E. Yasemen KÖNE	Genel Müdür Yardımcısı (Müşteri İlişkileri Yönetimi, Pazarlama ve Stratejik Planlama, Kurumsal İletişim ve Dijital Pazarlama, Merkezi Satış)
Cemşit TÜRKER	Genel Müdür Yardımcısı (Ürün Geliştirme, ve Aktüerya, Operasyon, Hukuk ve Pay Sahipleri İlişkileri)
Kaan GÜNAY	Bireysel Satış, Kurumsal Satış

YÖNETİM KURULU KOMİTELERİ

KURUMSAL YÖNETİM KOMİTESİ

M. Cüneyt SEZGİN
Gökhan ERÜN

DENETİM KOMİTESİ

M. Cüneyt SEZGİN
H. Murat AKA

ÜCRET KOMİTESİ

Gökhan ERÜN
Manuel Pedro Galatas Sanchez Harguindey

Şirketin seçilmiş bazı kalemlerdeki iki döneme ait Bilanço karşılaştırması

	2012/12	2013/12	Değişim %
Cari Varlıklar	4.207.116.083-	5.293.293.485-	25,82
Cari Olmayan Varlıklar	16.741.913-	25.307.539-	51,16
Varlıklar Toplamı	4.223.857.996-	5.318.601.020	25,92
Kısa Vadeli Yükümlülükler	3.588.097.319-	4.528.838.464-	26,22
Uzun Vadeli Yükümlülükler	64.447.727-	82.873.799-	28,59
Öz Kaynaklar	571.312.950-	706.888.757-	23,73
Yükümlülükler Toplamı	4.223.857.996-	5.318.601.020-	25,92

Kaynak : Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. 2013 Faaliyet Raporu

Şirketin bazı kalemlerindeki iki döneme ait Kâr/Zarar Tablosu Karşılaştırması

	2012/12	2013/12	Değişim %
Genel Teknik Bölüm Dengesi	120.049.378-	136.936.987-	14,06
Yatırım Gelir/Gider (Net)	40.681.390-	41.718.685-	2,55
Diğer Faaliyetler Gelir/Gider(Net)	1.808.429-	(4.340.059)-	-339,99
Net Kâr/Zarar	129.046.426-	137.980.697-	6,92

Kaynak : Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. 2013 Faaliyet Raporu

Şirketin Son Üç Yıllık Özet Finansal Bilgileri

Finansal Göstergeler	2011(bin TL)	2012(bin TL)	2013(bin TL)
BES Fon Büyüklüğü	2.345.410-	3.324.797-	4.249.324-
Teknik Karşılıklar	159.487-	226.326-	246.776-
Ödenmiş Sermaye	53.084-	53.084-	53.084-
Öz sermaye	442.130-	571.313-	706.889-
Toplam Aktifler	3.023.728-	4.223.858-	5.318.601-
Hayat Prim Üretimi (net)	152.628-	233.056-	257.075-
Teknik Gelir Gider Dengesi	109.467-	120.049-	136.937-
Teknik Dışı Gelir Gider Dengesi	32.278-	42.489-	37.379-
Vergi Öncesi Kâr/Zarar	141.744-	162.539-	174.316-
Net Kâr	112.606-	129.046-	137.981-
Aktif Kârlılığı(%)	4,69	3,85	3,28
Öz kaynak Kârlılığı(%)	32	28	25

Kaynak: Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. 2013 Faaliyet Raporu

Şirketin Kısa Tarihçesi

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

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

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

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

Şirketin Faaliyetleri Hakkında Bilgi

Faaliyetlerini, 14 Haziran 2007 tarih ve 26552 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu ile 7 Nisan 2001 tarih ve 4366 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve yürürlükte bulunan diğer yönetmelik ve düzenlemeler çerçevesinde yürütmekte olan Şirket, 31 Aralık 2013 tarihi itibarıyla hayat, ferdi kaza ve emeklilik branşlarında poliçe/sözleşme imzalamaktadır.

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

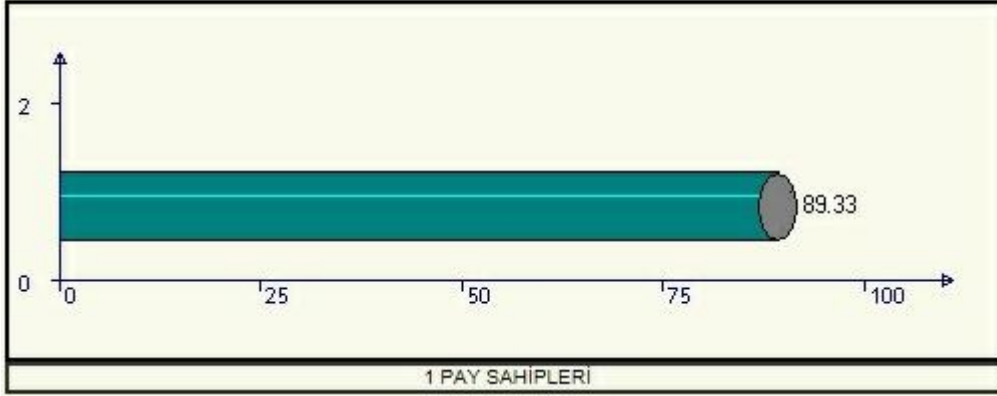
Şirketin 31 Aralık 2013 tarihi itibarıyla toplam yirmi bir adet emeklilik yatırım fonu bulunmaktadır.

Garanti Emeklilik 2013 yıl sonu itibarıyla %18,5 pazar payına ve 762 bin katılımcıya ulaşmıştır.

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

2013 yıl sonu itibarıyla emeklilik fon büyüklüğü 4 milyar TL'ye, katılımcı sayısı 762 bin kişiye ulaşan şirkette yıllık bireysel emeklilik katılımcı artışı 152 bin adet olmuştur.

4. DERECELENDİRMEİNİN BÖLÜMLERİ A. PAY SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Pay Sahipleri ile İlişkileri sağlıklı bir şekilde sürdüren bir birim oluşturulmuştur.
- ✓ Genel kurullar ilgili yasa, mevzuat ve ana sözleşmeye uygun yapılmıştır.
- ✓ Oy hakkında imtiyaz bulunmamaktadır.
- ✓ Oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı düzenlemeler bulunmamaktadır.
- ✓ Kâr dağıtım politikası oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.
- ✓ Genel kurulun çalışma esas ve usulleri hakkında iç yönerge hazırlanarak genel kurulca onaylanmıştır.
- ✓ Bağış ve Yardım Politikası oluşturularak genel kurul onayına sunulmuştur.

✗ Payların devrinde sınırlama vardır.

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde belirtildiği üzere pay sahipliği hakkının kolaylaştırılması, pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakları, pay sahiplerinin genel kurula katılım hakları, pay sahiplerinin oy hakları, azlık pay sahiplerinin hakları, pay sahiplerinin kâr payı alma hakları ve pay sahiplerinin istediklerinde istediği kişilere paylarını devredebilme hakları

başlıkları çerçevesinde **93** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **89.33** puan almıştır.

a. Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması

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

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

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

Bu alt bölümde şirketin ilkelere tam olarak uyum sağladığı belirlenmiştir.

b. Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı

Pay sahipliği haklarının sağlıklı olarak kullanılabilmesi için gerekli olan bilgiler pay sahiplerinin kullanımına sunulmakta ve bu amaçla şirketin internet sitesi www.garantiemeklilik.com.tr; etkin olarak kullanılmaktadır.

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

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

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

Pay sahiplerinin genel kuruldan özel denetçi atanmasını talep etme hakkını zorlaştıran düzenleme ve uygulamalar bulunmamasıyla birlikte, ana sözleşmede bu hakkın kullanımı konusunda bir düzenleme yapılmamış ancak TTK 438 ve 439 maddeleri ile konu yasal güvence altına alınmıştır.

c. Genel Kurula Katılım Hakkı

Şirket genel kurul toplantı sürecindeki uygulamaları ile bu alt bölüm kapsamındaki ilkelere iyi düzeyde uyum sağladığı gözlenmiştir.

Genel kurul toplantı ilanının, mevzuat ve ana sözleşmede öngörülen usullerle asgari 3 hafta önceden yapılmakta olduğu ve 2013 yılı faaliyetlerinin görüldüğü genel kurulun 2014 yılının ilk üç ayı içinde yapıldığı saptanmıştır. 2014 yılı olağan genel kurul 21.03.2014 tarihinde yapılmış YK kararı 28.02.2014 tarihli olarak alınmıştır.

2014 yılında yapılan olağan ve olağan üstü genel kurul evrakları üzerinde yapılan incelemeler ve ilgililerle yapılan görüşmelerden genel kurulların 6102 sayılı yasanın ilgili maddelerine uygun yapıldığı anlaşılmıştır.

Genel kurul tutanakları ve hazırlanmış cetvelleri üzerinde yapılan incelemelerde; gündem maddelerinin ayrı ayrı oylandığı, oyların sayılıp pay sahiplerine toplantı bitmeden duyurulduğu tespit edilmiştir.

Toplantı başkanının, gündemde yer alan konuların tarafsız ve ayrıntılı bir şekilde, açık ve anlaşılabilir bir yöntemle aktarılmasına özen gösterdiği, pay sahiplerine eşit şartlar altında düşüncelerini açıklama ve soru sorma imkânı verildiği belirlenmiştir.

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

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

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

Şirket bağış ve yardım politikalarını oluşturarak 21.03.2014 tarihinde yapılan Genel Kurul onayına sunulmuş, 2013 yılında yapılan bağış ve yardımlar için Genel Kurulda bilgi aktarılmıştır.

d. Oy Hakkı

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

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

Pay sahipleri genel kurul toplantılarında oy hakkını bizzat kullanabileceği gibi, pay sahibi olan veya olmayan üçüncü bir şahıs aracılığı ile de kullanabilmekte, bu amaçla kullanılacak vekâletname örnekleri şirket merkezi ve kurumsal internet sitesinde pay sahiplerine sunulmaktadır.

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

Şirketin beraberinde hâkimiyet ilişkisi getiren karşılıklı iştiraki bulunmamaktadır.

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

e. Azlık Hakları

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

f. Kâr Payı Hakkı

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

2013 Yılı faaliyet raporunda; "Kâr dağıtım politikası hususunda, Türk Ticaret Kanunu, Vergi Mevzuatı ve Esas Mukavelemizde yer alan hükümler çerçevesinde Yönetim Kurulu kâr dağıtım teklifini hazırlayıp Genel Kurul'un onayına

sunmaktadır. Genel Kurul Toplantısında kârın dağıtılıp dağıtılmayacağı, ne şekilde ve ne zaman dağıtılacağı hususları görüşülüp karara bağlanmakta ve mevzuata uygun olarak tüm bildirimler yasal süreleri içerisinde yerine getirilmektedir.

Şirket, kuruluşundan 31.12.2013 tarihine kadar kâr payı dağıtımını yapmamış olup, kârın tamamı yedeklere aktarılmıştır." Bilgisine ulaşılmıştır.

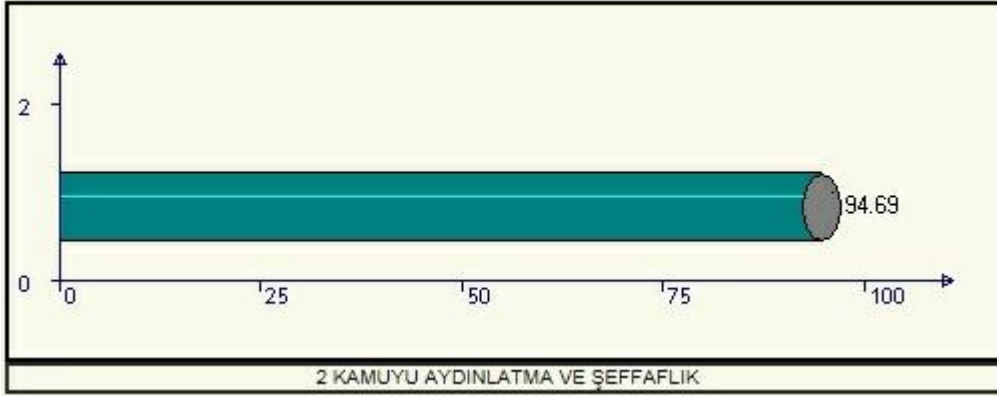
Bu alt bölümle ilgili olarak;2014 yılı olağan genel kurulunda onaylanan kâr dağıtım politikasının ilkelere uygun olarak geliştirilmesi olumlu olacağı kanısına varılmıştır.

g. Payların Devri

Şirket ana sözleşmesinin 9.maddesinde payların devrindeki sınırlamalar detaylı olarak açıklanmıştır.

Bu maddede payların devrindeki sınırlamanın kapsamı ve gerek Garanti Bankası A.Ş.'nin gerekse Achmea'nın payların devri konusunda birbirlerine karşı yükümlülükleri açıkça ifade edilmiştir.

B. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ **Bilgilendirme politikaları düzenlenmiş ve elektronik ortamda kamuya duyurulmuştur.**
- ✓ **İnternet sitesi ilkelerde sayılan kapsamda, güncel ve kamuyu aydınlatma aracı olarak etkin bir şekilde kullanılmaktadır.**
- ✓ **İnternet sitesinde yer alan bilgiler İngilizce olarak da hazırlanmıştır.**
- ✓ **Faaliyet raporu şirket hakkında birçok bilgiyi içerecek kapsamda hazırlanmıştır.**
- ✓ **Hazine Müsteşarlığınca sigorta şirketleri için yayınlanan 2011/8 sayılı genelge 'de belirlenen Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflıkla ilgili olarak İnternet sitesi ve Faaliyet raporuna ilişkin tüm yükümlülüklerin yerine getirildiği görülmüştür.**

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; İnternet Sitesi ve Faaliyet Raporu başlıkları çerçevesinde **74** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve **94.69** puan almıştır.

a. İnternet Sitesi

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

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

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

Kamunun aydınlatılmasında, şirketin kurumsal internet sitesi (www.garantiemeklilik.com.tr;) aktif ve etkin bir platform olarak kullanılmakta ve burada yer alan bilgiler sürekli güncellenmektedir.

Şirketin internet sitesindeki bilgiler, ilgili mevzuat hükümleri gereğince yapılmış olan açıklamalar ile tutarlı olup çelişkili ve eksik bilgi içermediği belirlenmiştir.

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

Şirketin internet sitesinde 28.10.2007 tarihli ve 26684 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Sigorta sözleşmelerinde Bilgilendirmeye ilişkin Yönetmeliğin 13. Maddesinde yer alan bilgilere ek olarak talep edilen tüm bilgilere eksiksiz ve tam olarak yer verildiği görülmüştür.

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

Garanti Emeklilik, 2002 yılından beri düzenli olarak gerçekleştirilen Altın Örümcek Web Ödülleri'nde birincilik ödülleri bulunmaktadır.

Toplam 35 kategoride yüzlerce kurumun başvurduğu, Altın Örümcek Web Ödülleri'nde, şirketin kurumsal web sitesi www.garantiemeklilik.com.tr 'Sigortacılık' kategorisinde En İyi Web Sitesi seçilmiş olup 2010 ve 2011 yıllarında da aynı kategoride birincilik ödülü almıştır.

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

b. Faaliyet Raporu

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

Şirketin kuruluşundan bu yana tüm faaliyet raporları elektronik ortamda pay sahipleri ve kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

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

Yönetim Kurulu üyelerinin şirket dışında yürüttükleri görevler hakkında bilgiye,

Şirket faaliyetlerini önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişiklikleri hakkında bilgiye,

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

Mali Durum, kârlılık ve tazminat ödeme gücüne ilişkin değerlendirmeye,

Şirket hakkında verilen idari yaptırım ve cezalara ilişkin açıklamalara,

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

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

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

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

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

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

Yönetim kurulunun, söz konusu faaliyet raporlarını; TC Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı tebliğleri, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından 28.08.2012 tarih ve 28395 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Şirketlerin Yıllık Faaliyet Raporunun Asgari İçeriğinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik" ve diğer ilgili yasa ve mevzuat ile Sermaye Piyasası Kurulu'nun 03.01.2014 tarih ve 28871 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan II-17- 1 sayılı "Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliği" hükümlerine uygun olarak hazırladığı görülmüştür.

Şirketin 2013 Faaliyet Raporu, iletişim alanında mükemmellik standartlarını belirleyen Amerikan kuruluşu MerComm'un gerçekleştirdiği ve faaliyet raporlarının Oscar'ı sayılan ARC (Annual Report Competition) Ödülleri'nde, Altın Ödül'e layık görülmüştür.

Her yıl New York'ta iletişim profesyonellerini bir araya getiren, uluslararası alanda "Faaliyet Raporlarının Oscarı" olarak tanınan ve bu yıl 28.si düzenlenen ARC Ödülleri'ne 30'u aşkın ülkeden, 3.000'in üzerinde başvuru yapılmış. ARC Ödülleri'nde Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. 2013 Faaliyet Raporu ile Sigortacılık alanında; Non-Traditional Annual Report kategorisinde "Altın Ödül" almaya hak kazanmıştır.

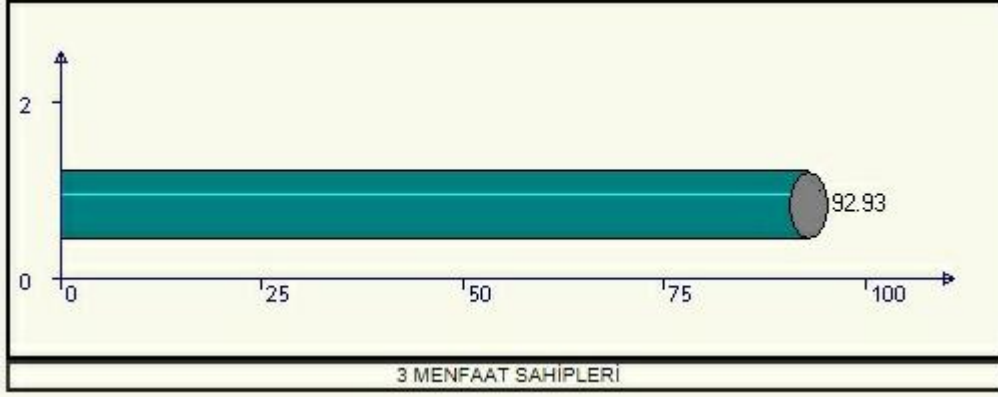
Garanti Emeklilik 2013 Yılı Faaliyet Raporu ile Amerikan İletişim Profesyonelleri Kuruluşu (League of American Communications Professionals-LACP) tarafından düzenlenen LACP Vision Awards'ta iki ayrı kategoride en iyi faaliyet raporu seçilmiş. EMEA bölgesi sigortacılık kategorisinde en prestijli ödül olan "Platinum" ve "Best Annual Report

Cover Platinum" ödüllerine layık görülen 2013 yılı Faaliyet Raporu; tüm kategorilerde dünyada en iyi 56. ve EMEA bölgesinde en iyi 21. faaliyet raporu seçilmiştir.

2001 yılından bu yana her yıl düzenlenen, faaliyet raporu alanındaki en üst düzey ödül olarak kabul edilen LACP Vizyon Ödülleri'nde, bu sene 1000'in üzerinde rapor değerlendirilmiş olup. 20'den fazla ülkeden yüzlerce kurumun başvuruda bulunmuştur.

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

C. MENFAAT SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ **Etik İlkeler oluşturularak elektronik ortamda yayınlanmıştır.**
- ✓ **Menfaat sahiplerinin haklarının kullanımını zorlaştıran düzenlemeler yoktur.**
- ✓ **İnsan kaynakları politikası ve müşteriler ile menfaat sahiplerini ilgilendiren birçok alanda iç düzenleme yapılmıştır.**
- ✓ **Çalışanlara güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmıştır.**
- ✓ **Çalışanlar tarafından ayrımcılık yapıldığına ya da haklarını alamadıklarına ilişkin şikâyet bulunmamaktadır.**
- ✓ **Şirket KSS Politikalarını oluşturmuş ve kurumsal internet sayfasında yayımlamıştır.**
- ✓ **Ticari sır kapsamında, müşteri ve tedarikçiler ile ilgili bilgilerin gizliliğine özen gösterilmektedir.**
- ✓ **Tazminat politikası oluşturularak genel kurul onayına sunulmuş ve internet sitesi aracılığı ile kamu oyu ile paylaşılmıştır.**

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere menfaat sahiplerine ilişkin şirket politikası, menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımının desteklenmesi, insan kaynakları politikası, müşteriler ve tedarikçilerle ilişkiler, etik kurallar ve sosyal sorumluluk başlıkları çerçevesinde **57** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **92.93** puan almıştır.

a. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası

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

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

Şirketin, menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarına saygılı olduğu, menfaat sahiplerinin haklarının mevzuat ile düzenlenmediği durumlarda, anılan grubun çıkarlarının iyi niyet kuralları çerçevesinde ve şirket imkânları

ölçüsünde, şirketin itibarı da gözetilerek koruma gayreti içinde olduğu izlenimi edinilmiş, bu amaçla birçok iç düzenleme yapıldığı görülmüştür.

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

Şirket 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı İş yasasını referans alarak çalışanlarına yönelik bir Tazminat Politikası oluşturup Yönetim Kurulu kabulünden sonra 21.03.2014 tarihinde yapılan Genel Kurul ile pay sahiplerin bilgisine sunmuştur.

Garanti Emeklilik bu alt bölümle ilgili uygulamalarıyla İlkelere uyum sağlamıştır.

b. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi

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

Bugüne kadar Performans Değerlendirme, Eğitim vb konularda

görüşler alınmış ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda yeni düzenlemeler yapıldığı öğrenilmiştir.

Şirketin bu alt bölümde ilkelere uyumu iyi düzeydedir.

c. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası

İşe alma, çalışma koşulları, sicil dosyaları, disiplin uygulamaları, personelin yetki ve sorumlulukları, ücret, sağlık hakları, izin hakları, terfiler, görev değişiklikleri ve işten çıkarma, ölüm, istifa, emeklilik ve eğitim prosedürleri belirlenmiş ve uygulamada bu politikalara sadık kalındığı gözlenmiştir.

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

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

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

Şirket tarafından çalışanların bilgi, beceri ve görgülerini arttırmalarına yönelik eğitim programları gerçekleştirildiği ve eğitim politikalarının oluşturulduğu belirlenmiştir.

Kasım 2013 itibarıyla 11 aylık dönemde toplam 8544 gün eğitim yapılmış olup, kişi başına düşen eğitim gün sayısı 2013 yılı içerisinde 8,5 gün olarak gerçekleşmiştir.

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

Şirketin organizasyon yapısı çalışma koşullarına göre belirlenmiş, birimler ve bu birimlerde istihdam edilecek kişi sayısı ile nitelikleri şirket içi düzenlemelerle yazılı hale getirilmiştir.

Ağustos 2014 tarihi itibarıyla genel müdürlük ve 18 bölge müdürlüğünde toplam 888 kişinin istihdam edilmekte olduğu belirlenmiştir.

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

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

Çalışanlara yönelik olarak hisse senedi edinme planları oluşturulmamıştır.

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

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

d. Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler

Gerek müşterilerle gerekse tedarikçilerle ilişkiler detaylı sözleşmelere dayandırılarak sürdürülmektedir.

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

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

e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

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

yönetmeliği ve iş sözleşmelerinde de yer almaktadır.

Garanti Emeklilik, kurumsal sosyal sorumluluk politikalarını da oluşturmuş ve bu çerçevede faaliyetlerini sürdürmektedir.

Garanti Emeklilik, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Boğaziçi Üniversitesi iş birliği ile 2010 yılından bu yana para kazanmak amacıyla başta sokaklar olmak üzere çeşitli iş yerlerinde çalışan çocukların sokaklardan ve çalıştıkları iş yerlerinden tamamen kopararak okullarına döndürmek hedefiyle "İşimiz Okumak" isimli kurumsal sosyal sorumluluk projesini yürütmektedir.

2013-14 eğitim yılında, İstanbul'da çocuk işçiliğinin yoğun olarak tespit edildiği 7 ilçede (Avcılar, Bağcılar, Beyoğlu, Esenler, Esenyurt, Küçükçekmece ve Sultangazi) ve toplam 10 okulda proje yürütülerek ve birçok çalışan çocuk ve ailesine ulaşılmıştır.

4 yılı aşkın süredir devam eden proje kapsamında bugüne kadar İstanbul'da 12 ilçe ve 34 okulda, yaklaşık 4.100 öğrenci ve velisine ulaşılarak Öğretmenlerinde destekleriyle okul içi ve okul dışında gerçekleştirilen akademik, sosyal ve kültürel aktiviteler ile çocuklarımızın okulla olan bağlarını güçlendirmeyi amaçlanmıştır.

Haftada iki gün gerçekleştirilen ekstra kurslar ile çocuklarımız akademik ders desteği almanın yanı sıra spor, sanat ve sosyal etkinliklerle iletişim becerilerini ve kendilerini ifade etme yeteneklerini de geliştirmeleri amaçlanmıştır.

İşimiz Okumak projemiz kapsamında, 524 çocuğumuzun çalıştıkları işleri tamamen bırakarak okullarına dönmesini ve daha parlak bir geleceğe adım atmalarını sağlamıştır.

Ayrıca, proje çerçevesinde yapılan düzenli görüşmelerle de öğrenci velileri, aile geçiminin çocuğun görevi olmadığı, bu görevin kendilerine ait olduğu ve çocuklarının okula devam etmesinin önemi konularında bilinçlendirilmektedirler.

Yine bu proje kapsamında Uygur Çocuk Tiyatrosu ile iş birliği yaparak Drama Atölyesi çalışması hayata geçirilmiştir. Drama Atölyesi çalışmaları kapsamında eğitimci, her okulda ayda iki kere çocuklarla bir araya gelerek, "kendini daha iyi tanımlama, empati kurma, birlikteliğin uyumu vb." gibi birçok drama çalışmasını gerçekleştirmişlerdir.

Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. yukarıda belirtilen Kurumsal Sosyal sorumluluk projesi yanında;

Ayhan Şahenk Vakfı iş birliği ile yürüttüğü Gezici Sağlık Hizmetleri projesi kapsamında, Türkiye'nin dört bir yanında, "Göz Sağlığı", "Genel Sağlık" ve "Çocuk Sağlığı" konularında hizmet vermek üzere özel olarak tasarlanmış modern sağlık araçlarıyla, ilköğretim çağındaki çocuklar başta olmak üzere, sosyal güvencesi olmayan ve maddi olanakları sınırlı kişilere sunulan sağlık hizmetlerine destek vermektedir.

2006 yılından beri Toplum Gönüllüleri Vakfı ile birlikte, toplum gönüllüsü gençlerin köylerde okul onarımlarına yardım etmesi, sokak çocuklarına ağabeylik yapması, olanakları sınırlı küçüklerin SBS ve LYS sınavlarına hazırlanması, Gençlik Hizmet Merkezleri'nde okuma-yazma öğretilmesi ve bilgisayar kursları verilmesi gibi birçok çalışmaya destek verilmektedir.

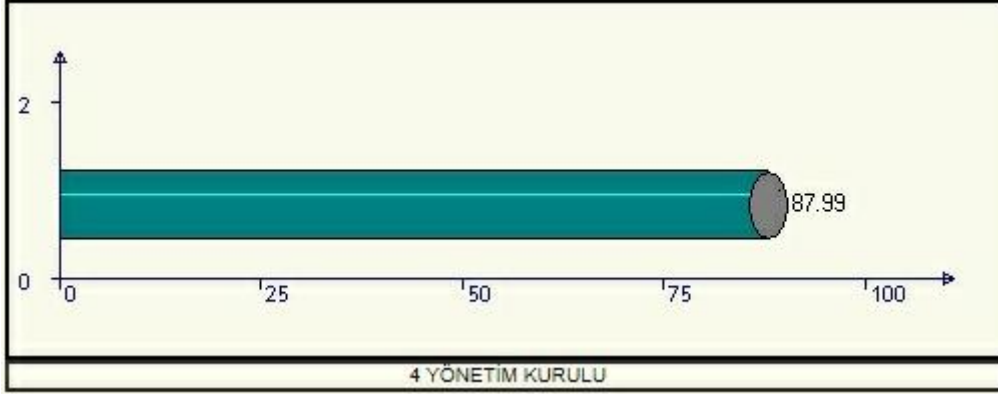
Garanti Emeklilik olarak, 2007 - 2008 öğretim yılında Kapadokya Meslek Yüksekokulu'nun eğitim programlarına "Bankacılık ve Sigortacılık" bölümünü eklenmesi sağlanmıştır. Ayrıca, okula ait eski bir medrese restore edilerek "Garanti Emeklilik Kütüphanesi" ismiyle hizmete sunulmuştur.

Ayrıca, şirket yöneticilerinin, 2008-2009 öğretim yılından beri Kapadokya Meslek Yüksekokulu'nda bireysel emeklilik sistemi ve hayat sigortacılığı üzerine dersler verdikleri, öğrencilerin Bireysel Emeklilik Aracısı Sertifikası alabilmelerine katkı sağlanmakta olduğu, şirkette

sunulan staj ve iş imkanlarıyla iş dünyasına hazırlanmalarına yardımcı olduğu bilgisine ulaşılmıştır.

Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin, Eğitim, Sağlık konularında geniş kitlelere ulaşması ve projelerin sürdürülebilir olması olumlu bulunmuştur.

D. YÖNETİM KURULU



Bölümün Özet Görünümü

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

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; yönetim kurulunun işlevi, yönetim kurulunun faaliyet esasları, yönetim kurulunun yapısı, yönetim kurulu toplantılarının şekli, yönetim kurulu bünyesinde oluşturulan komiteler ve Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar başlıkları çerçevesinde **126** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **87.99** puan almıştır.

a. Yönetim Kurulunun İşlevi

Yönetim kurulu, aldığı stratejik kararlarla, şirketin risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk yönetimi anlayışıyla, kuruluşun öncelikle uzun vadeli çıkarlarını gözeterek, şirketi idare ve temsil etmektedir.

Yönetim kurulu bu anlamda şirketin stratejik hedeflerini tanımlamış, ihtiyaç duyulacak insan ve finansal kaynaklarını belirlemiştir.

Yönetim kurulu şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu gözetmekte; şirket yönetiminin performansını denetlemektedir.

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

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

b. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları

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

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

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

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

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

Yönetim kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları ile şirkette sebep olacakları zarar, şirket sermayesinin

%25 ini aşan bir bedelle (grup bünyesinde) sigorta edilmiştir.

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

c. Yönetim Kurulunun Yapısı

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

Yönetim kurulunda icrada görevli olan ve olmayan üyeler bulunmakta ve üyelerin çoğunluğunun icracı olmayan üyelerden olması ilkesine uygun davranılmakta olduğu belirlenmiştir. Yönetim kurulunun, genel müdür dışında kalan on (10) üyesi icracı olmayan üyelerdir.

Diğer yandan yönetim kurulunda bir kadın üye bulunması olumlu bulunmuştur. Ancak, yönetim kurulunda kadın üye oranı için % 25 ten az olmamak kaydıyla bir hedef oran ve hedef zaman belirlenmesi, belirlenen bu hedeflere ulaşmak için bir politika oluşturulması ve yönetim kurulunun bu hedeflere ulaşma hususunda sağlanan ilerlemeyi yıllık olarak değerlendirmesi uygun olacaktır.

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

d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli

Şirket yönetim kurulu toplantılarının şekli Ana sözleşmenin 13. Maddesinde düzenlenmiştir.

Şirket ana sözleşmesinde yönetim kurulu toplantı yeri bilgisi, toplantıya elektronik ortamda katılım ile toplantı ve karar nisabına da yer verilmiştir.

2013 yılı içinde Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. Yönetim Kurulu 33 adet toplantı düzenlemiştir. Bu toplantılardan 5 adedi 11 üyenin, 1 adedi 9 üyenin, 16 adedi 7 üyenin 9 adedi 6 üyenin ve 2 adedi 5 Üyenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Yönetim kurulu 2014 yılının ilk sekiz aylık döneminde 16 adet toplantı gerçekleştirmiştir.

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

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

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

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

e. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler

Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarının sağlıklı bir biçimde yerine getirilebilmesi için Denetim Komitesi, Kurumsal Yönetim Komitesi ve Ücret Komitesi teşkil edilmiş olup Yönetim Kurulu yapılanması gereği ayrı

bir Aday Gösterme Komitesi oluşturulmamıştır. Bu komitelerin görevleri de Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir.

Kurumsal yönetim komitesi çalışma esasları bu yapılmaya uygun olarak düzenlenmiştir.

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

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

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

Kurumsal Yönetim Komitesi; Sermaye Piyasası Kurumsal Yönetim ilkelerinin yanı sıra Hazine Müsteşarlığı tarafından yayımlanan Sigorta Şirketi ve Reasürans Şirketi ile Emeklilik Şirketlerinde Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Genelge uyarınca 2011 yılında kurulmuştur.

Komitenin görevi, ilkelere uyum sağlanması için gerekli çalışmaları yürütmek, Yönetim Kurulu'na bu amaçla önerilerde bulunmak ve Şirketin ilkelere uyumunu izlemektir.

Komite 2013 yılında tüm üyelerin katılımıyla 2 kez toplanmıştır. 2014 yılının ilk sekiz aylık döneminde tüm üyelerin katılımı ile bir toplantı gerçekleştirmiştir.

Söz konusu komite üç (2) üyeden müteşekkil olup komite başkanı ve bir üye icracı olmayan üye statüsündedir.

Bu kapsamda Kurumsal Yönetim Komitesi'nin görev ve yetkileri ise şu şekilde tanımlanmıştır:

Şirket'in Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin eşitlik, şeffaflık, hesap verilebilirlik ve

sorumluluk ilkelerine göre oluşturulmasına,

Yönetim Kurulu ve yöneticilerin faaliyetlerini adil, şeffaf, hesap verebilir ve sorumlu bir şekilde yürütmesi için gerekli ortamın oluşturulmasına,

Şirket tarafından iş ve işlemlerin şeffaf bir biçimde yürütülmesine,

Menfaat sahiplerinin haklarının birbirinden bağımsız olarak korunmasına,

Ücret politikasının belirlenmesinde Şirket'in etik değerlerinin, iç dengelerinin ve stratejik hedeflerinin göz önünde bulundurulmasına,

Şirket tarafından pay sahipliği haklarının kullanılmasında mevzuattan, Esas Mukaveleden ve diğer Şirket içi düzenlemelerden doğan hakların kullanılmasını sağlayacak önlemlerin alınmasına,

Hazine Müsteşarlığı Kurumsal Yönetim İlkeleri Genelgesi uyarınca her yıl Mart ayında Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu hazırlanmasına,

Hazırlanan raporun Yönetim Kurulu'na sunulmasına ve Hazine Müsteşarlığı ile paylaşılmasına,

Yönelik çalışmalar yürütmek olarak belirlenmiştir.

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

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

Denetim Komitesi'nin 2013 yılında gerçekleştirdiği dört toplantıya, komite üyeleri eksiksiz olarak katılmıştır. Komite 2014 yılı ilk sekiz aylık dönemde tüm üyelerin katılımı ile iki toplantı gerçekleştirmiştir.

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

İç denetim faaliyetleri, risk değerlendirmelerine dayalı olarak hazırlanan ve Şirket Yönetim Kurulu tarafından onaylanan İç Denetim Planı çerçevesinde gerçekleştirilmekte ve sonuçları Denetim Komitesi aracılığıyla Yönetim Kurulu ile paylaşılmaktadır.

Kurul tarafından ayrıca, eksik ve hatalı uygulamaların tespit edilerek bunların yeniden meydana gelmesini önleyecek ve Şirket kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasını sağlamaya yönelik görüş ve öneriler sunulması da amaçlanmaktadır.

İç Kontrol, Genel Müdür sevk ve idaresinde olup, nihai olarak Yönetim Kurulu'na bağlı konumlandırılmıştır. Faaliyetleri, yine Yönetim Kurulu'na bağlı olan İç Denetim Birimi tarafından düzenli olarak denetlenmekte ve Denetim Komitesi aracılığıyla değerlendirilmektedir. Şirket yazılı süreçlerinin ve görev tanımlarının tamliğinin yanı sıra, bunların yasal düzenlemelere uygunluğunun sağlanması amaçlanmaktadır. Faaliyetlerin yazılı düzenlemelere uygunluğu, oluşturulan periyodik kontrollerle izlenmektedir. Kontrol sonuçları çerçevesinde düzeltici, önleyici faaliyetler belirlenmektedir. Hata yoğunlaşmaları, kaynağına göre analiz edilerek (süreç, sistem, kişi), gerekli aksiyonların alınması ve iyileştirmelerin yapılması amaçlanmaktadır. Sonuçlar ilgili birimler ve üst yönetimle düzenli olarak paylaşılmaktadır.

Ücretlendirme Komitesi Doğrudan Yönetim Kuruluna bağlı olan 2013 yılında kurulmuştur. Gökhan Erün ve

Manuel Pedro Galatas Sanchez Harguindey üye olarak seçilmişlerdir. Komite 2013 yılında 1 kez toplanmıştır.

2014 yılı ilk sekiz aylık dönemde ücretlendirme komitesi tüm üyelerin katılımı ile üç kez toplantı gerçekleştirmiştir.

Ücretlendirme komitesinin görev ve sorumlulukları, Ücretlendirme politikası ve uygulamalarının geçerli yasa ve yönetmelikler ile risk yönetimi ilkelerine uygun olarak gerçekleştirilmesi için gerekli izleme ve denetleme sürecinin yürütülmesinden, İcrai görevi bulunan ve bulunmayan Yönetim Kurulu Üyeleri'nin, Genel Müdür'ün ve Genel Müdür Yardımcılarının ücret paketlerini belirlemekten ve onaylamaktan, İhtiyaç duyduğunda, İnsan Kaynakları ya da gerekli göreceği diğer birimlerinden yukarıda belirtilen görev ve sorumluluklarını yerine getirmek üzere koordineli olarak çalışmaktan sorumlu olarak belirlenmiştir.

Yönetim Kurulu nezdinde Riskin Erken Saptanması Komitesi oluşturulmamış olmakla birlikte, İç Kontrol ve Risk Yönetimi Müdürlüğü tarafından Şirketin maruz kaldığı operasyonel ve finansal risklerin tespiti, ölçümü ve izlemesi yapılmaktadır. Risk Yönetimi kapsamında gerçekleştirilen çalışmalar, kontroller, sonuçlar ve alınacak aksiyonlar düzenli aralıklara Üst Yönetim ile Denetim Komitesine raporlanmaktadır.

Komiteler aşağıdaki üyelerden oluşturulmuştur:

Denetim Komitesi

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

Kurumsal Yönetim Komitesi

Ad Soyadı	
M.Cüneyt SEZGİN	Üye (İcracı Değil)
Gökhan ERÜN	Üye (İcracı Değil)

Ücret Komitesi

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

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

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

Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmiş ve elektronik ortamda kamuoyu ile paylaşılmıştır. Söz konusu iç düzenleme yönetim kurulu tarafından onanmış ve 21.03.2014 tarihinde yapılan genel kurulun onayına sunulmuştur.

Yönetim kurulu üyelerine veya üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler kişi bazında ya da yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayırımına yer verilmeksizin faaliyet raporunda açıklanmaktadır.

Bu bildirim kişi bazında olmasa da yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayırımına yer verilerek yapılması ilkelere uyum açısından daha doğru olacaktır.

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

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

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

NOT	TANIMLARI
9-10	<p>Şirket Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine büyük ölçüde uyum sağlamıştır.</p> <p>İç kontrol sistemleri oluşturulmuş ve çalışmaktadır. Şirket için oluşabilecek tüm riskler tespit edilmiş ve aktif şekilde kontrol edilmektedir.</p> <p>Pay sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık faaliyetleri üst düzeydedir. Menfaat sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir.</p> <p>Yönetim kurulu yapısı ve çalışma koşulları kurumsal yönetim ilkelerine tam uyumludur.</p> <p>Şirket BİST Kurumsal Yönetim Endeksine en üst düzeyde katılmaya/endekste kalmaya hak kazanmıştır</p>
7-8,9	<p>Şirket Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine önemli ölçüde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri oluşturulmuş az sayıda iyileştirilmeye gerek olsa da çalışmaktadır. Şirket için oluşabilecek riskler önemli ölçüde tespit edilmiş kontrol edilebilmektedir. Pay sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Kamuyu aydınlatma şeffaflık faaliyetleri üst düzeydedir. Menfaat sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları kurumsal yönetim ilkeleri ile uyumludur. Büyük riskler teşkil etmese de kurumsal yönetim ilkelerinde bazı iyileştirmelere gereksinim vardır. Şirket BİST Kurumsal Yönetim Endeksine dahil edilmeye/endekste kalmaya hak kazanmıştır</p>
6-6,9	<p>Şirket Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine orta düzeyde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri orta düzeyde oluşturulmuş ve çalışmakta fakat iyileştirme gereksinimi vardır. Şirket için oluşabilecek riskler tespit edilmiş kontrol edilebilmektedir. Pay sahiplerinin hakları gözetilmekle beraber iyileştirmeye ihtiyacı vardır. Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık faaliyetleri gözetilmekle beraber iyileştirmeye ihtiyacı vardır. Menfaat sahiplerinin hakları gözetilmekle beraber iyileştirmeye ihtiyacı vardır. Yönetim kurulu yapısı ve çalışma koşullarında bazı iyileştirme gereksinimi vardır. Bu koşullar altında şirket BİST kurumsal endeksine katılmaya uygun değildir</p>

NOT	TANIMLARI
4-5,9	Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine asgari düzeyde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri asgari düzeyde oluşturulmuş tam ve etkin değildir. Şirket için oluşabilecek riskler tam tespit edilememiş, henüz kontrol altına alınamamıştır. Pay sahipleri hakları, Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, Menfaat sahiplerinin hakları, Yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşullarında, Kurumsal yönetim ilkelerine göre önemli düzeyde iyileştirmelere gereksinim vardır. Bu koşullar altında şirket BİST kurumsal endeksine katılmaya uygun değildir.
< 4	Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum sağlayamamıştır. İç Kontrol sistemlerini oluşturamamış Şirket için oluşabilecek riskler tespit edilememiş ve bu riskler yönetilememektedir. Şirket kurumsal yönetim ilkelerine her kademedede duyarlı değildir. Pay sahipleri hakları, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, Menfaat sahiplerinin hakları ve yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları önemli derecede zaafılar içermekte ve yatırımcı için maddi kayıplara neden olabilecek düzeydedir.