

Kurumsal Yönetim

BÖLÜM II - PAY SAHİPLERİ

2.1. Yatırımcı İlişkileri Bölümü

Şirketimizde Mali İşler Direktörü'ne bağlı olarak oluşturulmuş yatırımcı ilişkileri bölümünde aşağıda isim, iletişim ve lisans bilgileri verilen personelimiz sorumlu olarak görev yapmaktadır.

2018 yılında Sn. Bora Öner'e bağlı olarak çalışan yatırımcı ilişkileri birimi 01 Şubat 2019 tarihi itibarıyla, Mali İşler Direktörlüğü'ne atanan Sn. Fatma Aksoy Özek'e bağlı olarak faaliyetlerini sürdürecektir.

Ali Osman Mağal - Yatırımcı İlişkileri Bölüm Yöneticisi/Finansman Yöneticisi

Telefon: 0 850 200 19 00

e-mail: investorrelations@isuzu.com.tr

Lisans: Sermaye Piyasası Faaliyetleri Düzey 3 Lisansı
Kurumsal Yönetim Derecelendirme Lisansı

Aylin Sargın - Yatırımcı İlişkileri Bölümü Üyesi/Mali Kontrol ve Raporlama Yöneticisi

Telefon: 0 850 200 19 00

e-mail: investorrelations@isuzu.com.tr

Yatırımcı İlişkileri Birimi başta Yönetim Kurulu ile pay sahipleri arasındaki iletişimin sağlanması olmak üzere, pay sahipliği haklarının kullanımını teminen faaliyet göstermektedir. Bu bağlamda, Sermaye Piyasası mevzuatı uyarınca öngörülen konularda özel durum açıklamalarının yapılması, yatırımcıları bilgilendirmek amacıyla faaliyetlere ilişkin dönemsel bilgi notları hazırlanması, Şirket internet sitesinin içeriğinin sağlanması, yıllık faaliyet raporunun oluşturulması, pay sahiplerinin yazılı/sözlü bilgi taleplerinin karşılanması gibi hususlar Yatırımcı İlişkileri Birimi'nin görev alanıdır.

Yatırımcı İlişkileri Birimi, bu dönemde, yatırımcılardan gelen soruları yanıtlamış ve gerekli aydınlatıcı açıklamalar yapmıştır. Dönem içinde birime 70'in üzerinde başvuru yapılmış olup, yöneltilen soru sayısı mali tabloların yayınlandığı, olağan genel kurul toplantı tarihinin açıklandığı ve diğer önemli özel durum açıklamalarının yapıldığı dönemlerde yoğunluk kazanmıştır.

Şirketimizde Kurumsal Yönetim Komitesi Yatırımcı İlişkileri Bölümü'nün çalışmalarını gözetmekle görevlendirilmiştir. Bu bağlamda komite, yapılan tüm açıklamalara ilişkin standartları ve yatırımcı ilişkilerinin temel ilkelerini tespit eder, bu standart ve ilkeler ile bunlara uygunluğu her yıl gözden geçirir ve Yönetim Kurulu'na gerekli tavsiyelerde bulunur. Yatırımcı İlişkileri Bölümü'nün yürütmekte olduğu faaliyetlerle ilgili olarak hazırladığı ve her Kurumsal Yönetim Komitesi toplantısında Komite'ye sunduğu rapor komitece Yönetim Kurulu'na da aktarılmaktadır. 2018 yılında dört kez komite toplantısı yapılmıştır.

2.2. Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı

Pay Sahiplerinin Şirketten Bilgi Talepleri

Şirketimiz bilgilendirme politikası doğrultusunda, tüm pay sahiplerine, pay sahipliği haklarının sağlıklı olarak kullanılabilmesi için gerekli tüm bilgilerin eksiksiz ve doğru zamanda iletimi konusuna özel önem verilmektedir. Pay sahiplerinden gelen bilgi talepleri bu çerçevede değerlendirilmekte ve bilgi aktarımı daha önce kamuya açıklanmış olan içerik kapsamında gerçekleştirilmektedir.

Dönem içerisinde yerli ve yabancı, kurumsal ve bireysel yatırımcılar ile pay sahipleri ve analistlerin şirketimizin faaliyet sonuçları, performansı ve dönem içerisindeki diğer gelişmeler konusunda bilgi edinmelerini sağlamak üzere temaslarda bulunulmuş ve ayrıca Sermaye Piyasası mevzuatı gereğince belirlenen tüm konular özel durum ve basın açıklamaları ile kamuoyuna duyurulmuştur.

Mali tabloların halka açıklandığı dönemlerde, doğrudan pay sahiplerinden ya da aracı kuruluşlardan gelen bilgi talebi kapsamında yanıtlanan sorular şirketin mali tabloları, pazar yapısı, pazardaki değişim, şirketin pazar payındaki gelişme ve geleceğe dönük yeni projeler ile bunlara ilişkin yatırımlar hakkında olmuştur.

Pay Sahipleri Bilgi Taleplerinin Değerlendirilmesi ve Gelişmelerin Yatırımcılara Duyurulması

Pay sahipleri tarafından gelen bilgi talepleri ivedi olarak yanıtlanmaktadır. Diğer yandan şirketin internet sitesinde şirketin sermaye yapısı, ticaret sicili bilgileri, esas sözleşmesi, organizasyon yapısı, dönem içi faaliyetleri ve mali tabloları ile ilgili ayrıntılı bilgilere ve dönem içerisinde yapılan özel durum açıklamalarına yer verilmektedir.

Öte yandan, Şirketimiz internet sitesindeki iletişim formu vasıtasıyla ulaşan özellikle yurt içi bireysel yatırımcıların sorularına, yine kamuya açıklanmış bilgiler doğrultusunda ve mümkün olan en kısa sürede tek tek cevap vermektedir.

Özel Denetçi Tayini

Şirketimizin esas sözleşmesinde özel denetim yapılmasını zorlaştıracı herhangi bir hüküm bulunmamakta ve Şirket yönetimi özel denetim yapılmasını zorlaştıracı işlem yapmaktan kaçınmaktadır. Şirketimiz özel denetim isteme hakkının kullanımı konusunda TTK'nın ilgili hükümlerine uygun şekilde hareket etmektedir. 2018 yılı içinde pay sahipleri tarafından yapılmış özel denetçi tayini talebi olmamıştır.

2.3. Genel Kurul Bilgileri

Şirketimiz Genel Kurul toplantılarını Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin "Genel Kurul" başlığı altında bulunan tüm prensiplere uygun şekilde düzenlemektedir.

Şirketimiz dönem içerisinde 2017 yılına ilişkin Olağan Genel Kurul toplantısını 17 Nisan 2018 tarihinde saat 14:00'de "Esenkent Mahallesi Deniz Feneri Sokak No:4 Ümraniye 34776 İstanbul" adresinde ortakların %86'lık katılım oranı ile gerçekleştirmiştir.

Genel Kurul toplantısı için ulusal gazete ilanı ile toplantı tarihinden en az üç hafta önce hissedarlara davet yapılmıştır. Ayrıca nama yazılı hisse sahiplerine yazılı davet ile bildirimde bulunulmuştur.

Şirket faaliyet sonuçlarına dair bilgiler Genel Kurul tarihinden en az üç hafta önce şirket merkezi ve şirket fabrika adresinde ortakların incelemesine hazır bulundurulmaktadır. Ayrıca mali tablolar halka açıklandıktan sonra mali tablolara ilişkin bilgiler şirket internet sitesinde ilan edilmektedir. Toplantı başkanı Olağan Genel Kurul toplantısı boyunca gündemde yer alan konuların tarafsız ve ayrıntılı bir şekilde, açık ve anlaşılabilir bir yöntemle aktarılması konusuna özen göstermiştir. Toplantı başkanı Genel Kurul Toplantısı'nda pay sahiplerince sorulan ve ticari sır kapsamına girmeyen her sorunun doğrudan Genel Kurul Toplantısı'nda cevaplandırılmış olmasını sağlarken, yapılan Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda gündemle ilgili olmayan veya hemen cevap verilemeyecek kadar kapsamlı bir soru sorulmamıştır.

Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin 1.3.7 no.lu maddesi uyarınca Genel Kurul'da bilgi verilmesini gerektiren imtiyazlı bir şekilde şirket bilgilerine ulaşma imkânı olan kimselerin kendileri adına Şirketin faaliyet konusu kapsamında yaptıkları herhangi bir işlem olmamıştır.

Genel Kurul gündemi hazırlanırken, her maddenin ayrı bir başlık altında verilmiş olmasına dikkat edilmiş ve gündem başlıkları açık ve farklı yorumlara yol açmayacak şekilde ifade edilmiştir. Gündemde "diğer", "çeşitli" gibi ibarelerin yer almamasına özen gösterilmiştir. Genel Kurul Toplantısı'ndan önce verilen bilgiler, ilgili oldukları gündem maddelerine atıf yapılarak verilmiştir.

Toplantı gündemi hazırlanırken, pay sahiplerinin Şirket'in Yatırımcı İlişkileri Birimi'ne yazılı olarak iletmış olduğu ve gündemde yer almasını istedikleri bir konu olmamıştır. Aynı şekilde, pay sahiplerinin, SPK ve/veya Şirket'in ilgili olduğu diğer kamu kurum ve kuruluşlarının gündeme madde konulmasına ilişkin bir talebi olmamıştır.

Genel Kurul Toplantı ilanının yapıldığı tarih itibarıyla Şirket'in ortaklık yapısını yansıtan toplam pay sayısı ve oy hakkı Şirketimizin kurumsal internet sitesinde yayınlanmıştır. (www.anadoluisuzu.com.tr)

Genel Kurul'a davet en az üç hafta önceden bir ulusal gazete ve ticaret sicil gazetesinde yapılmaktadır. Ayrıca Kamuyu Aydınlatma Platformu, Elektronik Genel Kurul Sistemi ve Şirketin internet sitesinde Yönetim Kurulu'nun, Genel Kurul'u toplantıya davetine ilişkin kararı ve toplantı gündemi yayımlanmaktadır. Genel Kurul Toplantılarının pay sahiplerinin katılımını arttırmak amacıyla pay sahipleri arasında eşitsizliğe yol açmayacak ve pay sahiplerinin mümkün olan en az maliyetle katılımını sağlayacak şekilde gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. Ayrıca toplantı sonrasında Genel Kurul'da alınan kararlara ilişkin bilgiler Kamuyu Aydınlatma Platformu ve şirketin internet sitesinde yayınlanmaktadır.

Kurumsal Yönetim

Gündemde özellik arz eden konularla ilgili Yönetim Kurulu üyeleri, ilgili diğer kişiler, finansal tabloların hazırlanmasında sorumluluğu bulunan yetkililer ve denetçiler gerekli bilgilendirmeleri yapabilmek ve soruları cevaplandırmak üzere Genel Kurul Toplantısı'nda hazır bulunmuşlardır.

Bu hususta esas sözleşmede hüküm bulunmamakla beraber Genel Kurul Toplantıları, söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dahil kamuya açıktır. 17 Nisan 2018 tarihinde yapılan Olağan Genel Kurul toplantısına bir önceki paragrafta bahsedilen Şirket yetkilileri haricinde menfaat sahiplerinden veya medyadan katılım olmamıştır.

Şirketimizin bağış ve yardımlara ilişkin ayrı bir politikası bulunmamakla beraber bu konu esas sözleşmede detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. Dönem içerisinde yapılan bağış ve yardımlar ile ilgili olarak Genel Kurul gündemine ayrı bir madde ilave edilmiş, toplantıda pay sahiplerine bu konu ile ilgili gerekli bilgilendirme yapılmıştır.

Dönem içerisinde Yönetim Kurulu'nda karar alınabilmesi için bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin çoğunluğunun olumlu oyunun arandığı ve bu durumun sağlanamaması nedeniyle kararın Genel Kurul'a bırakıldığı herhangi bir işlem olmamıştır.

SPK'nın II-17.1 sayılı Tebliği 1.3.6. nolu zorunlu Kurumsal Yönetim İlkesinde "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 bir başka ortaklığa sorumluluğu sınırsız ortak sıfatıyla girmesi durumunda; söz konusu işlemler, Genel Kurul'da konuya ilişkin ayrıntılı bilgi verilmek üzere ayrı bir gündem maddesi olarak Genel Kurul gündemine alınır ve Genel Kurul tutanağına işlenir." hükmü gereğince yıl içerisinde bu kapsamda gerçekleşen önemli bir işlem bulunmadığı konusunda ortaklara bilgi verilmiştir.

Toplantı tutanağı ve hazır bulunanlar listesi toplantının yapıldığı aynı gün içinde Kamuyu Aydınlatma Platformu aracılığıyla kamuya duyurulmuştur. Genel Kurul Toplantı tutanakları ve hazır bulunanlar listeleri kurumsal internet sitemizde de pay sahiplerinin bilgisine açık tutulmaktadır.

2.4. Oy Hakları ve Azlık Hakları

Oy Hakkında İmtiyaz

Şirketimizde pay sahiplerinin oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı herhangi bir uygulama bulunmamakta ve Türk Ticaret Kanunu'nun elektronik genel kurula ilişkin hükümleri çerçevesinde sınır ötesi de dahil olmak üzere her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlanması için gereken mekanizmalar oluşturulmaktadır.

Şirket esas sözleşmesine göre, Genel Kurul'da her hisse için bir oy hakkı bulunmakta olup, oy hakkında imtiyaz yoktur.

Şirket'in mevcut esas sözleşmesinde Yönetim Kurulu üyelerinin seçilmesi konusunda aşağıda belirtilen şekilde düzenleme mevcuttur;

Şirket, Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Mevzuatı hükümlerine göre Genel Kurul tarafından seçilecek 14 üyeden kurulu bir Yönetim Kurulu tarafından yönetilir.

Yönetim Kurulu'nun dört üyesi B Grubu pay sahiplerinin kendilerini temsilen göstereceği adaylar arasından, sekiz üyesi A Grubu pay sahiplerinin kendilerini temsilen göstereceği adaylar arasından ve diğer üyeler ise herhangi bir pay sahibi tarafından gösterilen adaylar arasından Genel Kurul tarafından seçilir.

Anadolu Grubu, yabancı ortakları Isuzu Motors Limited ve Itochu Corporation arasında 1985 yılında bir ortak girişim sözleşmesi imzalamış ve Isuzu Motors Limited lisansör ortak haline gelmiştir. Teknoloji transferini içeren bu işbirliği çoğunluğa sahip olmayan bir ortaklık yapısı içerisinde yabancı ortakların yönetime iştiraki ile gerçekleşmiştir.

Karşılıklı İştirak

Şirketin herhangi bir kuruluşla karşılıklı iştirak ilişkisi bulunmamaktadır.

Azınlık Paylarının Yönetimde Temsil Edilmesi

Şirketimiz azınlık haklarının kullanılmasına azami özen gösterilmektedir. Kurumsal Yönetim İlkeleri doğrultusunda Şirket Yönetim Kurulu'nda bulunan bağımsız üyeler, görevlerini hiçbir etki altında kalmaksızın yapabilme niteliğine sahip olup, bu çerçevede Şirket'in objektif yönetimine katkıda bulunarak azınlık haklarının korunmasını temin etmektedirler.

Azlık hakları, Kurumsal Yönetim İlkeleri uyarınca esas sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir miktara sahip olanlara da tanınabilmekle beraber Şirketimiz esas sözleşmesinde azlık haklarının kapsamını kanunen belirlenen ölçülere nazaran genişleten bir hüküm bulunmamaktadır.

2.5. Kâr Payı Hakkı

Şirket Kârına Katılım Konusundaki İmtiyazlar

Şirket'in kârına katılım konusunda pay sahiplerine tanınmış bir imtiyaz bulunmamaktadır.

Şirket'in Kâr Dağıtım Politikası

Şirketimiz Türk Ticaret Kanunu hükümleri, Sermaye Piyasası Düzenlemeleri, Vergi Düzenlemeleri ve diğer ilgili düzenlemeler ile Esas Sözleşmemizin kâr dağıtımı ile ilgili maddesi çerçevesinde kâr dağıtımı yapmaktadır.

Şirketimiz, her yıl dağıtılabılır kârının en az %50'si oranındaki tutarın nakit ve/veya bedelsiz hisse olarak dağıtılmasını benimsemiştir.

İşbu kâr dağıtım politikasının şirketin uzun dönemli büyümesinin gerektireceği yatırım ve sair fon ihtiyaçları ile ekonomik koşullardaki olağanüstü gelişmelerin gerektireceği özel durumlar hariç sürdürülmesi şirketimizin temel amaçları arasında yer almaktadır.

Kâr payı ile ilgili Yönetim Kurulu tarafından her hesap dönemi için ayrı karar alınır ve Genel Kurul onayına sunulur. Kâr payı dağıtımına, en geç Genel Kurul toplantısının yapıldığı yılın sonuna kadar olmak kaydıyla, Genel Kurul tarafından belirlenecek tarihte başlanır. Şirket yürürlükteki mevzuat hükümlerine uygun olarak kâr payı avansı dağıtmayı veya kâr payını eşit veya farklı tutarlı taksitlerle ödemeyi değerlendirebilir.

Kurumsal Yönetim İlkeleri uyum çalışmalarımız çerçevesinde bu politikanın, 2005 yılından itibaren yazılı bir politika olarak ele alınmasına karar verilmiştir. Sermaye Piyasası'nın II-19.1 Sayılı Kâr Payı tebliği uyarınca 21 Mart 2014 tarihli Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmış ve aynı tarihte Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda yayınlanmış revize edilen kâr dağıtım politikası 17 Nisan 2014 tarihli Genel Kurul'da onaylanmıştır.

Kâr dağıtım politikasına yıllık faaliyet raporunda yer verilmektedir. Ayrıca şirketin kurumsal internet sitesinde de kâr dağıtım politikası yayınlanmaktadır.

Sermaye Piyasası Kurulu'nun (SPK) Kâr Payı Tebliği'nde (II-19.1) yer alan esaslar ile Şirketimizin Ana Sözleşmesi'nde bulunan hükümler ve Şirketimiz tarafından kamuya açıklanmış olan kâr dağıtım politikası çerçevesinde; Şirketimizin, Türk Ticaret Kanunu ve SPK düzenlemelerine göre hazırlanan 2017 yılı konsolide mali tablolarında net dönem zararı bulunduğundan 2017 faaliyet dönemi için 2018 yılı içinde kâr dağıtımı yapılmamıştır.

2.6. Payların Devri

Şirket esas sözleşmesinde pay devrini kısıtlayan hükümler bulunmazken Şirketimizin payların serbestçe devredilebilmesini zorlaştırıcı bir uygulaması bulunmamaktadır.

Kurumsal Yönetim

BÖLÜM III - KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK

3.1. Şirket İnternet Sitesi ve İçeriği

Şirketin kurumsal internet adresi, www.anadoluisuzu.com.tr'dir. İnternet sitesi hem Türkçe hem de İngilizce olarak hazırlanmıştır.

İmtiyazlı paylar hakkında bilgi esas sözleşme içinde yer aldığı için ayrıca belirtilmemiş olup, Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde belirtilen diğer hususlar internet sitesinde kapsamlı bir şekilde yer almaktadır. Şirketimizin internet sitesindeki bilgiler, ilgili mevzuat hükümleri gereğince yapılmış olan açıklamalar ile aynı ve tutarlı olup çelişkili veya eksik bilgi içermemektedir.

Sermaye piyasası mevzuatı uyarınca kamuya açıklanması gereken, özel durum ve dipnotlar hariç finansal tablo bildirimleri mevcut durumda Türkçe'nin yanı sıra İngilizce olarak eş anlı bir şekilde KAP'ta açıklanmamaktadır. Önümüzdeki dönemlerde söz konusu bildirimlere KAP'ta İngilizce olarak da yer verilmesi planlanmaktadır.

3.2. Faaliyet Raporu

Şirketimizin faaliyet raporları kamuoyunun Şirketin faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda, mevzuat ve Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin diğer bölümlerinde belirtilen hususlara ek olarak Kurumsal Yönetim İlkeleri 2. Bölüm madde 2.2.2'de yer alan bilgileri de içerecek şekilde hazırlanmaktadır.

BÖLÜM IV - MENFAAT SAHİPLERİ

4.1. Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi

Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi

Menfaat sahipleri, Şirketin hedeflerine ulaşmasında veya faaliyetlerinde ilgisi olan çalışanlar, alacaklılar, müşteriler, tedarikçiler, sendikalar, çeşitli sivil toplum kuruluşları gibi kişi, kurum veya çıkar gruplarıdır. Şirketimiz işlem ve faaliyetlerinde menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını koruma altına alır. Bu hakların mevzuat ve karşılıklı sözleşmeler ile korunmadığı durumlarda ise menfaat sahiplerinin çıkarlarının iyi niyet kuralları çerçevesinde ve Şirket imkânları ölçüsünde korunmasına azami özen gösterir. Şirketimiz menfaat sahipleriyle ilişkilerinde Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak hareket etmekte ve bunun için gerekli tüm mekanizmaları oluşturmuş bulunmaktadır.

Menfaat sahipleri arasında çıkar çatışmaları ortaya çıkması veya bir menfaat sahibinin birden fazla çıkar grubuna dahil olması durumunda; sahip olunan hakların korunması açısından mümkün olduğunca dengeli bir politika izlenir, her bir hakkın birbirinden bağımsız olarak korunması hedeflenir.

Şirketimiz menfaat sahiplerine sağlanmış olan tazminat gibi mekanizmaların kullanılmasında ilgili mevzuat hükümlerini uygulamaktadır. Şirketimizin "Kurumsal Yönetim İlkeleri"nin 3.1.2. no.lu maddesi uyarınca oluşturulması gereken çalışanlara yönelik yazılı bir tazminat politikası hali hazırda bulunmamakla birlikte, gerek uygulamakla yükümlü olunan İş Kanunu gerekse Anadolu Grubu Çalışma İlkeleri'nde yer alan esaslar dahilinde çalışanların tazmin haklarının korunmasına azami özen gösterilmektedir.

Çalışanlar ve diğer menfaat sahipleri ile ilgili sorunlara zamanında ve uygulanabilir çözümlerin üretilerek menfaat sahiplerinin memnuniyetini muhafaza etmek Şirketin önemli politikalarından biridir. Çalışanlarımız, tedarikçilerimiz, müşterilerimiz ve tüketicilerimiz kendileri ile ilgili konularda farklı yollardan bilgilendirilmektedirler.

Menfaat Sahiplerinin Kurumsal Yönetim Komitesi ve Denetim Komitesi ile İletişimi

Menfaat sahipleri, gerek duyulması halinde Şirket'in mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemlerini Mali İşler Direktörlüğü ve İç Denetim Müdürlüğü vasıtası ile Kurumsal Yönetim Komitesi'ne veya Denetim Komitesi'ne bildirebilmektedir.

4.2. Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı

Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı Konusundaki Çalışmalar

Başta şirket çalışanları olmak üzere menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici modeller şirket faaliyetlerini aksatmayacak şekilde geliştirilmektedir. Pay sahiplerinin katılımına açık olan Genel Kurul toplantılarında pay sahiplerinin Şirket ile ilgili olumlu veya olumsuz görüşlerini iletmeleri için açık bir platform sağlanmaktadır. Ayrıca Şirket internet sitesinde bulunan iletişim formu ve Yatırımcı İlişkileri Birimi telefon hattı da pay sahipleri açısından etkili bir iletişim mekanizmasıdır.

Çalışanlarımız kurumumuza katma değer kazandıracak önerilerini Anadolu Grubu Yenilikçilik Portalı olan BiFikir sistemimizden yönetim ile paylaşabilmektedir. İnsan Kaynakları tarafından çalışanlarımıza sunulan hizmetler hakkında istek ve iyileştirme taleplerinin iletilmediği İnsan Kaynakları İstek ve İyileştirme Hattı ise etkin biçimde çalışanlarımızca kullanılmaktadır. Öte yandan, çalışanlarımızın yönetime katılımını desteklemek amacıyla geliştirilmiş olan Çalışan Memnuniyet ve Bağlılık Anketi çalışanların bünyesinde bulundukları kurum hakkında istek ve iyileştirme taleplerini ifade edebildikleri bir mecra olup, düzenli olarak gerçekleştirilmektedir.

Şirket, Kaizen iyileştirme çalışmaları ve kalite çemberleri kapsamında, çalışanların katılımda bulunabildiği faaliyetlerin iyileştirilmesini amaçlayan çalışmalar yürütmektedir.

Yıllık toplantılarla bayilerin ve tedarikçilerin görüşleri alınmakta ve bu görüşler stratejik plan çalışmalarında değerlendirilmektedir.

Şirketimiz mal ve hizmetlerin pazarlanmasında ve satışında müşteri memnuniyetini sağlayıcı her türlü tedbiri almaktadır. Müşterinin satın aldığı mal ve hizmete ilişkin talepler süratle değerlendirilmekte, gecikmeler hakkında süre bitimi beklenmeksizin müşterilerimiz bilgilendirilmektedir. Tüm mal ve hizmetlerde kalite standartlarına uyulmakta, belirli bir standardın korunmasına özen gösterilmektedir. Bu amaçla kaliteye ilişkin belirli garantiler sağlanmaktadır. Ticari sır kapsamında, müşteri ve tedarikçiler ile ilgili bilgilerin gizliliğine özen gösterilmektedir. Menfaat sahipleri bakımından sonuç doğuran önemli kararlarda menfaat sahiplerinin görüşleri alınmaktadır.

4.3. İnsan Kaynakları Politikası

İnsan Kaynakları Politikası

Şirketimiz İnsan Kaynakları Politikası, Anadolu Grubu İnsan Kaynakları Kalite Politikaları doğrultusunda oluşturulmuş ve tüm çalışanlara duyurulmuştur.

Anadolu Isuzu'nun İnsan Kaynakları Misyonu

Şirket'in varlık nedeni ve stratejileri doğrultusunda çalışanların motivasyonlarını ve bağlılıklarını artırarak, niteliklerini geliştirmek, Şirket kârlılığına katkıda bulunmak ve organizasyonun bütününe katma değer sağlamaktır.

Anadolu Isuzu'nun İnsan Kaynakları Vizyonu

Rekabet avantajı yaratan stratejik iş ortağı olmaktadır.

Anadolu Isuzu'nun İnsan Kaynakları stratejisi aşağıdaki ana politikalar çerçevesinde yürütülmektedir:

- Küresel bakış açısına ve yeteneklere sahip, doğru insan kaynağını Şirket'e kazandırmak.
- Açık iletişime ve güvene dayanan bir iş ortamında; takım halinde ve bilgi ile çalışarak, sürekli daha iyiye arayan bir çalışma kültürü ve insan kaynakları sistemleri oluşturmak.
- Organizasyonel verimliliğe ve örgütsel gelişime katkı sağlamak.
- Çalışan bağlılığı kültürünü güçlendirmek.
- Tercih edilen insan odaklı bir işveren markası oluşturmak.

Anadolu Isuzu, çalışanlarının küresel düşünen, ekip çalışmasına ve iletişime açık, gelişime önem veren, analiz yapabilen, inisiyatif alabilen kişiler olmalarını önemsemekte, iş ve müşteri odaklı çalışma prensibi doğrultusunda hareket etmektedir. Şirket, diğer taraftan, yönetici adaylarına yönelik olarak liderlik, stratejik düşünme ve yönetsel etkinlik niteliklerini öncelik olarak kabul etmektedir.

Ayrımcı gözetmeyen, fırsat eşitliğine dayalı ve yenilikçiliği özendiren bir yaklaşım

Anadolu Isuzu sahip olduğu değerler ve kurum kültürü ışığında; dil, din, ırk ve cinsiyet farkı gözetmeden "önce insana" hizmet etmektedir.

Kurumsal Yönetim

Anadolu Grubu'nun çalışma ilkelerinde de yer alan ve ödün verilmeksizin uygulanan fırsat eşitliği desteklenmekte, çalışanların işe alım sürecinden başlayarak eğitim, ücret ve kariyer dahil tüm insan kaynakları uygulamalarında fırsat eşitliğinin sağlanması ve çeşitliliğin oluşturulması gözetilmektedir. Buna ek olarak, yaratıcılık ve yenilikçilik önemsenmekte; Şirket dinamik, inovasyona yatırım yapan ve şeffaf bir anlayış doğrultusunda yönetilmektedir.

Anadolu Isuzu, insan kaynakları uygulamaları ile her koşulda tercih edilen bir işveren olmayı hedeflemektedir.

Anadolu Isuzu'da 2018 yıl sonu itibarıyla, 524 mavi yakalı ve 278 beyaz yakalı olmak üzere toplam 802 çalışan bulunmaktadır. Araştırma ve geliştirme çalışmalarına verilen önem doğrultusunda, Ar-Ge Merkezi toplam çalışan sayısı ise 101'dir.

Kadın işgücünü teşvik eden bir yaklaşım

Anadolu Isuzu bünyesinde, kadın-erkek çalışan eşitliğinin sağlanması hedefi doğrultusunda hayata geçirilen istihdam yaklaşımının sonucunda, 2 yılda çalışan kadın sayısı toplam çalışan sayısı içinde %16 oranında artmıştır.

Kadın istihdamına ilişkin çalışmalara devam eden Anadolu Isuzu İnsan Kaynakları, mevcut kadın çalışanların iş ortamındaki memnuniyetlerini ve standartlarını yükseltmeye yönelik projeler de geliştirmektedir.

Performans Yönetim Sistemi'nin katkısı

Anadolu Isuzu Yönetim Kurulu'nda alınan kararlar performans kriterleri çerçevesinde, çalışanlar için yıllık bazda belirlenen performans hedeflerinde yer almaktadır.

Anadolu Isuzu Performans Yönetim Sistemi, ekiplerin ve bireylerin performanslarını artırıp, yetkinliklerini geliştirmelerini öngörmektedir. Şirket'in başarısına katkıda bulunan Performans Yönetim Sistemi, iş sonuçlarının yanı sıra çalışanların gelişimine de odaklanmakta, tüm çalışanların güçlü ve gelişime açık alanları konusunda geri bildirim sağlamaktadır.

Organizasyonel gelişme adına atılan adımlar

Organizasyonel gelişim faaliyetlerine her zaman önem veren Anadolu Isuzu, 2018 yılında da Şirket'in stratejik hedeflerine ulaşmasına hizmet edecek organizasyonel tasarımlar üzerindeki çalışmalarını sürdürmüş; yeni iş yapış modellerini hayata geçirmiştir.

Eğitim ve gelişim faaliyetleri ile sağlanan katkı

Anadolu Isuzu'da sürekli iyileşme ve geliştirme amacıyla yürütülen eğitim ve gelişim faaliyetleri ile tüm çalışanların stratejik olarak odaklanılan alanlarda gelişmeleri hedeflenmektedir.

Şirkette, genç yetenekleri desteklemek ve yeni liderler yetiştirmek amacıyla Akademi Isuzu bünyesinde kurumsal gelişim programları düzenlenmektedir.

Anadolu Isuzu'da 2018 yılında çalışanlara toplam 14.151 saat eğitim verilmiş, kişi başı ortalama eğitim süresi 16,4 saat olarak gerçekleşmiştir.

İç iletişimin ve çalışan memnuniyetinin önemi

İç iletişim faaliyetlerine büyük önem veren Anadolu Isuzu İnsan Kaynakları, insan kaynakları politika ve prosedürlerini, çalışanların erişimine açık bir portal üzerinden yayımlamaktadır.

Şirket bünyesinde, belirli periyotlarda çalışan memnuniyeti ve bağlılığı anketleri yapılmaktadır. Diğer taraftan, çalışan ve yönetim ekibi arasındaki iletişimin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi hedefiyle, çalışanlar yenilikçi fikirlerini bir e-platform aracılığıyla paylaşabilmektedir.

Online bir uygulama kapsamında, çalışanların farklı konulardaki görüş ve önerilerini almak amacıyla, anketler düzenlenmektedir. Çalışanların hem akıllı telefonlarından hem de bilgisayarlarından erişim sağlayarak, ankete cevap verebildikleri bu yapı ile

istenilen konuda her an görüş almak mümkün olmaktadır. Online platform kanalıyla, çalışanlar öneri ve dileklerini iletebilmekte, ilgili öneri İK tarafından değerlendirilerek çalışana geri dönüş yapılmaktadır.

Çevre Günü kapsamında; gerek çevrenin iyileştirilmesi gerekse daha iyi bir çevrenin yaratılması amacıyla, İş Güvenliği Haftası'nda ise 'hedefimiz sıfır kaza' bakış açısının pekiştirilmesi ve güvenlik farkındalığının artırılması amacıyla yarışmalar düzenlenmiştir. Anadolu Isuzu'nun çevre projelerinde yer alan ve ISG bilgi yarışmasında sorulara doğru yanıt veren çalışanlar, Isuzu Ekstraa kapsamında ödüllendirilmiştir.

Dünya Tiyatrolar Günü'nde, tiyatro konulu bilgi yarışması düzenlenerek doğru cevap veren çalışanlara tiyatro bileti hediye edilmiştir. Diğer taraftan, sağlıklı bir yaşam için, günde 10.000 adım atan ve bu bilgiyi sosyal medyada paylaşan çalışanlar ödüllendirilmiştir.

Anadolu Isuzu kadın çalışanlarının, Teraryum Atölyesi kapsamında ürettikleri ve hayata güzellik katan teraryumları Dünya Kadınlar Günü'nde Anadolu Isuzu'nun her köşesinde sergilenmiştir.

Sosyal Diyalog Ödülü

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca Uluslararası Çalışma Örgütü'nün teknik desteği ile yürütülen Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi kapsamında 'Şirket Düzeyinde Sosyal Diyalog-En İyi Uygulama' Yarışması düzenlenmiştir. Yarışma, Türkiye'de şirket düzeyinde sosyal diyalog mekanizmalarının geliştirilmesine katkı sağlamak amacıyla mevcut şirket uygulamalarının belirlenmesi ve iyi uygulamaların tespit edilerek kamuoyuna tanıtılması yoluyla desteklenmesini hedeflemiştir.

Şirket düzeyinde sosyal diyalog konusunda en iyi uygulama yarışması, iş yerinde uygulanan sosyal diyalog mekanizmalarının değerlendirilmesiyle neticelendirilmiştir. Bu mekanizma kapsamında bilgi alışverişi, danışma, ortak karar alma, toplu müzakere, ulusal mevzuatın gerekliliklerinin ötesine geçen yenilikçi uygulamalar değerlendirilerek en iyi şirketler seçilmiştir.

Sosyal diyalog planı oluşturulurken alınan kısa bilgilendirme ve çalışan beklentileri doğrultusunda iç iletişim stratejisi; çalışanlarını önemseyen, takdir eden, değer veren, sesine kulak veren, etkileşimde bulunan, sosyalleştiren, iyi deneyimler yaşatan ve geliştiren şirket olmak üzerine kurulmuştur.

Anadolu Isuzu, sosyal diyalog alanında, 'Güç Yüreken Gelir' sloganıyla hayata geçirdiği projesiyle, yarışmada birincilik ödülünü kazanmıştır. Şirket, 'Güç Yüreken Gelir' yaklaşımıyla tasarladığı projesiyle fark yaratmayı amaçlamış, bu gücün kaynaklandığı doğru iç iletişimi; eğitimler, etkinlikler, gönüllülük projeleri, dijital platformlar, ödüllendirme-takdir sistemleri ve farkındalık projeleri gibi çalışmalarla desteklemiştir.

İŞKUR ile işbirliği

İşkur'un düzenlediği 'Eğitici Eğitimleri Programı' kapsamında düzenlenen teknik geziyle İşkur danışmanlarına kullanılan teknolojiler anlatılmış, danışmanların üretim alanlarını keşfetmeleri sağlanmıştır.

Üniversite-sanayi işbirliği projeleri

Üniversite-sanayi işbirliği projeleriyle, nitelikli ve potansiyele sahip işgücünün Anadolu Isuzu'ya kazandırılması amaçlanmıştır. Proje kapsamında, üniversite son sınıf öğrencilerinin çeşitli departmanlarda uzun dönemli proje stajyeri ve işbaşı eğitim stajı almaları ve takiben şirkette istihdamları sağlanmaktadır.

2018 yılında 10 öğrenci Üretim, Kalite Kontrol, İnsan Kaynakları, Tedarik Zinciri, Ar-Ge departmanlarında proje stajyeri olarak işe alınmıştır. Ek olarak, yaz döneminde 60 öğrenciye kısa dönem staj olanağı sağlanmıştır.

AIESEC ile yapılan işbirliği neticesinde ise 2 yabancı uyruklu stajyer, İhracat Departmanı'nda görev almıştır.

Gerçek iş deneyimine dayanarak yapılandırılmış staj programı Chief Young Officer (CYO) kapsamında 4 stajyer Pazarlama ve Ar-Ge departmanlarında projelerini gerçekleştirmiştir.

Müşterimiz, tüketicimiz ve insan kaynağımızın önemli bir kısmını oluşturan genç yetenekler arasında şirket bilinirliğinin artırılarak kampüste gönüllü marka elçileri yaratılması ve gerçek iş ihtiyaçları doğrultusunda planlanan projelerde genç yeteneklerin taze fikirlerinden yararlanılarak sinerji yaratılması, 2018 yılında üzerinde çalışılan konuların başında gelmiştir.

Kurumsal Yönetim

Meslek liseleri-sanayi işbirliği projeleri

Meslek liseleri-sanayi işbirliği kapsamında, endüstri meslek liselerinde eğitim gören 35 son sınıf öğrencisine Anadolu Isuzu'da staj imkânı sunulmuştur.

Anadolu Isuzu, Milli Eğitim-sanayici işbirliğinin ilk adımlarını, 2015 yılında Küçükyağlı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde oluşturulan Boya Teknolojileri Atölyesi ile atmıştır.

2015 yılında Küçükyağlı Mesleki ve Teknik Lisesi'nde hayata geçirilen Anadolu Isuzu Boya Teknolojileri Atölyesi projesine, 2018 yılında da destek verilmiş ve öğrencilerin yetkinliklerinin artırılmasına devam edilmiştir.

Şirket'in amacı; yenilikleri takip edip devreye almaya istekli, teorik bilgilerle birlikte pratik uygulamaları da bilen, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını özümsemiş, çevre bilinciyle hareket eden, kalifiye boya profesyonellerini yetiştirmektir. 2018 yılında proje kapsamında toplam 36 öğrenci mezun edilmiştir.

Üniversitelerde yürütülen tanıtım çalışmaları

Anadolu Isuzu, Türkiye'nin önde gelen üniversitelerinin kariyer günlerine katılarak vaka analiz çalışmalarına sponsor olmaktadır.

Türkiye'nin her yerinden ve yurt dışından gelen öğrencilere ve akademisyenlere Tech Tour gezisi ile Anadolu Isuzu tanıtılmaktadır. Kullanılan teknolojilerin anlatımı, Ar-Ge ve üretim alanlarının keşfi, uzman ve tecrübeli kadronun sorulara verdiği cevaplarla ziyaretçilerin Anadolu Isuzu'yu keşfetmeleri sağlanmaktadır.

Engineering Case Camp'ta geleceğin mühendisleri ile bir araya gelen Şirket yöneticileri, ilham verici konuşmalarıyla Anadolu Isuzu dünyasını tanıtmışlar, teknolojik trendleri paylaşmışlardır.

Karadeniz Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği Fakültesi'nde genç mühendislere Anadolu Isuzu Ar-Ge Merkezi, Ar-Ge Tasarım Süreci ve İnovasyon yaklaşımı örneklerle anlatılmıştır.

Yıldız Teknik Üniversitesi Ekonomi Kulübü'nün düzenlediği 'Yıldız Durağından Kariyer Otobüsüne' etkinliğinde Anadolu Isuzu ve Anadolu Isuzu'da çalışma deneyimi anlatılmıştır.

Kocaeli Üniversitesi Mühendislik Kulübü tarafından düzenlenen Otomotiv Günleri Etkinliği'ne katılan yöneticiler öğrencilerle iş yaşamı ve kariyerleri üzerine sohbet etmişlerdir.

Sanal ortamda katılım sağlanan Sanal Kariyer Fuarı ve 'Career Digital' platformlarıyla 100'ü aşkın öğrenciyle mülakat yapma fırsatı yakalanmıştır.

Yıl içinde ayrıca, Anadolu Vakfı Bursiyerleri, Marmara, Sakarya, Kocaeli, Yıldız Teknik Üniversitesi öğrencilerine fabrika turu düzenlenerek faaliyetler ve uzman çalışanların tecrübeleri hakkında bilgi paylaşılmıştır.

Anadolu Isuzu'da Sendikal Haklar ve Toplu İş Sözleşmesi

Anadolu Isuzu'da mavi yaka çalışanlar ile olan ilişkiler, toplu iş sözleşmesi kapsamında düzenlenmektedir.

Birleşik Metal İş Sendikası, Anadolu Isuzu'da yetkili işçi sendikası konumundadır. Şirket bünyesinde seçilerek atanmış 1 adet Baş Temsilci ve 3 adet Sendika Temsilcisi bulunmaktadır.

Söz konusu temsilciler; Birleşik Metal İş Sendikası ile MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesi'nde ve kanunlar tarafından belirlenen sınırlar dahilinde;

- Mavi yakalı çalışanların talep, şikayet ve sorunlarını takip etmekle,
- Disiplin Kurulu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu gibi komitelerde çalışanları temsil etmekle ve yasal haklarını gözetmekle yükümlüdürler.

Mesleki Yeterlilik Belgelendirme Çalışmaları

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yayınlamış olduğu tebliğe uygun olarak Anadolu Isuzu'da 2016 yılında Mesleki Yeterlilik Belgelendirme süreci başlamıştır. Otomotiv sektörüne kalifiye eleman yetiştirmek ve çalışanları yaptıkları işle ilgili olarak derecelendirmek adına atölye bazlı eğitimler gerçekleştirilmiştir. Boyacılık alanında çalışan operatörlere aldırılan ustalık ve kalfalık belgeleri sonucunda toplamda 106 operatör Mesleki Yeterlilik Sınavlarından muaf olma hakkını kazanmıştır.

Anadolu Isuzu'da çalışan 112 operatör, çalıştıkları atölyelerdeki iş tanımlarına göre Mesleki Yeterlilik Sınavlarına girerek başarılı olmuştur. Operatörler, bu sürecin sonucunda Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından onaylı mesleki yeterlilik belgelerini almaya hak kazanmıştır.

BiFikir Uygulaması ve BiFikir Festivali

BiFikir Uygulaması ve BiFikir Festivali, Anadolu Grubu çalışanlarının yenilikçi fikirlerini sundukları; birey ve ekip olarak yaratıcılıklarını geliştirdikleri ve Grup şirketlerine katma değer sağladıkları bir platform olarak öne çıkmaktadır.

Bu platform ile çalışanların bireysel ve ekip olarak yaratıcılıklarını ve yenilikçiliklerini geliştirmek ve organizasyon kültürüne bu özellikleri yerleştirmek amaçlanmaktadır.

Anadolu Isuzu, 2018 yılında yarıştığı büyük finalde, 'Kaşif' ve 'Mucit' kategorilerinin her ikisinde de derece almanın mutluluk ve gururunu yaşamıştır.

Ürün ve Süreç İnovasyonu konulu projelerin yarıştığı 'Mucit' kategorisinde, Kızıl Ötesi Kalorifer projesi birinciliği; Sürdürülebilir Organizasyonel Gelişim konulu projelerin yarıştığı 'Kaşif' kategorisinde ise Güvenli Takip Uyarı Sistemi projesi ikinciliği kazanmıştır.

Anadolu Isuzu, BiFikir kapsamında, üst üste 4. kez sıralamaya girerek yenilikçilik ve yaratıcılığın kurum kültüründe sağlıklı bir şekilde yerleşmiş olduğunu kanıtlamıştır.

Anadolu Isuzu'nun Kalite Çember çalışmaları ile başlattığı ve zamanla kurumsal kültüre dönüştürdüğü yaratıcı ve yenilikçi fikirleri, her alanda ve tüm çalışanların etkin katılımlarıyla, BiFikir'e aktarmaya devam edecektir.

3 milyon TL'yi aşan toplam fayda

Anadolu Isuzu, Kalite Çemberi ve Kaizen çalışmalarıyla başlayan ve zaman içinde şirket kültürü haline dönüşen yaratıcı-yenilikçi fikirleri her zaman desteklemekte ve teşvik etmektedir. 2014 yılından bugüne kadar Şirket, 100'ü aşan proje ve hızlı uygulamayla 3 milyon TL'yi aşan parasal fayda sağlamıştır.

Uzaktan öğrenim platformu 'AGAKADEMİ'

Anadolu Isuzu İnsan Kaynakları, günümüzde nitelikli işgücünün altyapısını oluşturabilmek ve teknoloji geliştirmeye yönelik inovasyon ortamlarını sağlayabilmek adına dijitalleşmede öncü çalışmalara imza atmaktadır.

2018 yılında 437 Anadolu Isuzu çalışanına, uzaktan öğrenim platformu AGAKADEMİ üzerinden toplam 30 farklı dijital eğitim ve makaleden yararlanma olanağı sunulmuştur.

4.4. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Etik Kurallar

Anadolu Grubu, kuruluşundan bu yana bilinçli olarak uygulayıp, özenle yönettiği ve itinayla koruduğu bir kurum kültürüne sahiptir. Tüm yöneticiler ve çalışanlarca paylaşılan kurum kültürü, birikim ve deneyimlerin yanı sıra çağın gereklerine uygun, geleceğe dönük beklenti ve stratejileri de içermektedir. Sadece faaliyette bulunduğu ülkelerin insanlarına değil, tüm insanlara en iyi hizmeti, en iyi ürünü sunmak ve sahip olduğu saygınlığı gelecek kuşaklara aktarmak, Anadolu Grubu'nun iş yapma anlayışının temel değerlerini oluşturmaktadır.

Kurumsal Yönetim

Anadolu Isuzu, iş ve sosyal yaşamda hukuk kurallarına ve etik değerlere bağlı kalmayı, güvene dayalı çalışmayı, kaliteli, doğru ve güvenilir sonuçlar üretmeyi, yerleşik inanç, kural ve düşüncelere uygun hareket etmeyi, doğaya ve çevreye saygılı olmayı kurum kültürünün vazgeçilmez öğeleri olarak kabul etmiştir.

Şirket faaliyetlerimiz kurumsal internet sitemizde de yer almakta olan Anadolu Grubu Çalışma İlkeleri çerçevesinde yürütülmektedir. Şirketimiz aynı zamanda Etik ve İtibar Derneği üyesidir. Şirketimizde Genel Müdür'ün başkanlığını yaptığı Etik Kurul'u bulunmakta ve periyodik olarak değerlendirme toplantıları yapılmaktadır.

Öte yandan, yerli ve yabancı sermaye piyasalarında yüksek seviyede bilinirlik ve güvenilirliğe sahip olan Anadolu Grubu'nda sermaye piyasası mevzuatına ve kurumsal yönetim uygulamalarına uyumu pekiştirmek maksadıyla, Grup şirketlerine yönelik olarak hazırlanmış olan Anadolu Grubu Çalışma İlkeleri kapsamında içeriden öğrenenlerin ticareti konusunda şirket çalışanlarının mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri hatırlatılmakta ve ayrıca halka açık şirket olmamız sebebiyle içsel bilgiye erişimi olanlar listelerinde yer alanlar için ilgili şirketin hisse senetlerinin alınıp satılmasını yasaklayan bir "Yasak Dönem" uygulaması bulunmaktadır.

Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri

Türkiye'nin lider ticari araç üreticilerinden Anadolu Isuzu, yaşam ve ticaret döngüsünde farklı görevler üstlenen araçlarıyla toplumun her kesimine, ticaretin her noktasına dokunmaktadır. Bu yalın gerçekten hareket eden Anadolu Isuzu, sosyal sorumluluk faaliyetlerini kurumsal kimliğinin önemli bir tamamlayıcısı olarak görmektedir.

Anadolu Isuzu gerek bireylerin refah seviyesini yükseltmek gerekse toplum için sürdürülebilir ve kalıcı değer yaratmak amacıyla, sosyal sorumluluk faaliyetleri hayata geçirmekte, gerçekleştirdiği işbirlikleri aracılığıyla toplumsal gelişim faaliyetlerini kararlı bir şekilde desteklemektedir.

Anadolu Isuzu'da sistematik ve planlı bir yaklaşımla yürütülen sosyal sorumluluk faaliyetlerinin odağında gönüllülük yer almaktadır.

Anadolu Isuzu, özel sektörde kurumsal gönüllülüğün yaygınlaştırılması, bunun sürdürülebilir ve sistematik olarak yürütülmesi amacıyla çalışan Özel Sektör Gönüllüleri Derneği (ÖSGD)'nin bir üyesidir ve aktif çalışmalarda yer almaktadır.

Sosyal Farkındalık Projeleri

Anadolu Isuzu'da sistematik ve planlı bir yaklaşımla yürütülen sosyal sorumluluk faaliyetlerinin odağında gönüllülük yer almaktadır.

2014 yılından bu yana Anadolu Isuzu sosyal sorumluluk faaliyetleri, her yıl artan sayıda gönüllü çalışanın katkılarıyla gerçekleştirilmektedir.

Sosyal Farkındalık Projeleri adı altında devam eden çalışmalar; özellikle eğitim, çevre ve engellilik konularına odaklanmıştır. Anadolu Isuzu, bu kapsamda çalışanlarının gönüllü katılımıyla farkını ortaya koymaktadır.

Çevre Günü kapsamında; yaşadığımız çevreyi iyileştirme ve daha iyi bir çevre için, İş Güvenliği Haftası'nda ise 'hedefimiz sıfır kaza' bakış açısını pekiştirmek ve güvenlik farkındalığını artırmak amacıyla yarışmalar düzenlenmiştir.

Kullanılmayan kıyafetler, okunmayan kitaplar ve oynanmayan oyuncaklar, Anadolu Isuzu Genel Müdürlük giriş katında bulunan renkli iyilik kutularına bırakılarak bunların yeni sahiplerine ulaşmaları sağlanmaktadır. Çalışanlar, üretmenin ve paylaşmanın harika duygular olduğunun bilinciyle, iyilikleri kutularda biriktirmektedir.

İyilik kutularında biriktirilen giysi ve oyuncaklar, Anadolu Vakfı'na gönderilmektedir.

Anadolu Isuzu'nun 2018 yılında imza attığı sosyal farkındalık projelerinden satırbaşları

Ar-Ge ekibi gönüllülerinin kendi imkanlarıyla yürüttükleri çalışma kapsamında, Gebze Yıldırım Beyazıt Ortaokulu sınıf yenileme projesi hayata geçirilmiştir.

Gönüllülerin desteği ile Hakkari Gelişen Köyü Aralık Mezrası İlkokulu'nda eğitim gören çocukların eğitim ihtiyaçları karşılanmıştır.

Üniversiteler Arası Hayvanları Koruma Topluluğu, Suadiye Rotaract Kulübü ve Anadolu Isuzu iş birliği ile Kurtköy ormanlarında yaşayan sahihsiz dostlar için bir araya gelinmiştir. Etkinlik kapsamında, atık ahşaplardan evsiz hayvanları kış şartlarından koruyacak kulübeler yapılmıştır.

Kızılay Kan Merkezi ile işbirliğinde gerçekleştirilen 17. Kan ve Kök Hücre Bağışı organizasyonu, 27-28 Mart tarihlerinde düzenlenmiştir. Organizasyon kapsamında 71 ünite kan toplanmıştır.

Kültürel ve ortak değerlerin paylaşılması, kardeşlik bağının güçlendirilmesi suretiyle çocukların terör örgütlerinin istismarından ve kötü alışkanlıklardan uzak tutulması amacıyla başlatılan 'Biz Anadoluyuz' projesi kapsamında, Ağrı'dan gelen 50 ortaokul öğrencisine Anadolu Isuzu'da birebir üretim deneyimi yaşatılmıştır.

Kocaeli Sanayi Odası işbirliği ile düzenlenen organizasyonda, Isuzu çalışanları tarafından toplanan elektronik atıkların geri dönüşüme kazandırılmasını hedefleyen Atıklar Orman Olsun projesi kapsamında sertifika alınmıştır.

BÖLÜM V - YÖNETİM KURULU

5.1. Yönetim Kurulu'nun Yapısı ve Oluşumu

Şirket Yönetim Kurulu bir Başkan, bir Başkan Yardımcısı ve on iki üyeye toplam on dört kişiden oluşmaktadır. Şirket Esas Sözleşmesi uyarınca Yönetim Kurulu her sene bir Başkan ve bir Başkan Yardımcısı seçer. Yönetim ve temsil işleri Yönetim Kurulu üyeleri arasında taksim edilebilir. Oluşturulacak komitelerin başkan ve üyeleri belirlenir. Yönetim Kurulu bu hususta gerekli kararı vermeye yetkilidir.

Mevcut durumda Şirket Yönetim Kurulu'nda icracı Yönetim Kurulu üyesi bulunmamaktadır. Yönetim Kurulu üyelerinin özgeçmişleri Şirket dışındaki görevlerini de içerecek şekilde hem 2018 yılı faaliyet raporunda hem de Şirketimizin internet sitesinde mevcuttur.

Güncel Yönetim Kurulu üyeleri ve görev tarifleri aşağıdaki gibidir:

Ad-Soyad	Görevi	Son Durum İtibarıyla Şirket Dışında Aldığı Görevler
Tuncay Özilhan	Yönetim Kurulu Başkanı	AG Anadolu Grubu Holding A.Ş.'de Yönetim Kurulu Başkanlığı, Anadolu Grubu Şirketleri'nde Yönetim Kurulu Başkanlığı, Başkan Vekilliği ve Üyeliği
Kamilhan Süleyman Yazıcı	Yönetim Kurulu Başkan Vekili	AG Anadolu Grubu Holding A.Ş.'de Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği, Anadolu Grubu Şirketleri'nde Yönetim Kurulu Üyeliği
Efe Yazıcı	Yönetim Kurulu Üyesi	Anadolu Grubu Şirketleri'nde Yönetim Kurulu Üyeliği
Talip Altuğ Aksoy	Yönetim Kurulu Üyesi	Anadolu Grubu Şirketleri'nde Yönetim Kurulu Üyeliği
Salih Metin Ecevit	Yönetim Kurulu Üyesi	Anadolu Grubu Şirketleri'nde Yönetim Kurulu Başkanlığı ve Yönetim Kurulu Üyeliği
Rasih Engin Akçakoca	Yönetim Kurulu Üyesi	Anadolu Grubu Şirketleri'nde Yönetim Kurulu Üyeliği
Recep Yılmaz Argüden	Yönetim Kurulu Üyesi	Anadolu Grubu Şirketleri'nde Yönetim Kurulu Üyeliği
Ahmet Boyacıoğlu	Yönetim Kurulu Üyesi	Anadolu Grubu Şirketleri'nde Yönetim Kurulu Üyeliği
Takuya Kawai	Yönetim Kurulu Üyesi	Itochu Corporation - Yöneticilik
Toshiyuki Abe	Yönetim Kurulu Üyesi	Itochu Corporation - Türkiye Genel Müdürlüğü
Yasuyuki Niijima	Yönetim Kurulu Üyesi	Isuzu Motors Limited - Yöneticilik
Noriko Ishida	Yönetim Kurulu Üyesi	Isuzu Motors Limited - Japonya Yurt Dışı Satış Departmanı'nda Genel Müdür
Ahmet Murat Selek	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	Selek Stratejik ve Kurumsal Yönetim Danışmanlığı - Yönetim Danışmanı
Orhan Özer	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	

Kurumsal Yönetim

Bağımsız Üyeler ve Bağımsızlık Kriteri

Yönetim Kurulu'nun 21 Mart 2018 tarihli kararı ile Kurumsal Yönetim Komitesinin önerisi doğrultusunda Ahmet Murat Selek ve Orhan Özer'in Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeliği 17 Nisan 2018 tarihli Genel Kurul Toplantısı'nda onaylanmıştır.

Ahmet Murat Selek ve Orhan Özer Anadolu Isuzu Otomotiv San. ve Tic. A.Ş. ve Anadolu Grubu şirketlerinde son 10 yıl içerisinde toplam 6 yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmamıştır. Ayrıca, Anadolu Isuzu Otomotiv San. ve Tic. A.Ş. ve Anadolu Grubu şirketlerinde son 5 yıl içerisinde icracı Yönetim Kurulu üyeliği görevinde bulunmamıştır.

Dönem içerisinde bağımsız üyelerin bağımsızlığını ortadan kaldıran bir durum oluşmamıştır. Bağımsız Yönetim Kurulu üyesi olarak seçilen kişiler tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmemiştir.

Yönetim Kurulu Üyelerinin Şirket Dışında Görev Alması

Yönetim Kurulu üyelerinin Şirket dışında başka görevler alması konusunda Şirket tarafından oluşturulmuş kurallar bulunmamakta ancak bu konuda Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde öngörülen düzenlemelere uyulmaktadır.

5.2. Yönetim Kurulu'nun Faaliyet Esasları

Şirketimizin Yönetim Kurulu faaliyetlerini Kurumsal Yönetim İlkeleri ile belirlenen tüm hususlara uygun olarak, şeffaf, hesap verebilir, adil ve sorumlu bir şekilde yürütmektedir. Şirket Yönetim Kurulu dönem içerisinde on defa toplanmıştır. Toplantılardan bir tanesi on dört üyenin, dört tanesi on iki üyenin, beş tanesi on üyenin katılımıyla gerçekleşmiştir.

Yönetim Kurulu Şirket ile pay sahipleri arasında etkin iletişimin korunmasında, yaşanabilecek anlaşmazlıkların giderilmesinde ve çözüme ulaştırılmasında öncü rol oynamakta ve bu amaca yönelik olarak Kurumsal Yönetim Komitesi ve Yatırımcı İlişkileri Birimi ile yakın işbirliği içerisinde çalışmalarını sürdürmektedir.

Şirket Esas Sözleşmesi uyarınca Yönetim Kurulu her sene bir Başkan ve bir Başkan Yardımcısı seçer. Yönetim Kurulu Başkanı Yönetim Kurulu toplantılarını yönetmekten, müzakerelerin düzenli olarak gerçekleşmesinden ve toplantıda konuşulanların kayıt altına alınmasından sorumludur. Yönetim Kurulu Başkanı/üyeleri ile Şirket Yöneticilerinin yetkileri Şirket Esas Sözleşmesinde tanımlanmışken, Şirkette hiç kimse tek başına sınırsız karar verme yetkisiyle donatılmamıştır.

Yönetim Kurulu Gündeminin Belirlenmesi ve Çağrı

Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin 4.4.1. no.lu maddesine uygun olarak Yönetim Kurulu, görevlerini etkin olarak yerine getirebileceği sıklıkta toplanmaktadır. Yönetim Kurulu olağan toplantı tarihleri, yıllık takvim olarak belirlenmekte ve üyelere duyurulmaktadır. Şirketimizin esas sözleşmesine uygun olarak Yönetim Kurulu toplantılarında üye tam sayısının çoğunluğu hazır bulunmakta ve kararlar üye görüşlerinin dinlenmesinin ardından tam sayısının çoğunluğu ile alınmaktadır.

Yönetim Kurulu Üyelerinin Bilgilendirilmesi

Yönetim Kurulu üyeleri şirket faaliyetleri ile ilgili olarak Genel Müdür tarafından bilgilendirilmektedir.

Karşı Oy Gerekçelerinin Karar Zaptına Geçirilmesi

Şirketimizde Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin bir gereği olarak tüm Yönetim Kurulu toplantılarındaki görüşmeler tutanakla tespit edilmektedir. Yönetim Kurulu toplantılarında şirketimizin sadece geçmiş dönem performansı veya cari dönem gelişmeleri değil; aynı zamanda geleceğe yönelik büyüme planları, rakiplere karşı geliştirilen stratejiler, insan kaynakları ve organizasyon yapısına yönelik konular da görüşülmektedir. Görüşülen tüm konuların tamamı karara bağlanmazken karar alınan konuların açıklanması çeşitli spekülasyonlara yol açabileceğinden, tutanaklar kamuya açıklanmamaktadır. Öte yandan, Yönetim Kurulu'nda karara bağlanan önemli konuların tümü özel durum açıklamasıyla kamuoyuna duyurulmaktadır.

Yönetim Kurulu toplantılarının usulü ve sıklığı, toplantı ve karar nisabı, Kurul kararlarına itirazda bulunma yöntemi ve Kurul kararlarının geçerliliğine ilişkin hususlar, esas sözleşmede açıkça belirtilmiştir.

Yönetim Kurulu toplantılarının gündemi, önceki Kurul toplantısında, gelecek kurul toplantısında tekrar görüşüleceği karara bağlanan konulardan ve Şirket'in üst yönetiminin belirlediği konulardan oluşmaktadır. Kurulca görüşülmesi gerekli olan konular Mali İşler Direktörü'ne iletilir ve gelecek toplantının gündemini oluşturmak amacıyla bir araya getirilir. Yönetim Kurulu olağan toplantı tarihleri yıllık takvim olarak yılbaşında saptanır ve üyelere bu toplantıların tarihleri bildirilir. Ayrıca her toplantı tarihinden önce formal bir bilgi mektubu ve rapor aracılığıyla, Yönetim Kurulu üyeleri toplantı gündeminde yer alan konular ile ilgili olarak tekrar bilgilendirilmektedir.

Yönetim Kurulu ihtiyaç hasıl olduğu hallerde aynı ay içinde birden fazla defa toplantı yapabilmektedir. Başkan, Başkan Yardımcısı ve her Kurul üyesi, toplantıdan en az on beş (15) gün önce diğer bütün kurul üyelerine bildirimde bulunmak suretiyle, kurulu toplantıya çağırma ve/veya ilgili toplantının gündemine, ele alınmasını istediği konuları ekleme hakkına sahiptir. Kurul toplantıları, Şirket merkezinde ya da Kurul'un karar nisabının sağlandığı bir olağan toplantıda karar verebileceği Türkiye içinde veya dışındaki başka bir yerde düzenlenebilir. Toplantıya katılmayan ancak görüşlerini yazılı olarak gönderen üyelerin görüşleri diğer üyelere bildirilir. Yönetim Kurulu Türk Ticaret Kanunu uyarınca bir toplantı yapmaksızın da karar alabilmektedir. Şirketin esas sözleşmesinde belirtilmiş olan toplantı ve karar nisabı bu şekilde alınan kararlar için de geçerlidir.

Yönetim Kurulu sekreterliği pozisyonu Şirket Mali İşler Direktörü tarafından yürütülmektedir. Toplantılarda Yönetim Kurulu üyeleri tarafından yöneltilen sorular ve farklı görüş açıklanan konulara ilişkin makul ve ayrıntılı karşı oy gerekçeleri bulunması durumunda bunlar karar zaptına geçirilmektedir. Kurumsal Yönetim İlkeleri uyarınca, üyelerin Yönetim Kurulu toplantılarına fiilen katılması sağlanmaktadır.

Kurul üyelerinin eşitlik halinde oy hakkı ve/veya veto yetkileri bulunmamaktadır. Yönetim Kurulu Başkanı da dahil olmak üzere Yönetim Kurulu üyelerinden her biri bir oya sahiptir ve hiçbir üyenin ağırlıklı oyu bulunmamaktadır.

İlişkili Taraf İşlemleri

Şirketimizde önemli nitelikte ilişkili taraf işlemleri ile ilgili olarak düzenlenen Yönetim Kurulu kararları, Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak bağımsız üyelerin çoğunluğunun onayı ile yürütülmektedir.

Yönetici Sorumluluk Sigortası

Yönetim Kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları ile şirkette sebep olacakları zararlar 25.000.000 USD teminatlı sigorta poliçesi ile sigorta ettirilmiştir.

5.3. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komitelerin Sayı, Yapı ve Bağımsızlığı

Kurumsal Yönetim Komitesi:

Tebliğ uyarınca oluşturulan Kurumsal Yönetim Komitesi dört üyeden oluşmaktadır. Komite Başkanlığı'na Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Ahmet Murat Selek, üyeliklere ise Kamilhan Süleyman Yazıcı, Recep Yılmaz Argüden ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun 3 Ocak 2014 tarih II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği 4.5.3 maddesinde yer alan "Yönetim kurulu üyesi olmayan konusunda uzman kişiler denetimden sorumlu komite dışındaki diğer komitelerde üye olabilir." hükmü uyarınca Şirketimizde Yatırımcı İlişkileri Yöneticisi olarak görev yapmakta olan Ali Osman Mağal seçilmiştir.

Aday Gösterme Komitesi'nin ve Ücret Komitesi'nin görevleri Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir.

Kurumsal Yönetim Komitesi yıl içinde 4 kez toplanmıştır.

Kurumsal Yönetim Tebliği uyarınca Yönetim Kurulu kararı ile onaylanan Kurumsal Yönetim Komitesi yönetmeliği kurumsal internet sitemizde yayınlanmaktadır. (www.anadoluisuzu.com.tr)

Kurumsal Yönetim

Denetimden Sorumlu Komite:

Tebliğ uyarınca oluşturulan Denetimden Sorumlu Komite iki üyeden oluşmaktadır. Komite başkanlığına Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Orhan Özer, üyeliğe ise Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Ahmet Murat Selek seçilmiştir.

Denetim Komitesi, her türlü iç ve bağımsız denetimin yeterli ve şeffaf bir şekilde yapılması için gerekli tüm tedbirlerin alınmasından sorumludur.

Denetim Komitesi yıl içinde 4 defa toplanmıştır.

Kurumsal Yönetim Tebliği uyarınca Yönetim Kurulu kararı ile onaylanan Denetim Komitesi yönetmeliği kurumsal internet sitemizde yayınlanmaktadır. (www.anadoluisuzu.com.tr)

Riskin Erken Saptanması Komitesi:

Tebliğ uyarınca oluşturulan Riskin Erken Saptanması Komitesi üç üyeden oluşmaktadır, Komite başkanlığına Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Orhan Özer, üyeliğe ise Talip Altuğ Aksoy, Rasih Engin Akçakoca seçilmiştir.

Komite'nin görevi şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla çalışmalar yapmaktan ibarettir.

Riskin Erken Saptanması Komitesi yıl içinde 2 defa toplanmıştır.

Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin çalışma esaslarına ilişkin yönetmelik, Yönetim Kurulu'nun 23 Temmuz 2013 gün ve 2013/28 No.lu kararı ile belirlenmiş olup, kurumsal internet sitemizde yayınlanmaktadır. (www.anadoluisuzu.com.tr)

Komite Üyelerinin Birden Fazla Komitede Yer Alması

SPK tarafından Seri:IV No:56 sayılı Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ'e uygun olarak Denetimden Sorumlu Komite üyelerinin tamamı, Riskin Erken Saptanması Komitesi ile Kurumsal Yönetim Komitesi'nin başkanı, bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmiştir. Şirketimizin Yönetim Kurulu'nda iki bağımsız üye bulunmakta olup her iki bağımsız üye de oluşturulan üç komitede de görev almaktadır. Ayrıca sahip oldukları bilgi birikimi ve tecrübe ile fayda sağlayacak olan Recep Yılmaz Argüden Kurumsal Yönetim Komitesi'nde, Rasih Engin Akçakoca ise Riskin Erken Saptanması Komitesi'nde üye olarak görev yapmaktadır.

5.4. Risk Yönetimi ve İç Kontrol Mekanizması

İşletmenin finansman kaynakları ve risk yönetim politikaları

Anadolu Isuzu, yatırımlarını finanse etmek amacıyla, yaratılan nakit ve sermayenin yanı sıra Türk ve yabancı bankalardan uzun vadeli TL ve döviz kredisi de (Euro) kullanmaktadır.

Anadolu Isuzu risk yönetim politikalarının esaslarına Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu'nun ilgili maddesinde yer verilmiştir.

Konsolide finansal tabloların hazırlanma süreciyle ilgili olarak; Grup'un iç denetim ve risk yönetim sistemlerinin ana unsurlarına ilişkin açıklamalar

Anadolu Isuzu bünyesinde faaliyet göstermekte olan İç Denetim departmanı her yıl periyodik aralıklarla konsolide edilen tüm şirket ve birimleri denetlemektedir. Departmanın iş planı Denetim Komitesi tarafından yıllık olarak onaylanmakta ve yıl içinde yaşanan gelişmelere bağlı olarak revize edilmektedir. Konsolidasyona tabi tüm şirketlerimizde gerçekleştirilen iç denetim Uluslararası İç Denetim Enstitüsü'nün yayımlamış olduğu standartlara göre gerçekleştirilmektedir.

Risk Yönetimi ve İç Kontrol Mekanizması

Anadolu Isuzu'da, Risk Yönetimi ve İç Kontrol Sistemi, Şirket Yönetiminin sorumluluğunda ve kontrolündedir. Yönetime bu konularda güvence vermek ve danışmanlık yapmak amacıyla faaliyette bulunan Kurumsal Risk Yönetimi fonksiyonu, Risklerin Erken Saptanması Komitesi'ne doğrudan rapor etmektedir.

Anadolu Isuzu Üst Yönetimi, Kurumsal Risk Yönetimi çerçevesinde şirketin hedeflerine ulaşması açısından oluşabilecek önemli fırsat ve tehditleri belirlemekte ve bunları şirketimizin risk iştahına uygun olarak yönetmektedir. Kurumsal Risk Yönetimi, Anadolu Isuzu'nun iş stratejilerini belirlemek amacıyla oluşturulan, şirketin tüm çalışanları tarafından etkilenen ve şirket uygulamalarının tamamını kapsayan sistematik ve disiplinli bir süreçtir.

Kurumsal Risk Yönetimi fonksiyonunun koordinasyonu ile şirketin hedeflerine ulaşması açısından oluşabilecek riskler yönetimin değerlendirmesine sunulmakta ve öncelikli olarak takip edilmesi gereken riskler belirlenmektedir. Öncelikli riskler ve bu riskleri azaltmaya yönelik aksiyon planları Yönetim Kurulu'na sunulmak üzere Riskleri Erken Teşhis Komitesi ile paylaşmaktadır. Stratejik iş planları ile entegre olan bu sürecin yönetimi ve sürekliliği kullanılmakta olan teknolojik altyapılar ile desteklenmektedir.

Risklerimizi yönetmek amacıyla kullanılan bir takım metotlar aşağıdaki gibidir;

- Risklerin takibi ve zamanında gerekli önlemlerin alınması için performans ve risk göstergeleri erken uyarı sistemi olarak kullanılmaktadır. Şirket bünyesinde tüm süreçlere entegre olan SAP sistemi bu amaçla kullanılan etkin bir teknolojik karar destek sistemidir.
- Bu kullanım ile faaliyet sonuçları anlık bazda takip edilerek, beşeri hatalar ortadan kaldırılırken, riskin erken saptanması amaçlanmış ve iç kontrol sisteminin etkinliği de artırılmıştır. Aynı zamanda üst düzey teknoloji kullanılan iç iletişim sistemi de karşılaşılan sorunlara kısa zamanda müdahale etme ve çözüm üretme olanağı tanımaktadır.
- Doğal riskler, tedarik zinciri problemleri gibi iş ve üretim kesintilerine neden olabilecek risklerden kaynaklanan kayıpları önlemek ve azaltmak için iş sürekliliği ve kriz yönetimi çalışmaları yapılmakta ve etkin bir sigorta yönetimi uygulanmaktadır.
- Herhangi bir olağanüstü durumda sistemlerin etkilenmemesi ve veri kaybına uğramaması için yedekleme sistemlerine yönelik yatırımlar yapılmaktadır.
- Aynı zamanda çevresel faktörler ve olağanüstü durumlar da anında izlenerek nedenleri araştırılmakta olup riski minimize edici tedbirler sürekli olarak alınmaktadır.

İç Denetim Departmanı, risk esaslı yapmış olduğu denetim planı çerçevesinde, şirketin risk yönetimi ve iç kontrol sistemini, aşağıdaki amaçlara ulaşacak şekilde düzenli olarak gözden geçirmekte, Denetim Komitesi ve Şirket Yönetimi'ne raporlamaktadır:

- Finansal ve operasyonel bilgilerin doğruluğu ve güvenilirliği
- Operasyonların etkinliği ve verimliliği
- Şirket varlıklarının korunması
- Kanun, düzenleme ve sözleşmelere uygunluğun sağlanması

5.5. Şirketin Stratejik Hedefleri

Yönetim Kurulu, Şirket'in risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk yönetimi anlayışıyla Şirket'in öncelikle uzun vadeli çıkarlarını gözeterek Şirket'i idare ve temsil ederken; aynı zamanda Şirket'in belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşmasından da sorumludur. Bu bağlamda ilgili müdürlükler her yıl yıllık bütçe ve iş planlarını oluşturarak Mali İşler Direktörlüğü aracılığıyla Yönetim Kurulu'na sunmaktadır, yıl boyunca bu planlara uygun faaliyet gösterilmesi sonucunda gerçekleşen sonuçlar sürekli olarak Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen haliyle bütçe ile karşılaştırılmakta ve sapmaların nedenleri araştırılmaktadır.

Kurumsal Yönetim

Şirket Yönetim Kurulu, yıllık stratejik hedeflerin oluşturulması sürecinde öncelikle temel varsayımları ve çalışmalar sonucunda oluşturulan stratejik hedefleri onaylamaktadır.

Uygulama sürecinde ise Yönetim Kurulu, şirket faaliyetlerinin stratejik hedefler ile karşılaştırmalı sonuçlarını aylık faaliyet raporları ve Yönetim Kurulu toplantılarında doğrudan aldığı bilgiler ışığında izlemektedir.

5.6. Mali Haklar

Yönetim Kurulu Üyelerine Sağlanan Hakların Belirlenmesinde Kullanılan Kriterler

Esas sözleşme uyarınca Yönetim Kurulu üyelerine kâr payı ödemesi mümkün bulunmamaktadır.

Esas sözleşmede belirtildiği üzere Yönetim Kurulu üyelerine verilecek ücretin miktarını Genel Kurul saptar. Şirket yönetiminde görev alacak üst düzey yöneticileri seçmek ve bunların yetkilerini, ücretlerini ve diğer haklarını belirtmek, bunlarla anlaşma yapmak ve bu anlaşmaları bozmak Yönetim Kurulu'nun yetkisindedir.

Diğer yandan, 14 Nisan 2018 tarihinde yapılan olağan genel kurul toplantısında alınan karar uyarınca bağımsız yönetim kurulu üyeliklerine atanan üyelerin her birine görev süreleri boyunca bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde aylık net 9.167 TL ücret ödenmesine karar verilmiştir. Bunun dışında Yönetim Kurulu'na sağlanan başka bir ücret ya da menfaat bulunmamaktadır.

Şirketin Üst Düzey Çalışanlarına Sağlanan Menfaat ve Ücretler

Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin 4.6.5 no.lu maddesi uyarınca Yönetim Kurulu üyeleri yanında üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler de yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanmaktadır. Ancak yapılan açıklama kişi bazında değil Yönetim Kurulu ve idari sorumluluğu bulunan yöneticiler ayırımına yer verilecek şekildedir.

Üst düzey yöneticilerin piyasa koşullarına göre makul ücret almaları yönünde Yönetim Kurulu gerekli gördüğü çalışmaları yapar. Bu amaçla hazırlanan ücret politikası EK:2'de yer almaktadır.

Yönetim Kurulu Üyelerine ve Yöneticilerine Şirket Tarafından Verilen Borçlar

Şirket, herhangi bir Yönetim Kurulu üyesine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticisine 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 kefalet gibi teminatlar vermemiştir.

Ek: 1

Yönetim Kurulu Komitelerinin Çalışma Esasları ve Etkinliğine İlişkin Değerlendirme

17 Nisan 2018 tarihinde yapılan Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda seçimi yapılan Yönetim Kurulu üyelikleri sonrasında, Kurumsal Yönetim İlkeleri uyarınca 20 Nisan 2018 tarihinde alınan Yönetim Kurulu Kararı ile;

- Denetimden Sorumlu Komite'nin iki üyeden oluşmasına, başkanlığına Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Orhan Özer'in, üyeliğe Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Kamil Ahmet Murat Selek'in seçilmesine,
- Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin üç üyeden oluşmasına, başkanlığına Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Orhan Özer'in, üyeliklere Talip Altuğ Aksoy'un ve Rasih Engin Akçakoca'nın seçilmesine,
- Kurumsal Yönetim Komitesi'nin dört üyeden oluşmasına, başkanlığına Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Ahmet Murat Selek'in, üyeliklere Recep Yılmaz Argüden, Kamilhan Süleyman Yazıcı ve Ali Osman Mağal'ın seçilmesine,

Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi görevlerinin Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmesine karar verilmiş olup, bu hususlar KAP'ta ve Şirketimiz internet sitesinde kamuoyunun bilgisine sunulmuştur.

2018 yılında Denetim Komitemiz, Kurumsal Yönetim Komitemiz ve Riskin Erken Saptanması Komitemiz kendi yönetmelikleri uyarınca yerine getirmeleri gereken görev ve sorumlulukları yerine getirmiş ve etkin bir şekilde faaliyet göstermişlerdir.

2018 yılında çalışmalarının etkinliği için gerekli görülen, kendi yönetmeliklerinde belirtilen ve oluşturulan yıllık toplantı planlarına uygun şekilde;

Denetim Komitesi 4 kez toplanmış ve çalışmaları hakkında bilgiler ile yıl içinde yapılan toplantıların sonuçlarını içeren raporlarını Yönetim Kurulu'na sunmuştur. Buna göre;

Her türlü iç ve bağımsız denetimin yeterli ve şeffaf bir şekilde yapılması için gerekli tüm tedbirlerin alınması yanında iç kontrol sisteminin etkin olarak uygulanmasından da sorumlu olan "Denetim Komitesi", iç denetim ve iç kontrol sistemine ilişkin görüş ve önerileri de dahil olmak üzere sorumlu olduğu konulardaki tüm önerilerini Yönetim Kurulu'na iletmıştır.

Kurumsal Yönetim Komitesi 4 kez toplanmış ve çalışmaları hakkında bilgiler ile yıl içinde yapılan toplantıların sonuçlarını içeren raporlarını Yönetim Kurulu'na sunmuştur. Buna göre;

Şirket'in Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyumunu izlemek, bu konuda iyileştirme çalışmalarında bulunmak ve Yönetim Kurulu'na öneriler sunmak üzere kurulan "Kurumsal Yönetim Komitesi" Şirket'te Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin uygulanıp uygulanmadığını, uygulanmıyor ise gerekçesini ve bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarını tespit etmiş, Yönetim Kurulu'na kurumsal yönetim uygulamalarını iyileştirici tavsiyelerde bulunmuş ve yatırımcı ilişkileri biriminin çalışmalarını gözetmiştir.

Riskin Erken Saptanması toplam 2 kez toplanmıştır. Komite ayrıca yıl içerisinde Yönetim Kurulu'na gerçekleştirdiği çalışmaları içeren 6 adet komite değerlendirme raporunu Yönetim Kurulu'na sunmuştur. Buna göre;

Şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve bu risklerin yönetilmesi amacıyla çalışmalar yapan "Riskin Erken Saptanması Komitesi", şirketin risk yönetim sistemlerini de Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Riskin Erken Saptanması Komitesi Yönetmeliği'ne uygun olarak gözden geçirmiştir.

Ek: 2

ANADOLU ISUZU OTOMOTİV SAN. VE TİC. A.Ş.

YÖNETİM KURULU VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

Anadolu Isuzu Otomotiv San. ve Tic. A.Ş. Yönetim Kurulu ve üst düzey yöneticiler için ücretlendirme politikası, Yönetim Kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticiler için ücretlendirme sistem ve uygulamalarını ve diğer hakları tanımlamak üzere hazırlanmıştır.

Şirketimizde Yönetim Kurulu başkanı ve üyelerine bu sıfatlarla yaptıkları hizmetler karşılığında aylık maktu bir ücret/huzur hakkı ödenebilir. Ödenecek tutar Genel Kurul toplantısında belirlenir. Her halükarda, bağımsız Yönetim Kurulu üyelerine bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde bir tutar ödenir ve bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirmelerinde şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz.

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

Şirketimizde üst düzey yöneticilere sağlanan haklar ise aşağıdaki çerçevede dahilinde tanımlanmıştır:

Aylık Ücret: Piyasa ve/veya sektör koşullarına, enflasyon gelişimine, yöneticinin pozisyonuna, kademesine, niteliklerine ve bireysel performansa bağlı olarak belirlenir ve iş sözleşmesi süresince ödenir. Aylık Ücret, belirlenen prensipler çerçevesinde, ücretin belirlenmesinde esas olan kriterler de dikkate alınarak, piyasa koşullarında değişiklik olmadığı takdirde yılda bir kez gözden geçirilir.

Piyasa ve/veya sektör koşulları ile ilgili bilgiler, genel kabul görmüş danışman kuruluşlar aracılığı ile toplandığı gibi diğer kaynaklardan elde edilen verilerden de faydalanılarak şirketin hedeflerine ulaşma durumu ve geleceği de dikkate alınarak saptanır.

Bireysel performans düzeyinin belirlenmesinde yöneticinin yaklaşımlarını, iş yapış tarzını ve davranışlarını dikkate alan unsurlar ve yöneticinin kendi yöneticisi ile birlikte koyduğu yıllık hedefler tanımlanmış oranlarda dikkate alınır.

İkramiye: Aylık ücrete bağlı olarak belirlenir ve yılda 4 aylık ücret tutarı Şirket tarafından belirlenen periyotlara bölünerek iş sözleşmesi süresince ödenir.

Prim: Şirket'in ilgili takvim yılı için belirlenmiş ve Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış Kritik Performans Kriterleri'ne (KPK) bağlı olarak belli ağırlıklara göre tanımlanmış bir alt sınırın aşılması durumunda, yöneticiye yapılan Aylık Ücret ve İkramiye ödemeleri yıllık toplamının yöneticinin bulunduğu pozisyona göre değişen belli bir oranı, Şirket KPK ile bireysel performans gerçekleşme oranlarına bağlı şekilde hesaplanarak Prim olarak yöneticiye ödenebilir.

Diğer Haklar: Sağlık Sigortası, Bireysel Emeklilik vb. yan haklar ve diğer sosyal yardımlar kurumun tanımlanmış politika ve yönetmelikleri doğrultusunda kişilere genel olarak ve/veya nitelik, pozisyon vb. koşullara bağlı olarak ek hak şeklinde sağlanmaktadır.

Ek: 3

Genel Bakış

2018 Yılı Faaliyetleri

Kurumsal Yönetim

Finansal Bilgiler

BAĞIMSIZLIK BEYANI

- Anadolu Isuzu Otomotiv Sanayii ve Ticaret A.Ş. (Şirket), Şirketin yönetim kontrolü ya da önemli derecede etki sahibi olduğu ortaklıklar ile Şirket'in yönetim kontrolünü elinde bulunduran veya Şirket'te önemli derecede etki sahibi olan ortaklar ve bu ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu tüzel kişiler ile şahsım, eşim ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarım arasında; son beş yıl içinde önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda görev yapmadığımı, sermaye veya oy haklarının veya imtiyazlı payların %5'inden fazlasına birlikte veya tek başıma sahip olmadığımı ya da önemli nitelikte ticarî ilişki kurmadığımı,
- Son beş yıl içerisinde, başta Şirket'in denetimi (vergi denetimi, kanuni denetim, iç denetim de dahil), derecelendirilmesi ve danışmanlığı olmak üzere, yapılan anlaşmalar çerçevesinde Şirket'in 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,
- Bağımsız yönetim kurulu üyesi olmam sebebiyle üstleneceğim görevleri gereği gibi yerine getirecek mesleki eğitim, bilgi ve tecrübeye sahip olduğumu,
- Bağlı oldukları mevzuata uygun olması şartıyla, üniversite öğretim üyeliği hariç, üye olarak seçildikten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında tam zamanlı çalışmıyorum olduğumu,
- Gelir Vergisi Kanunu'na göre Türkiye'de yerleşmiş sayıldığımı,
- Şirket faaliyetlerine olumlu katkılarda bulunabilecek, şirket ile pay sahipleri arasındaki çıkar çatışmalarında tarafsızlığını koruyabilecek, menfaat sahiplerinin haklarını dikkate alarak özgürce karar verebilecek güçlü etik standartlara, mesleki itibara ve tecrübeye sahip olduğumu,
- Şirket faaliyetlerinin işleyişini takip edebilecek ve üstlendiği görevlerin gereklerini tam olarak yerine getirebilecek ölçüde şirket işlerine zaman ayırabiliyorum olduğumu,
- Şirketin yönetim kurulunda son on yıl içerisinde altı yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmamış olduğumu,
- 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 almıyorum olduğumu,
- Yönetim Kurulu üyesi olarak seçilen tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmemiş olduğumu ve dolayısıyla şirket yönetim kurulu üyeliğimi, bağımsız üye olarak yerine getireceğimi beyan ederim.

Orhan Özer

Ek: 3

BAĞIMSIZLIK BEYANI

- Anadolu Isuzu Otomotiv Sanayii ve Ticaret A.Ş. (Şirket), Şirket'in yönetim kontrolü ya da önemli derecede etki sahibi olduğu ortaklıklar ile Şirket'in yönetim kontrolünü elinde bulunduran veya Şirket'te önemli derecede etki sahibi olan ortaklar ve bu ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu tüzel kişiler ile şahsım, eşim ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarım arasında; son beş yıl içinde önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda görev yapmadığımı, sermaye veya oy haklarının veya imtiyazlı payların %5'inden fazlasına birlikte veya tek başıma sahip olmadığımı ya da önemli nitelikte ticarî ilişki kurmadığımı,
- Son beş yıl içerisinde, başta Şirket'in denetimi (vergi denetimi, kanuni denetim, iç denetim de dahil), derecelendirilmesi ve danışmanlığı olmak üzere, yapılan anlaşmalar çerçevesinde Şirket'in 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,
- Bağımsız yönetim kurulu üyesi olmam sebebiyle üstleneceğim görevleri gereği gibi yerine getirecek mesleki eğitim, bilgi ve tecrübeye sahip olduğumu,
- Bağlı oldukları mevzuata uygun olması şartıyla, üniversite öğretim üyeliği hariç, üye olarak seçildikten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında tam zamanlı çalışmıyor olduğumu,
- Gelir Vergisi Kanunu'na göre Türkiye'de yerleşmiş sayıldığımı,
- Şirket faaliyetlerine olumlu katkılarda bulunabilecek, şirket ile pay sahipleri arasındaki çıkar çatışmalarında tarafsızlığını koruyabilecek, menfaat sahiplerinin haklarını dikkate alarak özgürce karar verebilecek güçlü etik standartlara, mesleki itibara ve tecrübeye sahip olduğumu,
- Şirket faaliyetlerinin işleyişini takip edebilecek ve üstlendiği görevlerin gereklerini tam olarak yerine getirebilecek ölçüde şirket işlerine zaman ayırabiliyor olduğumu,
- Şirketin yönetim kurulunda son on yıl içerisinde altı yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmamış olduğumu,
- 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 almıyor olduğumu,
- Yönetim Kurulu üyesi olarak seçilen tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmemiş olduğumu ve dolayısıyla şirket yönetim kurulu üyeliğimi, bağımsız üye olarak yerine getireceğimi beyan ederim.

Ahmet Murat Selek