Kobirate®

Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.

Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme Raporu

Pegasus Hava Taşımacılığı A.Ş.

24 Ekim 2014

Geçerlilik Dönemi 24.10.2014-24.10.2015

SINIRLAMALAR

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından, Pegasus Hava Taşımacılığı 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 dikkate alınarak hazırlanmıştır.

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

Kobirate Uluslararası Kredi derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından düzenlenen Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Raporu ilgili firmanın elektronik ortamda göndermiş olduğu 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 itibariyle 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.

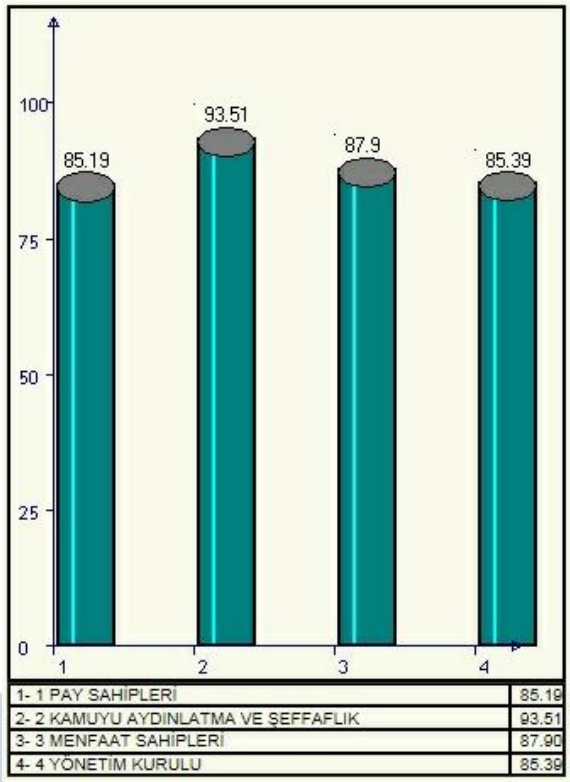
İÇİNDEKİLER

1. Derecelendirme Sonucu ve Derecelendirmenin Özeti 3
2. Derecelendirme Metodolojisi 6
3. Şirketin Tanıtımı 8
4. Derecelendirmenin Bölümleri
   - A. Pay Sahipleri 14
     - a. Pay Sahipliği Hakkının Kolaylaştırılması 14
     - b. Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı 15
     - c. Genel Kurula Katılım Hakkı 15
     - d. Oy Hakkı 17
     - e. Azlık Hakları 17
     - f. Kâr Payı Hakkı 17
     - g. Payların Devri 18
   - B. Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık 19
     - a. Kurumsal İnternet Sitesi 20
     - b. Faaliyet Raporu 20
   - C. Menfaat Sahipleri 22
     - a. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikaları 22
     - b. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi 23
     - c. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası 23
     - d. Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler 24
     - e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk 25
   - D. Yönetim Kurulu 26
     - a. Yönetim Kurulunun İşlevi 27
     - b. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları 27
     - c. Yönetim Kurulunun Yapısı 27
     - d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli 28
     - e. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler 28
     - f. Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar 30
5. Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Notları ve Tanımları 32

PEGASUS
HAVA TAŞIMACILIĞI A.Ş.

SPK KURUMSAL YÖNETİM
İLKELERİNE UYUM NOTU

8.77



Kobirate A.Ş. İletişim :

Serap Çembertaş (216) 3305620 Pbx
serapcembertas@kobirate.com.tr

www.kobirate.com.tr

DERECELENDİRMENİN ÖZETİ

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Metodolojisi baz alınarak **PEGASUS HAVA TAŞIMACILIĞI 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. Çalışmalar, Sermaye Piyasası Kurulu'nun 03.01.2014 Tarih ve 28871 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği baz alınarak yapılmıştır.

Sermaye Piyasası Kurulu'nun 14.01.2014 tarih 2014/1 sayılı Bülten'indeki açıklamasına göre **PEGASUS HAVA TAŞIMACILIĞI A.Ş,** I. Grup Şirketler listesine dahil olmuştur. Şirket, Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş'nin, "BİST Birinci Grup Şirketler" için hazırladığı metodolojisinde tanımlanan 408 kriterin incelemesi ile değerlendirilmiştir. Derecelendirme çalışması; Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ve Yönetim Kurulu ana başlıkları altında yapılmış olup **PEGASUS HAVA TAŞIMACILIĞI A.Ş**'nin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu **8,77** olarak belirlenmiştir. Bu sonuç **PEGASUS'**un, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine önemli ölçüde uyum sağladığını, büyük riskler teşkil etmese de kurumsal yönetim uygulamalarında bazı iyileştirmelere gereksinimi olduğunu ve BİST Kurumsal Yönetim Endeksinde bulunmayı üst düzeyde hak ettiğini ifade etmektedir

Özet olarak ana başlıklar halinde derecelendirme çalışmasına bakıldığında;

Pay Sahipleri bölümünden **85.19** puan alan şirketin genel olarak SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. Pay sahipleri ile ilişkiler sağlıklı bir şekilde sürdürülmektedir. Yatırımcı İlişkileri Birimi'nin bulunması, genel kurulların ve genel kurul davetlerinin usulüne uygun olarak yapılması, kâr dağıtım politikasının oluşturulması ve kamuya açıklanmış olması, oy hakkında imtiyaz bulunmaması olumlu uygulamalar olarak göze çarpmaktadır. II.17-1 Sayılı Sermaye Piyasası Kurulu Tebliği uyarınca Yatırımcı İlişkileri Birim Direktörü'nün Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi olarak atanması sağlanmıştır.

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık bölümünden **93.51** alan **PEGASUS**'un; bilgilendirme politikasını oluşturması ve SPK Tebliğlerine uygun olarak revize edilerek kamuya açıklamış olması İlkelere uygun uygulamalardır. İnternet sayfasında İlkelerde sayılan ve yatırımcıların ihtiyaç duyabileceği şirketle ilgili birçok güncel bilgiye ulaşılabilmesi olumlu karşılanmıştır. Faaliyet raporunun geliştirildiği, içerik olarak yeterli, verilen bilgilerin grafiklerle güçlendirilmiş olduğu görülmüştür. Bu çabasıyla **PEGASUS** kamuyu aydınlatma ve şeffaflık alanında ilkelere önemli ölçüde uyum sağlamıştır.

Menfaat Sahipleri Bölümünde şirketin ulaştığı notun **87.90** 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. Eğitim politikaları oluşturulmuş, yıllık eğitim programları hazırlanarak çalışanlar konu ile ilgili olarak bilgilendirilmiştir.

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

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

Etik İlke ve Kurallar oluşturulmuş ve çalışanların bu kurallara uygun davranmaları için gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır.

Yönetim Kurulu bölümünde ise şirketin ulaştığı notun **85.39** olduğu ve SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkelerine iyi düzeyde 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 edilmektedir. Bu şekilde şirkette tek başına karar vermeye yetkili yönetici anlayışının önüne geçilmeye çalışılmıştır.

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

İlkelerde anılan Denetim, Kurumsal Yönetim ve Riskin Erken Saptanması Komitelerinin oluşturulması sağlanmış, çalışma prensipleri belirlenerek yazılı dokümanlar olarak hazırlandığı görülmüştür. Ayrıca yönetim kurulunda profesyonellerin de yer aldığı bazı komiteler de bulunmakta ve aktif olarak faaliyet göstermektedirler.

Diğer yandan, yönetim kurulunda icracı olmayan üye sayısının yeterli olması, yeterli sayıda bağımsız üye bulunması, üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarının belirlenerek genel kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunulmuş

olması ilkelere uyum konusunda önemli uygulamalar olarak görülmüştür.

Ayrıca Yönetim Kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları ile şirkette sebep olacakları zararı karşılamak üzere şirket sermayesinin %25'ini aşan bir bedelle sigorta edildiği belirlenmiştir.

Kobirate®

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

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 Birinci Grup Şirketlerde **408** kriter kullanılmaktadır.

Belirlenen kriterler Kobirate A.Ş.'ye ait 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 belirlediği Yeni Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum derecelendirmelerinde kullanılacak ağırlıkları Kobirate A.Ş. tarafından aynen uygulanmakta olup bu oranlar aşağıdaki şekildedir:

Pay Sahipleri % 25

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık % 25

Menfaat Sahipleri % 15

Yönetim Kurulu %35

Sermaye Piyasası Kurulunun 19.07.2013 tarih ve 36231672-410.99 (KBRT) 452 sayılı yazıları ile şirketimize 01.02.2013 tarih ve 4/105 sayılı kurul kararı ile SPK'nın yayımladığı kurumsal yönetim ilkelerinde belirtilen asgari unsurların yerine getirilmiş olması halinde o ilkeden en çok, tam puanın % 85'inin verilebileceği, asgari unsurları aşan iyi uygulamaların derecelendirme notuna katılması için, yeni soru/yöntemlerin metodolojiye ilave edilmesi tebliğ edilmiştir.

Şirketimizce oluşturulan 2014/2 revizyon kurumsal yönetim uyum derecelendirme metodolojisine göre; 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 değerlendirildiğinde o bölümde verilecek not tam puanın ancak % 85'i ile sınırlandırılmıştır. Kalan %15'lik kısma, Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde belirlenen kriterlerin dışında şirket tarafından içselleştirilen iyi uygulamalardan ulaşılmaktadır.

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	: Pegasus Hava Taşımacılığı Anonim Şirketi
Şirket Adresi	: AEROPARK Yenşehir Mah. Osmanlı Bulvarı No:11/A Kurtköy 34912 Pendik İSTANBUL
Şirket Telefonu	: (0216) 5607000
Şirket Faksı	: (0216) 5607400
Şirket Web Adresi	: www.flypgs.com
Şirketin Kuruluş Tarihi	: 12/01/1990
Şirket Ticaret Sicil No	: 261186
Şirketin Ödenmiş Sermayesi	: 102.272.000.-TL
Şirketin Faaliyet Alanı	: Hava Taşımacılığı
Faaliyette Bulunduğu Sektör	: Ulaştırma

Derecelendirme İle İlgili Şirket Temsilcisi:

Verda Beste TAŞAR

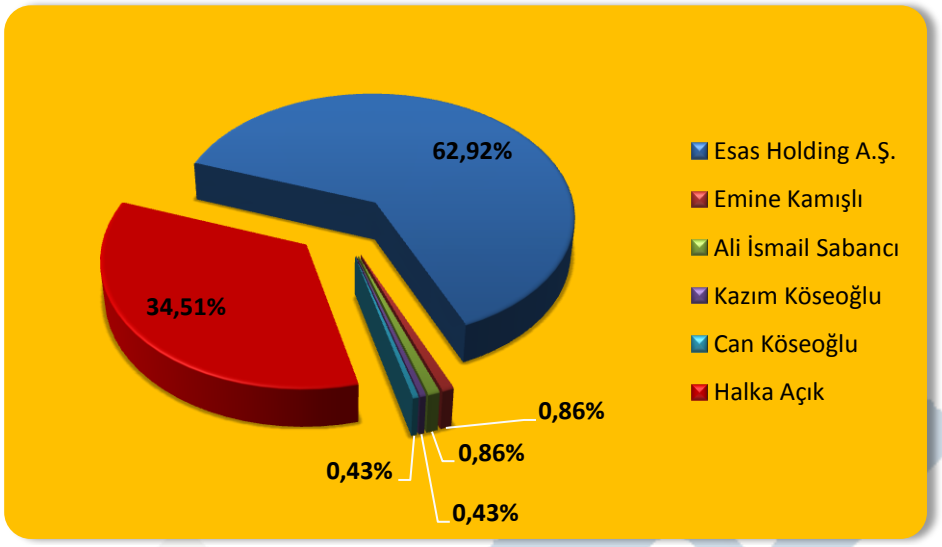
Yatırımcı İlişkileri Direktörü

beste.tasar@flypgs.com

(0216) 560 75 80

Kobirate®

Şirket Ortaklık Yapısı (rapor tarihi itibariyle)



Kaynak : www.pegasusyatirimciilişkileri.com

Ortak Adı	Payı (TL)
Esas Holding A.Ş.	64.353.570
Emine Kamışlı	874.810
Ali İsmail Sabancı	874.810
Kazım Köseoğlu	437.405
Can Köseoğlu	437.405
Halka Açık*	35.294.000
Toplam	**102.272.000**

Kaynak : www.pegasusyatirimciilişkileri.com

*Şirketin 18-19.04.2013 tarihlerinde halka arz edilen 35.294.000 TL nominal değerli payları, 26.04.2013 tarihinden itibaren "PGSUS" kodu ile 18,40 TL baz fiyattan BİST Ulusal Pazarı'nda işlem görmeye başlamıştır.

Gerçek Kişi Nihai Hakim pay Sahibi

Ad/ Soyadı	Doğrudan ve Dolaylı Pay Oranı Toplamı
Şevket Sabancı ve Ailesi	% 65,49
Halka Açık	% 34,51

Şirket Yönetim Kurulu

Ad/ Soyadı	Unvanı	İcracı/ İcracı Değil
Ali İsmail SABANCI	Yönetim Kurulu Başkanı	İcracı
Hüseyin Çağatay ÖZDOĞRU	Yönetim Kurulu Başkan Vekili	İcracı
Sertaç HAYBAT	Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Müdür	İcracı
Conor McCARTY	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Saad H. HAMMAD	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Şükrü Emre BERKİN	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Mehmet Cem KOZLU	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Mehmet SAĞIROĞLU	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil

Şirket Üst Yönetimi

Ad/ Soyadı	Unvanı
Sertaç HAYBAT	Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Müdür
Serhan Ulga	GMY-Mali İşler ve İK
Nadir KABAŞ	GMY-Uçuş İşletme
Nurçin ÖZSOY	GMY-Kabin Hizmetleri
Güliz Öztürk	GMY-Ticaret
Servet Ulaşan	GMY- Teknik
Nasuh Nazih Çetin	GMY–Yurtdışı iştirakler
Mine Öztürk	İç Denetim Direktörü

YÖNETİM KURULU KOMİTELERİ

KURUMSALYÖNETİM KOMİTESİ

Şükrü Emre BERKİN (Başkan)
Mehmet Cem KOZLU
Saad H. HAMMAD
Verda Beste TAŞAR

DENETİM KOMİTESİ

Mehmet Cem KOZLU (Başkan)
Mehmet SAĞIROĞLU

RİSKİN ERKEN SAPTANMASI KOMİTESİ

Mehmet SAĞIROĞLU (Başkan)
İnan TANRIÖVER
Saad H. HAMMAD

Şirketin seçilmiş bazı kalemlerdeki son iki yılın Bilanço karşılaştırması

	2013/06(Bin)	2014/06(Bin)	Değişim %
Dönen Varlıklar	1.220.215	1.582.816	29,72
Duran Varlıklar	2.277.989	2.120.947	-6,89
Toplam Aktifler	3.498.205	3.703.762	5,88
Kısa Vadeli Yükümlülükler	677.597	990.514	46,18
Uzun Vadeli Yükümlülükler	1.674.380	1.596.609	-4,64
Öz Kaynaklar	1.146.227	1.116.639	-2,58

Kaynak: Pegasus Hava Taşımacılığı A.Ş. 01.01.2014-30.06.2014 Ara Dönem Faaliyet Raporu

Şirketin bazı kalemlerindeki son iki yılın Kâr/Zarar Tablosu Karşılaştırması

	2013/06(Bin)	2014/06(Bin)	Değişim %
Satış Gelirleri(Net)	989.159	1.311.178	32,55
Brüt kar	180.000	86.435	-51,98
Faaliyet karı	100.982	(23.676)	-123,45
Vergi Öncesi Kar	68.536	(5.285)	-107,71
Net Kâr/Zarar	44.141	(17.922)	-140,60

Kaynak: Pegasus Hava Taşımacılığı A.Ş. 01.01.2014-30.06.2014 Ara Dönem Faaliyet Raporu

BİST'te İşlem Gören Şirket Hisse Senedinin 01/09/2013-01/09/2014 Tarih Aralığında Kapanışlar İtibariyle En Düşük ve En Yüksek Değerleri

En Düşük(TL)	*En Yüksek(TL)*
24,55 (01/08/2014)	**43,50(25/11/2013)**

Şirketin Kısa Tarihçesi ve Faaliyetler Hakkında Bilgiler

1990 yılında Aer Lingus Grup, Silkar Yatırım ve İnşaat Organizasyonu A.Ş. ve Net Holding A.Ş'nin ortak girişimiyle kurulan Pegasus Hava Taşımacılığı A.Ş., iki uçakla ticari faaliyete başlamıştır.

2005 yılında Şevket Sabancı ve ailesine ait olan Esas Holding A.Ş. tarafından satın alınan Pegasus, aynı yıl Kasım ayında tarifeli iç hat seferlerine başlayarak Türkiye'de faaliyet gösteren 4. tarifeli havayolu olmuştur.

Pegasus tarifeli seferlerine başladıktan sonra hayata geçirdiği "low cost modeli" uygulamalarla hava yolu ile yolculuğun herkesin hakkı olduğuna inanmakta. Bu vizyondan hareketle, misafirlerine uygun fiyatlı hava yolu ulaşımını genç filosu ve yüksek zamanında kalkış oranları ile sunan çalışmalar gerçekleştirmektedir.

Şirket, tarifeli uçmaya başladığında yurt içinde 6 noktayla başladığı uçuş ağını bugün itibariyle 56'sı yurtdışında 30'u yurtiçinde olmak üzere 36 ülkede 86 noktaya çıkarmıştır.

İstikrarlı büyümesini sürdüren Pegasus, 2011 ve 2012 yıllarında olduğu gibi 2013 yılında da Official Airline Guide (OAG) raporunda koltuk kapsiteleri baz alınarak yapılan sıralamaya göre Avrupa'nın en büyük 25 havayolu arasında "Avrupa'nın En Hızlı Büyüyen Havayolu" olarak gösterilmiştir. Türk sivil havacılık sektörünün ciddi bir büyüme trendine girdiği son yıllarda Pegasus sektör ortalamasının da çok üzerinde büyüyen misafir sayısı ile havacılık sektörü açısından önemli bir talebi karşıladığını ortaya koymuştur.

Pegasus, misafirlerine keyifli bir seyahat deneyimi yaşatmak için sürekli yeni hizmetler ve ürünler sunmaya devam etmekte. Geçtiğimiz bir kaç yıl içinde, düşük maliyetli taşıyıcı modelini destekleyen yan gelirleri getiren hizmetleri uygulamaya sokmuştur. Sektördeki büyümesine paralel olarak ailesini de genişleten şirket, 700 kişilik bir ekipten 30 Eylül 2013 tarihinde sona eren hesap dönemi itibariyle 3005 kişiye ulaşmıştır.

Türkiye iç piyasasına yönelik rekabet, yurtiçi havayolları ile sınırlıyken; **Pegasus** uluslararası piyasalarda da çeşitli operatörler ile rekabet etmektedir. Yurtiçindeki mevcut hatlarda ana rakiplerin Türk Havayolları, AnadoluJet, SunExpress, Atlasjet ve Onurair'dir.

2014 yılında ilk 6 ayında yurtiçi tarifeli uçuşlarla taşınan toplam yolcu sayısı açısından **Pegasus**'un pazar payı %28 olarak gerçekleşmiştir. Bölgede çok sayıda ülkenin mevcudiyetinden ötürü Türkiye'ye gelen ve giden uluslararası trafik, ülke ve havayolu bazında oldukça parçalı bir görünüme sahiptir. 2014 yılında ilk 6 ayda, yurtdışı tarifeli uçuşlarla taşınan toplam yolcu sayısı açısından Pegasus'un pazar payı %9,8 olarak gerçekleşmiştir..

Verilen Hizmetler/Gelir Kaynakları:

Tarifeli Yolcu Hizmetleri

Tarifeli seferler, temel olarak, hem yurtdışı hem de yurtiçi operasyonlar için merkez üs olan İstanbul'daki Sabiha Gökçen Havaalanı'ndan gerçekleştirilmektedir. Kasım 2005'ten beri düzenlenen tarifeli seferlerle yaklaşık 78,4(*) milyon yolcu **Pegasus** tarafından taşınmıştır.
(*) 2014 Haziran sonu taşınan yolcu rakamları baz alınmıştır.

Yan Gelirler

Pegasus, sunmuş olduğu ana hizmet olan havayolu yolcu taşımacılığı ile bağlantılı, ilave ürün ve hizmetleri içeren çeşitli yan hizmetler sunmakta ve bu hizmetlerden ek gelir elde etmektedir. Uçuşla ilgili hizmet ve gelirler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Hizmet ücretleri;
- İptal ücretleri;
- Fazla bagaj ücretleri;
- Havaalanı check-in ücretleri;
- Peşin satın alınan fazla bagaj hakkı;
- Yiyecek ve içeceklere yönelik ön siparişler ve uçuş içi satışlar;
- Yurtdışı uçuşlarda gerçekleştirilen gümrüksüz ürün satışları;
- Koltuk seçme ücretleri (ekstra bir ücret ödemek suretiyle istenilen koltukları seçme imkanı);
- Rezervasyon değiştirme ücretleri;
- Uçakta ve uçuş içi dergilerde yer verilen reklamlar;
- Tarifeli uçuşlarda gerçekleştirilen opsiyon satışları (rezervasyondan belirli bir süre önce belirli bir fiyatı rezerve etmek için yolcuların ödemiş olduğu ücretler)
- Vize Hizmetleri
- Havalimanı transferi
- Araç Kiralama

Charter Operasyonları

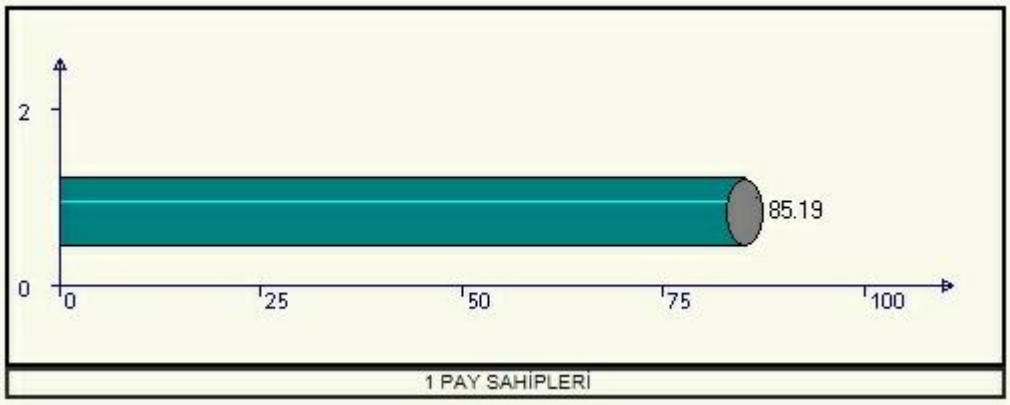
- Standart Charter
- Split Charter
- Wet lease ve alt charter

Diğer Gelirler

- *Kargo Hizmetleri*
- *Eğitim*

Kobirate®

4. DERECELENDİRMENİN BÖLÜMLERİ
A. PAY SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ **Pay Sahipleri ile İlişkileri sağlıklı bir şekilde sürdüren bir Yatırımcı İlişkileri Birimi oluşturulmuştur.**
- ✓ **Genel kurullar ilgili yasa, mevzuat ve ana sözleşmeye uygun yapılmıştır.**
- ✓ **Ana sözleşmede Genel Kurul toplantılarının kamuya açık olacağı yönünde düzenleme yapılmıştır.**
- ✓ **Şirketin bağış ve yardım politikası oluşturulmuş, genel kurul onayına sunulmuş ve kamuya açıklanmıştır.**
- ✓ **Oy hakkında imtiyaz yoktur.**
- ✓ **Oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı düzenlemeler bulunmamaktadır.**
- ✓ **Kâr dağıtım politikası oluşturulmuş, genel kurul onayına sunulmuş ve kamuya açıklanmıştır.**

- ✓/✗ **Genel kurul toplantılarının kamuya açık olarak yapılacağı bilgisine genel kurul davetinde yer verilmesi uygun olacaktır.**
- ✓/✗ **Genel kurul toplantısında, dönem içinde yapılan bağış ve yardımların yararlanıcıları hakkında ortaklara bilgi verilmemiştir.**
- ✓/✗ **Ana sözleşmede azlık haklarını genişleten düzenlemenin yapılması Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyumu güçlendirecektir.**

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde belirtildiği üzere **Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması**, pay sahiplerinin **Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı**, pay sahiplerinin **Genel Kurula Katılım Hakkı**, pay sahiplerinin **Oy Hakkı**, **Azlık Pay Sahiplerinin Hakları**, pay sahiplerinin **Kâr Payı Alma Hakkı** ve pay sahiplerinin istediklerinde istediği kişilere **Paylarını Devredebilme Hakkı** başlıkları çerçevesinde **115** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **85,19** puan almıştır.

a. Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması

Pay sahipleri ile ilişkiler konusundaki faaliyetler Yatırımcı İlişkileri Direktörü Verda Beste TAŞAR tarafından ve Mali İşlerden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Serhan ULGA'ya bağlı olarak 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.

II.17-1 Sayılı SPK Kurumsal Yönetim Tebliği uyarınca Yatırımcı İlişkileri Yöneticisinin Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi olarak görevlendirilmesi sağlanmış ve 25.04.2014

tarihli Özel Durum Açıklaması ile kamuya duyurulmuştur.

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

Yatırımcı İlişkileri Direktörlüğü Yönetim Kurulu ve Kurumsal Yönetim Komitesine düzenli olarak raporlama yapmaktadır. 2013 yılında 26 Haziran, 26 Eylül ve 19 Aralık tarihlerinde Yönetim Kuruluna, 18 Aralık ve Mart 2014 tarihinde ise Kurumsal Yönetim Komitesine raporlama yapmıştır.

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

Bu alt bölümde şirketin ilkelere yeterli düzeyde uyum sağladığı belirlenmiştir.

b. Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı

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

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

Pay sahiplerinin yaptığı başvuru ve sorulara herhangi bir ayrım yapılmaksızın telefon, e-posta veya birebir görüşmeler yoluyla cevap verildiği anlaşılmaktadır. 2013 yılı içerisinde telefon ve e-posta yoluyla 300'ün üzerinde bilgi talebinin cevaplandığı öğrenilmiştir. Nisan 2013'teki halka arz sonrasında 169 bireysel ve kurumsal yatırımcı ile birebir toplantı yoluyla bilgilendirme yapıldığı, yurtdışında yerleşik kurumsal yatırımcılara bilgi vermek amacıyla toplam sekiz yatırımcı toplantısı düzenlendiği bilgisine ulaşılmıştır.

Yönetim Kurulu tarafından onaylanan "Bilgilendirme Politikası" internet sitesinde yayınlanmaktadır. Pay sahiplerinin bilgi alma hakkı anılan politikada 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 bulunmamakla birlikte, ana sözleşmede bu hakkın kullanımı konusunda bir düzenleme de yapılmamıştır.

c. Genel Kurula Katılım Hakkı

Şirket genel kurul toplantı sürecindeki uygulamaları ile bu alt bölüm kapsamındaki ilkelerin birçoğuna iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

Şirketin 2013 yılı faaliyetlerinin görüşüldüğü olağan genel kurul toplantısı 31.03.2014 tarihinde gerçekleşmiştir. Toplantının ilanı ise 3 hafta öncesinde 07.03.2014 tarihinde yapılmıştır.

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

Genel kurul toplantıları, pay sahiplerinin katılımını arttırmak amacıyla pay sahipleri arasında eşitsizliğe yol açmayacak ve pay sahiplerinin mümkün olan en az maliyetle katılımını sağlayacak şekilde gerçekleştirilmekte olup şirket genel

merkezinin bulunduğu mahalde yapılmaktadır.

Şirketin internet sitesinde genel kurul toplantı ilanı ile birlikte; genel kurul gündem maddelerini açıklayan bilgilendirme notu yayımlanmıştır. Aynı şekilde, açıklamanın yapıldığı tarih itibariyle şirketin ortaklık yapısını yansıtan toplam pay sayısı ve oy hakkı, şirket sermayesinde imtiyazlı pay bulunup bulunmadığı hakkında bilgi, genel kurul toplantı gündeminde yönetim kurulu üyelerinin değiştirilmesinin bulunması durumunda, yönetim kurulu üyeliğine aday gösterilecek kişiler hakkında bilgiler ile değiştirme gerekçelerinin de pay sahipleri ile paylaşıldığı saptanmıştır. Yine aynı bilgi notunda; şirket ve bağlı ortaklıklarının yönetim ve faaliyetlerinde gerçekleşen önemli değişiklikler hakkında bilgiye ve pay sahipleri, SPK ve/veya şirketin ilgili olduğu diğer kamu kurum ve kuruluşlarının gündeme madde konulmasına ilişkin talepleri konusunda bilgiye de yer verildiği görülmüştür.

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

Genel kurul toplantısına katılan uzmanlarımız; toplantıya, yönetim kurulu üyelerinden bir kısmı, şirket denetçisi ve mali tabloların hazırlanmasında sorumluluğu bulunan yetkililer ile gündemde özellik arz eden konularda açıklamalarda bulunmak üzere konu ile ilgili kişilerin hazır bulunduğunu tespit etmişlerdir. Toplantıda gündem maddelerinin ayrı ayrı oylandığı, oyların sayılıp pay sahiplerine toplantı bitmeden duyurulduğu görülmüştür. 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.

Toplantı başkanının, genel kurul toplantısında pay sahiplerince sorulan ve ticari sır kapsamına girmeyen her sorunun doğrudan genel kurul toplantısında cevaplandırılmış olmasını sağladığı, toplantısı sırasında sorulan sorular ile bu sorulara verilen cevapların toplantı tutanaklarında yer verilerek kamuya açıklandığı görülmüştür.

Yönetim hâkimiyetini elinde bulunduran pay sahiplerinin, yönetim kurulu üyelerinin, idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarının, şirket veya bağlı ortaklıkları ile çıkar çatışmasına neden olabilecek önemli bir işlem yapması ve/veya şirketin veya bağlı ortaklıklarının işletme konusuna giren ticari iş türünden bir işlemi kendi veya başkası adına yapması veya aynı tür ticari işlerle uğraşan bir başka şirkete sorumluluğu sınırsız ortak sıfatıyla girmesi ile ilgili olarak izin verilmesi hususuna da genel kurul gündeminde yer verilmiştir.

SPK'nın II-17.1 sayılı tebliği hükümleri uyarınca şirketin ilişkili taraflarla olan yaygın ve süreklilik arz eden varlık, hizmet ve yükümlülük transferleri işlemleri ve üçüncü kişiler lehine verilmiş olan teminat, rehin ve ipotekler hakkında genel kurula bilgi verilmiştir. Aynı şekilde; dönem içinde yapılan tüm bağış ve yardımların tutarı hakkında da ayrı bir gündem maddesi ile ortaklara bilgi verilmiştir.

31.03.2014 tarihli genel kurul toplantısında şirket ana sözleşmesinin Merkez ve Şubeler başlıklı 4. Maddesi, Şirketin Sermayesi başlıklı 6. Maddesi, Yönetim Kurulu Toplantıları ve Kararları başlıklı 12. Maddesi, Yönetim Kurulunda Görev Dağılım başlıklı 13. Maddesi, Denetleme başlıklı 16. Maddesi ve Ortaklar Genel Kurulu başlıklı 17. Maddesi değiştirilmiştir. Aynı şekilde Genel Kurulun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında İç Yönerge'nin 8/(b) ve (ı) maddeleri değiştirilerek ilkelerle uyumlu hale getirilmiş ve hazirunun onayına sunulmuştur. Anılan toplantıda; kar dağıtım politikası, bilgilendirme politikası, ücretlendirme ve tazminat politikası

ile bağış ve yardım politikası da pay sahiplerinin onayına sunulmuştur.

Şirket ana sözleşmesinde genel kurul toplantılarının, söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dâhil kamuya açık olarak yapılacağı düzenlemesi bulunmakla birlikte toplantı davetlerinde bu duyurunun yapılmaması eksiklik olarak görülmüştür. Ayrıca genel kurul toplantısında, dönem içinde yapılan bağış ve yardımların yararlanıcıları hakkında ortaklara bilgi verilmemiştir.

d. Oy Hakkı

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

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

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

Oy hakkında herhangi bir pay grubuna tanınmış imtiyaz yoktur.

Şirketin beraberinde hâkimiyet ilişkisi getiren karşılıklı iştiraki bulunmamaktadır.

Pegasus'un 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.

Ancak, azlık haklarının kapsamının ana sözleşme ile genişletilmesi ve sermayenin yirmide birinden daha düşük miktara sahip olanlara da bu hakların tanınması konusunda herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

f. Kâr Payı Hakkı

Şirket, SPK tebliğleri ile TTK'da belirlenen kriterlere uygun olarak kâr payı dağıtım politikasını belirlemiş ve elektronik ortamda kamuya açıklamıştır. Söz konusu politika 31.03.2014 tarihli genel kurulda pay sahiplerinin onayına sunulmuştur.

Kâr dağıtım politikasının, yatırımcıların şirketin gelecek dönemlerde elde edeceği kârın dağıtım usul ve esaslarını öngörebilmesine imkân verecek açıklıkta asgari bilgileri içerdiği belirlenmiştir.

Kâr payı dağıtımında herhangi bir imtiyaz bulunmamaktadır. Ayrıca, ana sözleşmenin 21. Maddesinde "Şirketin kâr dağıtımında kıstelyevm esası uygulanmaksızın, mevcut payların tamamının eşit şekilde kâr payından yararlanacağı" hükmü yer almaktadır.

Yine bu politikada; yönetim kurulunun, genel kurula kârın dağıtılmamasını teklif etmesi halinde, bunun nedenleri ile dağıtılmayan kârın kullanım şekline ilişkin bilginin genel kurul toplantısında pay sahiplerine sunulacağı bilgisine yer verilmiştir.

Şirket yasal kayıtları uyarınca 1 Ocak 2013 – 31 Aralık 2013 dönemine ilişkin dönem kârı 90.618.086,82 TL olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönem itibariyle şirketin birikmiş geçmiş yıl zararları toplamı 289.228.154,51 TL tutarında olup dönem karı, ilgili TTK hükümleri ve şirket ana sözleşmesinin 21'inci maddesi gereği söz konusu birikmiş zararın kapanmasında kullanılmıştır. Yönetim Kurulunun karın dağıtılmaması yönündeki 7 Mart 2013 tarih ve 430 sayılı bu kararı, kararın gerekçesi de açıklanarak 31.03.2014 tarihli genel kurul

toplantısında pay sahiplerinin onayına sunulmuştur.

Bu alt bölümde **Pegasus'**un ilkelere çok iyi düzeyde uyum sağladığı belirlenmiştir.

g. Payların Devri

Şirket ana sözleşmesinin 7.maddesine göre;

"Şirket paylarının devri Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu, Türk Sivil Havacılık Kanunu ve bu kapsamdaki ilgili düzenlemeler ile ana sözleşme hükümlerine tabidir.

Sermaye Piyasası Kanunu'nun 137. maddesinin üçüncü fıkrası hükmü saklı kalmak kaydıyla, aşağıda belirtilen hallerde nama yazılı Şirket paylarının devri ancak Şirket Yönetim Kurulunun onayı üzerine şirkete karşı hüküm ifade eder.

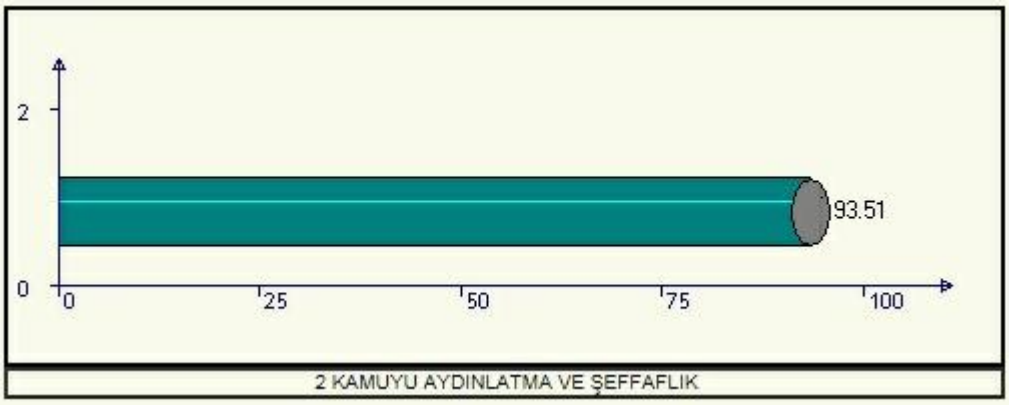
Yönetim Kurulu, Türk Sivil Havacılık Kanunu ve ilgili sivil havacılık mevzuatı kapsamında şirket faaliyetlerinin devamının ve zarar görmemesinin temini için Şirketin çıkarılmış sermayesinin %50'si veya daha fazlasının yabancı pay sahiplerine ait olması sonucunu doğuracak pay devirlerini reddedebilir. Şirket Yönetim Kurulu bu sonuca yol açan pay devirlerinden haberdar olduğu tarihten itibaren yedi gün içerisinde yabancı pay sahiplerinin söz konusu sermaye oranını aşan edinimlerine konu payların Yönetim Kurulunca belirlenecek bir süre dâhilinde elden çıkarılmasını talep etmeye yetkili olduğu gibi, söz konusu payların belirtilen süre içerisinde elden çıkarılmaması durumunda aşağıdaki tedbirlerden kendi belirleyeceği herhangi birinin uygulanması için gerekli işlemleri ifaya yetkilidir:

1. Yabancı pay sahiplerinin yukarıda belirtilen pay sahipliği oranını aşması sonucunu doğuran payların itfa edilerek sermayenin azaltılması;
2. Yabancı pay sahiplerinin yukarıda belirtilen pay sahipliği oranının altında kalmasını sağlayacak şekilde sermaye artırımına gidilmesi ve rüçhan haklarının kısıtlanması;
3. Yabancı pay sahiplerinin yukarıda belirtilen pay sahipliği oranını aşması sonucunu doğuran payların Şirket tarafından Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu ve ilgili ikincil mevzuat çerçevesinde iktisabı.

Pay devirlerinin Şirket pay defterine işlenmesi bu maddede ifade edilen Yönetim Kurulu onayı üzerine gerçekleşir. Yönetim Kurulunun bu maddede belirtilenler haricinde Türk Ticaret Kanunu'nun ilgili maddelerine dayanarak pay devirlerini ret ve payları devralan kişileri pay sahibi olarak tanımamaya ilişkin her türlü hak ve yetkisi saklıdır."

Şirketin faaliyet konusu gereği uymak zorunda olduğu yasal düzenlemelerden kaynaklanan ve ana sözleşmede de yer verilen bu sınırlamalar dışında payların serbestçe devretmesini zorlaştırıcı uygulama bulunmamaktadır.

B. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ **Bilgilendirme politikaları revize edilmiş, elektronik ortamda kamuya duyurulmuş ve genel kurulun bilgisine sunulmuştur.**
- ✓ **İnternet sitesi ilkelerde sayılan kapsamda, güncel ve kamuyu aydınlatma aracı olarak etkin bir şekilde kullanılmaktadır.**
- ✓ **İnternet sitesinde yer alan bilgiler İngilizce olarak da hazırlanmıştır.**
- ✓ **Şirketin gerçek kişi nihai hâkim pay sahipleri kamuya açıklanmıştır.**

- ✗ **Faaliyet raporlarında, şirketin yatırım danışmanlığı ve derecelendirme gibi konularda hizmet aldığı kurumlarla arasında çıkan çıkar çatışmaları ve çıkar çatışmasını önlemek için şirketçe alınan tedbirler hakkında bilgiye yer verilmesi gerekmektedir.**

- ✓/✗ **Faaliyet raporlarında, gelecekte ortaklığın yönetim uygulamalarında kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde bir değişiklik yapma planının olup olmadığına ilişkin açıklamalara yer verilmesi uygun olacaktır.**

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; **Kurumsal İnternet Sitesi** ve **Faaliyet Raporu** başlıkları çerçevesinde **88** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **93,51** puan almıştır.

Pegasus, bilgilendirmelerini yönetim kurulu tarafından hazırlanan ve kamuoyu ile de paylaşılan Bilgilendirme Politikası çerçevesinde gerçekleştirmektedir.

Bilgilendirme politikası, mevzuat ile belirlenenler dışında kamuya hangi bilgilerin açıklanacağını, bu bilgilerin ne şekilde, hangi sıklıkla ve hangi yollardan kamuya duyurulacağını, şirkete yöneltilen soruların yanıtlanmasında nasıl bir yöntem izleneceğine ilişkin bilgileri içermektedir.

Geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanmasına ilişkin esaslar da bilgilendirme politikasında yer almaktadır. Geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanması durumunda, varsayımlar ve varsayımların dayandığı verilerin de açıklandığı, bilgilerin, abartılı öngörüler içermediği gözlemlenmiştir. Ayrıca, varsayımlar şirketin finansal durumu ve faaliyet sonuçları ile de uyumludur.

Şirketin bilgilendirme politikası SPK'nın, 23.01. 2014 Tarih 28891 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren II.15.1 numaralı Özel Durumlar Tebliği'ne uygun olarak revize edilmiş ve 31.03.2014 tarihinde yapılan genel kurulda ortakların bilgisine sunulmuştur.

a. Kurumsal İnternet Sitesi

Kamunun aydınlatılmasında, şirketin kurumsal internet sitesi (www.flypgs.com ve www.pegasusyatirimciiliskileri.com;) 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 sicili gazetelerinin tarih ve sayısı ile birlikte şirket ana sözleşmesinin son hali, özel durum açıklamaları, finansal raporlar, faaliyet raporları, genel kurul toplantılarının gündemleri, katılanlar cetvelleri ve toplantı tutanakları, vekâleten oy kullanma formu, iç yönerge, kâr dağıtım politikası, bilgilendirme politikası, ücretlendirme ve tazminat politikası, şirketin kendi paylarını alma politikası, bağış ve yardım politikası, kurumsal sosyal sorumluluk politikaları, insan kaynakları politikası, şirket tarafından oluşturulan etik kurallar, ve sıkça sorulan sorular başlığı altında şirkete ulaşan bilgi talepleri, soru ve ihbarlar ile bunlara verilen cevaplar da yer almaktadır.

Şirketin ortaklık yapısı; dolaylı ve karşılıklı iştirak ilişkilerinden arındırılmak sureti ile %5'ten yüksek paya sahip olan gerçek kişi pay sahiplerinin isimleri, pay miktarı ve oranları ile hangi imtiyaza sahip oldukları gösterilecek şekilde kamuya açıklanmıştır.

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

Sermaye piyasası mevzuatı uyarınca kamuya açıklanması gereken finansal tablo bildirimleri Türkçenin yanı sıra eş anlı olarak İngilizce olarak da Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda açıklanmaktadır. İngilizce açıklamalar, açıklamadan yararlanacak kişilerin karar vermelerine yardımcı olacak ölçüde doğru, tam, dolaysız, anlaşılabilir, yeterli ve açıklamanın Türkçesi ile tutarlı olacak şekilde özet olarak sunulmaktadır.

Bu alt bölümde **Pegasus**'un kurumsal yönetim ilkelerine uyumunun çok iyi düzeyde bulunduğu saptanmıştır.

b. Faaliyet Raporu

Yönetim kurulunun, faaliyet raporunu kamuoyunun şirketin faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda hazırlamış olduğu görülmektedir. Son beş yıllık faaliyet raporları elektronik ortamda pay sahipleri ve kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

Faaliyet raporlarının içeriğinde;

- Yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilerin özgeçmişleri ve görev sürelerine,
- İşletmenin faaliyet gösterdiği sektör ve bu sektör içerisindeki yeri hakkında bilgiye,
- İşletmenin finansman kaynakları ve çıkarılmış bulunan sermaye piyasası araçlarının niteliği ve tutarı hakkında bilgiye,
- Dönem içinde esas sözleşmede yapılan değişiklikler ve nedenlerine,
- Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporuna,
- Mevzuat uyarınca ilişkili taraf işlemleri ve bakiyelerine ilişkin ortaklara sunulması zorunlu bilgilere ve
- Yıllık faaliyet raporuna dair bağımsız denetçi raporuna ulaşmak mümkündür.

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

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

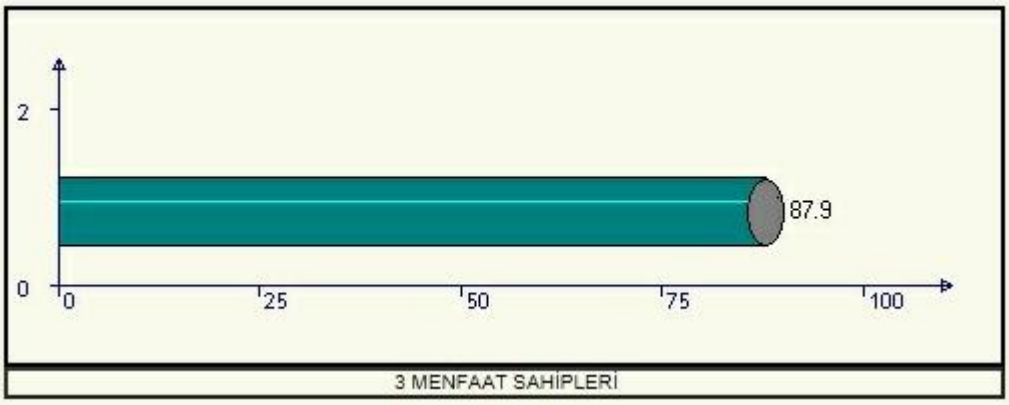
- Yönetim kurulu bünyesinde oluşturulan komitelerin üyeleri ve bu komitelerin toplanma sıklığına,
- Şirket faaliyetlerini önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişiklikleri hakkında bilgiye,
- Şirket aleyhine açılan önemli davalar ve olası sonuçları hakkında bilgiye,
- Çalışanların sosyal hakları, mesleki eğitimi ile diğer toplumsal ve çevresel sonuç doğuran şirket faaliyetlerine ilişkin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkında bilgiye,
- Yönetim hâkimiyetini elinde bulunduran pay sahiplerinin, yönetim kurulu üyelerinin, üst düzey yöneticilerin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî yakınlarının, şirket veya bağlı ortaklıkları ile çıkar çatışmasına neden olabilecek nitelikte işlem yapabilmesi ve rekabet edebilmesi için genel kurul tarafından önceden onay verilmesi gerekliliği hususları dâhil birçok bilgiye yer verilmiştir.

Şirketin yatırım danışmanlığı ve derecelendirme gibi konularda hizmet aldığı kurumlarla arasında çıkan çıkar çatışmasını önlemek için şirketçe alınan tedbirler hakkında bilgiye yer verilmemiş olması faaliyet raporlarında yeniden düzenlemeye açık bir alan olarak görülmüştür.

Pegasus bu alt bölümde ilkelere çok iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

Kobirate®

C. MENFAAT SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ **Etik İlke ve Kurallar oluşturulmuş elektronik ortamda yayınlanmış ve genel kurulun bilgisine sunulmuştur.**
- ✓ **Menfaat sahiplerinin haklarının kullanımını zorlaştıran düzenlemeler yoktur.**
- ✓ **İnsan kaynakları politikası ve müşteriler ile menfaat sahiplerini ilgilendiren birçok iç düzenleme yapılmıştır.**
- ✓ **Şirket çalışanlarına yönelik ücretlendirme ve tazminat politikası oluşturulmuş, genel kurulun onayına sunulmuş ve şirketin kurumsal internet sayfasında yayımlanmıştır.**
- ✓ **Çalışanlara güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmıştır.**
- ✓ **Çalışanlar tarafından ayrımcılık yapıldığına ya da haklarını alamadıklarına ilişkin şikâyet bulunmamaktadır.**
- ✓ **Şirket Kurumsal Sosyal Sorumluluk Politikalarını oluşturmuş ve kurumsal internet sayfasında yayımlamıştır.**
- ✓ **Ticari sır kapsamında, müşteri ve tedarikçiler ile ilgili bilgilerin gizliliğine özen gösterilmektedir.**

- ✓/✱ **Çalışanlar ve menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici mekanizma ve modellerin geliştirilmesi ve Şirket ana sözleşme ve iç düzenlemelerinde bulunması uygun olacaktır.**

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere **Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası, Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi, İnsan Kaynakları Politikası, Müşteriler ve Tedarikçilerle İlişkiler, Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk** başlıkları çerçevesinde **57** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **87,90** 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. **Pegasus**'un, 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.

Şirket, çalışanlarına yönelik Ücretlendirme ve Tazminat Politikası'nı da oluşturmuş, genel kurulda pay sahiplerinin bilgisine sunmuş ve kurumsal internet sayfasında kamuya açıklamıştır.

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 Komite'ye iletebilmesi için gerekli mekanizmaların oluşturulduğu belirlenmiştir.

Pegasus bu alt bölümle ilgili olarak İlkelere önemli ölçüde uyum sağlamıştır.

b. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi

Şirket tarafından menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını, girişimciliği ve yaratıcılığı teşvik edici uygulamaların yürürlükte olduğu belirlenmiştir. Bu uygulamalar aşağıda sıralanmıştır;

- Şirket bünyesinde Sürekli Gelişim ve Performans Direktörlüğü koordinasyonunda yürütülen Sürekli Gelişim Takım çalışmaları tüm çalışanların katılımına açık olarak düzenli toplantılar yapılmakta ve şirket kârlılığını doğrudan etkileyen her konuda fikirler açık bir ortamda paylaşılmaktadır. Toplantı tutanakları, ilerleme raporları ve ilgili diğer bilgi ve belgeler İntranet üzerinden tüm şirket çalışanları ile güncel olarak paylaşılmaktadır.

- Tüm çalışanlara açık olarak yapılan "Uçuracak Bir Fikrim Var" projesi uygulanmakta, şirket kârlılığını artırmaya yönelik fikirlerden üst yönetim tarafından uygun görülenler tüm çalışanların oylamasına sunulmakta, bu fikirler ödüllendirilmekte ve imkânlar dâhilinde şirketi tarafından uygulamaya konmaktadır.

- Şirket tarafından yıllık bazda bir "Kurumsal İklim Anketi" gerçekleştirilmekte, sonuçlar İntranet üzerinden tüm çalışanlar ile paylaşılmakta ve sonuçlara göre yönetim tarafından gerekli aksiyon alınabilmektedir.

- İş Etiği Kuralları kapsamında **Pegasus** "Tüm aile bireylerinin üstlerinde yer alan yöneticilere ve şirket üst yönetimine kolayca ulaşabilmesini" taahhüt etmektedir.

- Şirket yılda bir kez "Müşteri Memnuniyeti" anketi yapmakta, alınan geri bildirimlere göre memnuniyeti arttıracak önlemler hayata geçirilebilmektedir.

Çalışanların şirket yönetimine katılımını destekleyici bu modeller halihazırda uygulanmakta olup geliştirilmesi ve ana sözleşme ve iç düzenlemelerde de yer alması uygun olacaktır.

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 planlama prosedürleri oluşturulmuş ve bu prosedürlere uygun davranma geleneği geliştirilmiştir.

Performans ve ödüllendirme kriterleri, kazanç paylaşım sistemleri 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 daha önce oluşturulan eğitim politikalarının da güncellendiği öğrenilmiştir. Bu kapsamda; 2013 yılında, zorunlu sivil havacılık eğitimleri hariç kişi başı 13,21 saat, 2014 yılı ilk 7 ayında ise 13,77 saat eğitim verildiği öğrenilmiştir.

Şirket çalışanlara yönelik şirketin finansal durumu, ücret, kariyer, eğitim, sağlık gibi konularda yeterli bilgilendirme yapıldığı öğrenilmiştir. Diğer yandan şirketin İş Etiği Kurallarında tüm çalışanların üstlerinde yer alan yöneticilere ve Şirketin Üst Yönetimine kolayca ulaşarak bilgi edinebileceği ve sorunları iletebileceği konusuna yer verilmiştir.

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

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 gerektikçe güncellenerek ilgililere duyurulduğu ifade edilmiştir.

Çalışanlara yönelik olarak hisse senedi edindirme planları oluşturulmamıştır.

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

Bu alt bölümde **Pegasus'**un kurumsal yönetim ilkelerine oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı kanısına varılmıştır.

d. Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler

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

Müşteriler, tedarikçiler ve dışarıdan sağlanan hizmetlere ilişkin uygulamalar belirlenmiş ve standartlar tespit edilmiştir.

Pegasus "Düşük maliyetli ağ taşıyıcısı" iş modelini benimseyerek faaliyetlerini sürdüren bir havayolu şirketidir. . Bu anlayışla; uygun fiyat, zamanında kalkış ve çok sayıda yan hizmetlerin detayına şirketin internet sitesi www.flypgs.com üzerinden tüm müşteriler ve tedarikçilerin kolaylıkla erişimi sağlananmaktadır.Şirket Eylül 2014 itibariyle 54 uçaklık bir filoya sahip olup 4,68 yaş ortalamasına sahip genç filosu ile misafirlerine en iyi hizmeti sunma çabasındadır. Diğer yandan Pegasus Plus Sadakat Programı, Pegasus Plus Kart gibi uygulamalarla da müşteri memnuniyetini arttırmayı amaçlamıştır.

Bu çabaların sonucunda 2006 yılından bu yana birçok kez çeşitli kategorilerde ödül almıştır.

Ocak 2013: Uçak bileti karşılaştırma motoru Skyscanner tarafından Avrupa Havayolları Yemek Ödülleri anketinde "Düşük Maliyetli Havayolu" kategorisinde Pegasus birincilik ödülünün sahibi olmuştur.

Şubat 2013: 2012 yılının Mayıs ayında hayata geçirilen "Bu Sitenin Arkasında Neler Oluyor?" dijital kampanyası ile dijital pazarlama iletişimi endüstrisinin en iyilerini tescilleyen Mixx Awards 2012 ödül töreninde "Mikrositeler" kategorisinde Altın Mixx ödülünün sahibi olmuştur.

Temmuz 2013**:** Pegasus, Avrupa'nın birçok ülkesinden farklı sektörlerden en başarılı şirketlerin yer aldığı European Business Awards ödülleri listesinde, "Neutral Growth Strategy of the Year Award" kategorisinde

yarışarak Türkiye'yi "Ulusal Şampiyon" olarak temsil eden 40 firma arasında yer almıştır.

Ağustos 2013: Pegasus, seyahat dergisi Voyager tarafından hazırlanarak, okuyucuları arasında düzenlenen "En İyiler Kimler 2013" anketinde 3 dalda ödüle layık görülmüştür. Havayollarının ulusal ve uluslararası olarak iki bölümde değerlendirildiği ankette, Pegasus ulusal havayolları kategorisinde "En İyi Zamanında Hareket", "En İyi Online Bilet Satış Sitesi" ve "En İyi Uçak İçi Eğlence" dallarında olmak üzere 3 ödülün sahibi olmuştur.

Eylül 2013: Pegasus, ARVAK (Açıkhava Reklamcıları Vakfı) tarafından bu yıl ilk kez düzenlenen A Awards Açıkhava Reklamları Yarışması'nda "En İyi Ulaşım Reklamı Ödülü" dalında "Tatilciye Yönelik İletişimde Açıkhava Kullanımı Kampanyası" ile birincilik ödülüne layık görülmüştür.

2014 yılında gerçekleştirilen 26. Kristal Elma Reklam Ödülleri Pegasus Hava Yolları, Reklamcılar Derneği tarafından Türkiye Reklam Ödülleri'nde dijital kampanyası "Turistof Kolomb ile İstikamet Yurtdışı" ile Dijital kategorisinde Hizmet dalında gümüş ödül kazanmıştır.

Capital ve Ekonomist dergileri tarafından, Burgan Bank katkılarıyla bu yıl dördüncüsü gerçekleştirilen, Türkiye'nin En Başarılı Turizm Yatırımları Araştırması'nda turizm, finans ve medya sektörünün önde gelen isimlerinden ve akademisyenlerden oluşan büyük jüri tarafından ödül almaya layık bulunmuştur.

Bu alt bölümle ilgili olarak **Pegasus'**un ilkelere uyumu çok iyi düzeydedir.

e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

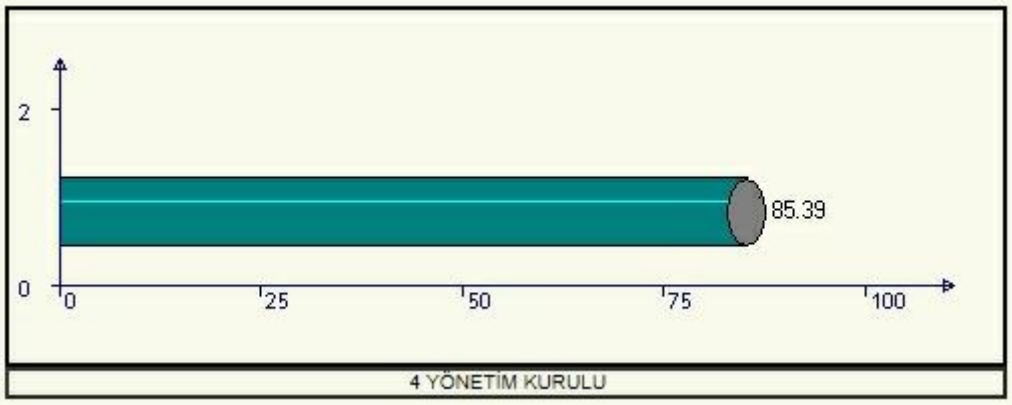
Tüm çalışanların uymak zorunda olduğu İş Etiği Kuralları hazırlanmış ve yönetim kurulunca onaylanarak şirketin kurumsal internet sitesinde yayınlamıştır. Çalışanların etik kurallara aykırı tutumu tespit edildiğinde, uygulanacak yaptırımlar da insan kaynakları disiplin yönetmeliği ve iş sözleşmelerinde yer almaktadır.

Şirketin "İş Etiği Kuralları" kapsamında çalışanların iş etiğine aykırı hususlarla ilgili bildirimde bulunabileceği, şirketin kurumsal intranet portalı üzerinden erişilebilen ve gizlilik ilkesine bağlı olarak çalışan bir "Etik Bildirim Hattı" oluşturmuş ve uygulamaktadır.

İş Etiği Kuralları 31 Kasım 2013 ve 405 sayılı yönetim kurulu kararıyla, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Politikası ise 20 Kasım 2013 tarih ve 403 sayılı yönetim kurulu kararıyla kabul edilmiş, Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda açıklanmıştır. Gerek İş Etiği Kuralları gerekse Kurumsal Sosyal Sorumluluk Politikası Yatırımcı İlişkileri internet sitesinde erişime açık tutulmaktadır.

Kobirate

D. YÖNETİM KURULU



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ **Yönetim Kurulu şirketin stratejik hedeflerini, ihtiyaç duyacağı insan ve finansal kaynakları belirlemiştir.**
- ✓ **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 üyelerden oluşması sağlanmıştır.**
- ✓ **İcrada görevli olmayan yönetim kurulu üyelerinden üçü bağımsız üyedir.**
- ✓ **Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır.**
- ✓ **Yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında borç/kredi ilişkisi bulunmamaktadır.**
- ✓ **Kurumsal Yönetim, Denetim, Riskin Erken Saptanması komiteleri oluşturulmuş ve çalışma ilkeleri belirlenmiştir.**
- ✓ **Yönetim Kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları ile şirkette sebep olacakları zarar, şirket sermayesinin %25'ini aşan bir bedelle sigorta ettirilmiştir.**

- ✗ **Yönetim kurulunda kadın üye oranı için %25'ten az olmamak kaydıyla bir hedef oran ve politika belirlenmemiştir.**
- ✗ **Yönetim kurulunda özeleştiri ve performans değerlendirilmesi yapılmakla birlikte üyelerin bu değerlendirmeler çerçevesinde ödüllendirme ve azledilmesi uygulaması henüz bulunmamaktadır.**

- ✓/✗ **Yönetim kurulu üyeleri ile İdari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ve sağlanan diğer menfaatler faaliyet raporunda kişi bazında açıklanmamaktadır.**

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; **Yönetim Kurulunun İşlevi, Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları, Yönetim Kurulunun Yapısı, Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli, Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler** ve **Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar** başlıkları çerçevesinde **147** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **85,39** puan almıştır.

a. Yönetim Kurulunun İşlevi

Yönetim kurulu, alacağı stratejik kararlarla, şirketin risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk yönetimi anlayışıyla şirketin öncelikle uzun vadeli çıkarlarını gözeterek, şirketi idare ve temsil etmektedir. Yönetim kurulu bu anlamda şirketin stratejik hedeflerini tanımlamış, ihtiyaç duyulacak insan ve finansal kaynaklarını belirlemiştir. Aynı zamanda şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu gözetmekte, şirket yönetiminin performansını denetlemektedir.

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

Pegasus bu alt bölümle ilgili olarak ilkelere üst düzeyde uyum sağlamıştır.

b. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları

Yönetim Kurulu faaliyetlerini şeffaf, hesap verebilir, adil ve sorumlu bir şekilde yürütmektedir.

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

Kurulun, 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 olduğu ve 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 Yatırımcı İlişkileri Birimi ile yakın işbirliği içerisinde bulunmaktadır.

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 sigorta edilmiş ancak bu husus KAP'ta açıklanmamıştır.

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 yedi (7) üye olmak üzere toplam sekiz (8) 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 kurulu üyelerinin üçü (3) icracı, beşi (5) ise icracı değildir. Diğer yandan kurulda icracı olmayan üyelerden üçü (3) bağımsız üyedir. Bağımsız üyelerin ilkelerde sayılan bağımsızlık kriterlerini sağladığı ve mevzuat, ana sözleşme ve ilkelerde yer alan kriterler çerçevesinde

bağımsız olduğuna ilişkin yazılı beyanlarını yönetim kuruluna sundukları öğrenilmiştir.

Bağımsız üyelerle ilgili olarak II.17-1 Sayılı Sermaye Piyasası Kurulu tebliğine uygun olarak; şirket yönetim kurulunun, aday gösterme komitesinin raporu çerçevesinde bağımsız üye aday listesini hazırlayarak genel kurul toplantısından 60 gün önce söz konusu rapor ve yönetim kurulu kararı ile birlikte Kurul'a (SPK) gönderdiği görülmüştür. Şirket tarafından oluşturulan bağımsız üye aday listesinde Kurul'ca adaylığı kabul edilmeyen bağımsız yönetim kurulu üyesi yoktur.

Yönetim Kurulunda kadın üye görevlendirilmemiştir. Şirketin, yönetim kurulunda kadın üye oranı için % 25'ten az olmamak kaydıyla bir hedef oran ve hedef zaman belirlemesi, bu hedeflere ulaşmak için bir politika oluşturması ve yönetim kurulunun bu hedeflere ulaşma hususunda sağlanan ilerlemeyi yıllık olarak değerlendirmesi gerekmektedir.

Pegasus bu alt bölümdeki uygulamalarıyla ilkelere genel olarak uyum sağlamıştır.

d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli

Ana sözleşmenin 12. Maddesine göre; yönetim kurulu, şirket işleri ve işlemleri lüzum gösterdikçe toplanır. Ancak, Yönetim Kurulunun yılda en az dört defa toplanması zorunludur. 2013 yılı içinde yönetim kurulu 28 Mart, 26-27 Haziran ve 26 Eylül tarihlerinde toplanmış olup 19 Aralık'ta yılın son toplantısını gerçekleştirmiştir. Aynı yıl içinde yönetim kurulunun 56 karar aldığı belirlenmiştir. 2014 yılında ise kurul 27 Mart ve 7-8 Ağustos tarihlerinde olmak üzere 2 kere toplanmış olup planlanmış 2 toplantısı daha bulunmaktadır. Yönetim kurulunun, rapor tarihine kadar 32 karar aldığı görülmüştür.

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

Yönetim kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağı şirket içi düzenlemeler ile de yazılı hale getirilmiştir.

"Yönetim Kurulu Çalışma Usul ve Esasları" nda;

- Yönetim kurulu üyelerinin toplantıya çağrılmasına ve toplantıya hazırlanmasına ilişkin süreçler tanımlanmış,
- Kurulun gerektikçe ve en az yılda dört kez toplanacağı,
- Toplantı gündeminin oluşturulma yöntemi,
- Gündemde yer alan konularla ilgili bilgi ve belgelerin toplantıdan en az beş (5) gün önce üyelerin incelemesine sunulacağı,
- Her üyenin bir oy hakkı olduğu,
- Yönetim kurulu üyelerinin birbirlerine ve yöneticilerin yönetim kuruluna bilgi verme yükümlülüğü,
- Kurumsal Yönetim İlkeleri bakımından önemli nitelikte sayılan işlemler ile şirketin her türlü ilişkili taraf ve üçüncü kişiler lehine teminat, rehin, ipotek verilmesine ilişkin işlemlerde Sermaye Piyasası Kurulu'nun uygulanması zorunlu tutulan Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne ilişkin düzenlemelere uyulacağı,
- Toplantıya elektronik ortamda katılım,
- Yönetim kurulu sekreteryası, ve ilkelerde sayılan daha birçok konu hükme bağlanmış olup uygulamada bu yönetmeliğe uygun hareket edildiği belirlenmiştir.

Yönetim kurulunun sekretaryası şirket hukukçusu Av. Ali UZUN tarafından yapılmaktadır.

Pegasus bu alt bölümle ilgili olarak Kurumsal Yönetim İlkelerine çok 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 Riskin Erken

Saptanması Komitesi teşkil edilmiş olup yönetim kurulu yapılanması gereği ayrı bir Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi oluşturulmamıştır. Bu komitelerin görevleri de Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir. Kurumsal yönetim komitesi çalışma esasları bu yapılanmaya uygun olarak düzenlenmiştir. Ayrıca şirketin faaliyet gösterdiği sektör gereği yine yönetim kurulu bünyesinde Emniyet Komitesi oluşturulmuştur.

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

Denetim Komitesi üyelerinin tamamının bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından, diğer komitelerin en az başkanlarının bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmesi ve genel müdürün komitelerde görev alamaması ilkelerine uygun davranılmıştır.

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

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

Kurumsal Yönetim Komitesi; Şirkette kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığını, uygulanmıyor ise gerekçesini ve bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarını tespit edip kurumsal yönetim uyum raporu ile kamuya açıklamak görevindedir. Söz konusu komite dört (4) üyeden müteşekkil olup komite başkanı ve bir üye bağımsız yönetim kurulu üyesi diğer iki üyeden biri de icracı olmayan yönetim kurulu üyesidir. Diğer bir üye ise Sermaye Piyasası Kurulu'nun II.17-1 Tebliği uyarınca Kurumsal Yönetim Komitesi üyesi olarak atanmış olup Yatırımcı İlişkileri Direktörü olarak görev yapmaktadır. Komitedeki bu değişiklik 25.04.2014 tarihli özel durum açıklaması ile kamuya duyurulmuştur.

Bu haliyle Kurumsal Yönetim Komitesi'nin iki üyeden oluşması halinde her ikisi, ikiden fazla üyesinin bulunması halinde üyelerin çoğunluğunun, icrada görevli olmayan üyelerden oluşturulmuş olması ilkesine uygun bir yapılanma sağlanmıştır.

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

Komite 7 Ağustos 2014 tarihinde olmak üzere 1 kere toplanmıştır. Komitenin sekreteryası Yatırımcı İlişkileri Direktörü V. Beste TAŞAR tarafından yerine getirilmektedir.

Denetimden Sorumlu Komite; şirketin muhasebe sistemi, finansal bilgilerinin kamuya açıklanması, bağımsız denetimi ve şirketin iç kontrol ve iç denetim sisteminin işleyişinin ve etkinliğinin gözetimini yapmaktadır. Bağımsız denetim kuruluşunun seçimi ve bağımsız denetim kuruluşunun her aşamadaki çalışmaları denetimden sorumlu komitenin gözetiminde gerçekleştirilmektedir. Komite; muhasebe sistemi, finansal raporlama, kamuyu aydınlatma, iç kontrol ve iç denetim sistemi, bağımsız dış denetim, kanun, düzenleme ve etik ilkelere uyum konularında şirketin sistem, süreç ve faaliyetlerini gözden geçirmekte, değerlendirmekte ve gerektiğinde Yönetim Kurulu'na önerilerde bulunmaktadır.

Denetim Komitesi aracılığıyla Yönetim Kurulu'na bağlı olarak faaliyet gösteren İç Denetim Direktörlüğü, risk değerlendirmeleri uyarınca hazırlanan yıllık denetim planı dâhilinde şirketin tümünü kapsayacak şekilde iç kontrol ve risk yönetimi sistemlerinin etkinlik ve verimliliğini denetlemektedir. Diğer yandan Şirket faaliyetlerinin, yürürlükteki mevzuata uygun ve Yönetim Kurulu tarafından belirlenen çerçevede gerçekleştirilmesini ve muhasebe ve raporlama sistemlerinin bütünlüğünü, güvenilirliğini sağlamak üzere her seviyedeki şirket personeli tarafından uyulacak ve uygulanacak iç kontrol

mekanizmalarının tesis edilmiş olduğu belirlenmiştir.

İç Denetim Direktörlüğü Eylül 2010'da kurulmuştur. Ağustos 2013'de komite yönetmeliği değiştirilmiş, 25.04.2014'de de tekrar revize edilmiştir. İç Denetim Direktörlüğü Mine Öztürk yönetiminde 2 kıdemli denetçi ve 1 denetçi olmak üzere 4 çalışan ile görev yapmaktadır. Birim 2013 yılında 3 kez denetim yapmış ve 3 kez de denetim komitesine rapor sunmuştur. 2014 yılında ise 2 kez rutin denetim yapmıştır. 6 konuda da inceleme denetimlerinin sürdüğü öğrenilmiştir. İç Denetim Direktörlüğünün 2014 yılında denetim komitesine 3 kez raporlama yaptığı bilgisine ulaşılmıştır.

İç Denetim Direktörlüğü doğrudan denetim komitesine bağlı olarak çalışmaktadır. Denetim komitesinin sekreteryası İç Denetim Direktörü Mine ÖZTÜRK tarafından yapılmaktadır.

Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin Başkanı bağımsız üye statüsündedir. Bir üye icracı, diğer bir üye ise kurul dışından grup şirketlerinden birinde profesyonel yöneticidir.

Riskin Erken Saptanması Komitesi ("Risk Komitesi") 23 Eylül 2013 tarih ve 2013/1 sayılı ilk toplantısında belirlemiş olduğu şirketin maruz kaldığı temel riskler kapsamında anılan risklerin yönetilmesi için riskten korunma (hedge) işlemlerini bilfiil takip edecek bir çalışma grubu oluşturmuştur. Hedge Komitesi yönetim kurulu başkanı Ali İsmail SABANCI, Genel Müdür Sertaç HAYBAT ve Riskin Erken Saptanması Komitesi üyelerinden İnan TANRIÖVER'den oluşmaktadır. Hedge Komitesi'nin kararlarının yürütülmesi ise mali işlerden sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Serhan ULGA, Stratejik Planlama ve Finans Direktörü Tamer YÜZÜAK ve Finans Müdürü Mehmet Cihangir ARSMAN'ın sorumluluğundadır. Riskin Erken Saptanması Komitesi bu çalışma grubunun da desteği ile hedge işlemleri ve risk yönetiminin günlük takibi ve ani karar alabilme esnekliğini karşılamayı amaçlamıştır. Bu doğrultuda şirketin ana hedging politikası yönetim kurulu tarafından belirlenmekte, Riskin Erken Saptanması Komitesi gözetiminde Hedge Komitesi tarafından yürütülmektedir.

Komiteler aşağıdaki üyelerden oluşturulmuştur:

Denetim Komitesi

Ad Soyadı	
M. Cem KOZLU	Başkan (Bağımsız)
Mehmet SAĞIROĞLU	Üye (Bağımsız)

Kurumsal Yönetim Komitesi

Ad Soyadı	
Ş. Emre BERKİN	Başkan (Bağımsız)
M. Cem KOZLU	Üye (Bağımsız)
Saad H. HAMMAD	Üye (İcracı Değil)
V. Beste TAŞAR	Üye (YİB Direktörü)

Riskin Erken Saptanması Komitesi

Ad Soyadı	
Mehmet SAĞIROĞLU	Başkan(Bağımsız)
Saad H. HAMMAD	Üye (İcracı değil)
İnan Tanrıöver	Üye (YK dışı profesyonel yönetici)

Bu alt bölümle ilgili olarak şirketin genel olarak Sermaye Piyasası Kurulu'nun kurumsal yönetim ilkelerine oldukça iyi düzeyde 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, genel kurulun onayına sunulmuş ve elektronik ortamda kamuoyu ile paylaşılmıştır.

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

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

Yönetim kurulu üyelerinin performans değerlendirmeleri profesyonel yardım da alınmak suretiyle objektif kıstaslar uygulanarak değerlendirilmektedir. Ancak bu değerlendirme sonuçları dikkate alınarak yönetim kurulu üyelerinin ödüllendirilmesi veya azledilmesi uygulamasının bulunmaması, bu alt bölümde yeniden düzenleme gerektiren bir alan olarak belirlenmiştir.

Diğer yandan; kişi bazında olmamakla birlikte, yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatlerin faaliyet raporunda açıklandığı görülmektedir. Ancak bu bilgilerin kişi bazında açıklanması gerekliliğinin yerine getirilmesi uygun olacaktır.

Kobirate®

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

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

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 kademede duyarlı değildir. Pay sahipleri hakları, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, Menfaat sahiplerinin hakları ve yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları önemli derecede zaaflar içermekte ve yatırımcı için maddi kayıplara neden olabilecek düzeydedir.

Kobirate