



Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme Raporu

Şekerbank 

Şekerbank T.A.Ş.

06 Şubat 2015

Geçerlilik Dönemi 06.02.2015-06.02.2016

SINIRLAMALAR

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından, Şekerbank T.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/bankalar 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 60 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 alınarak hazırlanmış 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	5
3.Şirketin Tanıtımı	7
4.Derecelendirmenin Bölümleri	
A. Pay Sahipleri	12
a. Pay Sahipliği Hakkının Kolaylaştırılması	12
b. Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı	13
c. Genel Kurula Katılım Hakkı	14
d. Oy Hakkı	15
e. Azlık Hakları	16
f. Kâr Payı Hakkı	16
g. Payların Devri	16
B. Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık	17
a. Kurumsal İnternet Sitesi	17
b. Faaliyet Raporu	18
C. Menfaat Sahipleri	19
a. Menfaat Sahiplerine İlişkin Banka Politikaları	19
b. Menfaat Sahiplerinin Banka Yönetimine Katılımının Desteklenmesi	20
c. Bankanın İnsan Kaynakları Politikası	20
d. Mevduat Sahipleri, Kredi Verenler, Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler	21
e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk	22
D. Yönetim Kurulu	23
a. Yönetim Kurulunun İşlevi	23
b. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları	24
c. Yönetim Kurulunun Yapısı	24
d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli	25
e. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler	25
f. Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar	27
5.Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Notları ve Tanımları	28



ŞEKERBANK T.A.Ş.

BİST 3. GRUP BANKA

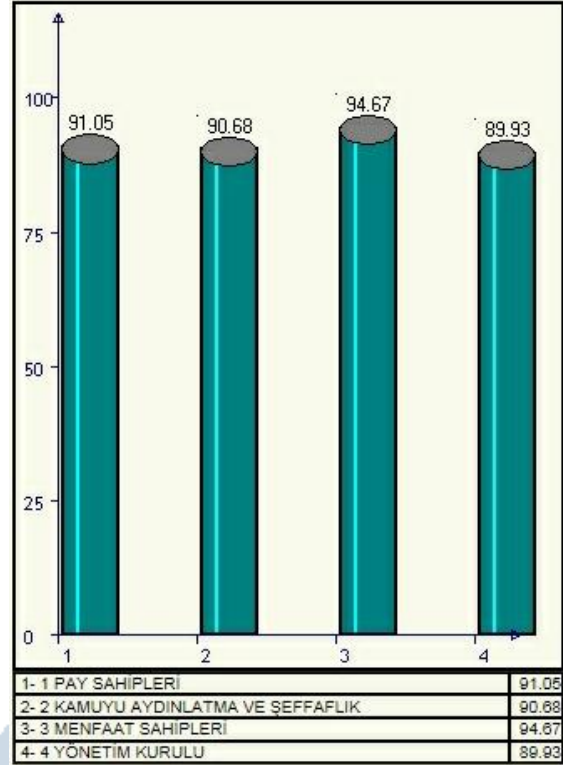
SPK KURUMSAL YÖNETİM
İLKELERİNE UYUM NOTU

9.11

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 ŞEKERBANK T.A.Ş.'nin Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygunluğunun derecelendirmesi; Banka 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 ŞEKERBANK T.A.Ş, 3. Grup Bankalar listesine dahil olmuştur. Aynı şekilde Kurul'un 15.01.2015 tarih ve 2015/1 sayılı Bülten'inde de aynı grup içinde bulunmaktadır. Şirket,

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, "BİST Üçüncü Grup Bankalar" için hazırladığı metodolojisinde tanımlanan 463 kriterin incelemesi ile değerlendirilmiştir. Derecelendirme çalışması; Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ve Yönetim Kurulu ana başlıkları altında yapılmış olup ŞEKERBANK T.A.Ş.'nin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu **9,11** olarak belirlenmiştir. Bu sonuç BANKA'nın, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine büyük ölçüde uyum sağladığını, ve BİST Kurumsal Yönetim Endeksinde bulunmayı en üst düzeyde hak ettiğini ifade etmektedir

Özet olarak ana başlıklar halinde derecelendirme çalışmasına bakıldığında;

Pay Sahipleri bölümünden **91,05** puan alan Banka'nın genel olarak SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. Pay sahipleri ile ilişkiler sağlıklı bir şekilde sürdürülmektedir. Yatırımcı ilişkileri Birimi'nin bulunması, genel kurulların ve genel kurul davetlerinin usulüne uygun olarak yapılması, oy hakkında imtiyaz bulunmaması ve payların devrinde sınırlama bulunmaması olumlu uygulamalar olarak göze çarpmaktadır. II.17-1 Sayılı Sermaye Piyasası Kurulu Tebliği uyarınca Yatırımcı İlişkileri Birim Yöneticisi'nin Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi olarak atanması sağlanmıştır.

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık bölümünden **90,68** alan Banka'nın; bilgilendirme politikasını oluşturması ve SPK Tebliğlerine uygun olarak revize edilerek kamuya açıklamış olması ilkelere uygun uygulamalardır. İnternet sayfasında ilkelere sayılan ve yatırımcıların ihtiyaç duyabileceği şirketle ilgili birçok güncel bilgiye ulaşılabilmesi olumlu karşılanmıştır. Faaliyet raporunun içerik olarak yeterli, verilen bilgilerin grafiklerle güçlendirilmiş olduğu görülmüştür. Bu çabasıyla Banka kamuyu aydınlatma ve şeffaflık alanında ilkelere iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

Menfaat Sahipleri Bölümünde Banka'nın ulaştığı notun **94,67** olduğu görülmektedir.

Bu bölümde Şekerbank 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 bilgilendirilmektedir.

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

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

Yönetim Kurulu bölümünde ise Banka'nın ulaştığı notun **89,93** olduğu ve SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkelerine iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir.

Yönetim kurulunun Banka'nın stratejik hedeflerini tanımladığı, üst yönetimin performansını denetlediği, faaliyetlerin mevzuata, ana sözleşmeye ve iç düzenlemelere uygunluğunu gözetmekte olduğu belirlenmiştir.

5411 Sayılı Bankalar Kanunu gereği Yönetim Kurulu Başkanlığı ve Genel Müdürlük görevleri farklı kişiler tarafından ifa edilmektedir.

Yönetim kurulunun düzenli olarak toplanmakta olduğu görülmüştür. Toplantılara ilişkin süreçler ana sözleşmede belirlenmiştir.

İlkelere anılan Denetim, Kurumsal Yönetim ve Ücret Yönetimi Komitelerinin oluşturulması sağlanmış, çalışma prensipleri belirlenerek yazılı dokümanlar olarak hazırlandığı görülmüştür. Ayrıca yönetim kurulunda Kredi Komitesi ile profesyonellerin de yer aldığı diğer bazı komiteler de bulunmakta ve aktif olarak faaliyet göstermektedirler.

Diğer yandan, yönetim kurulunda icracı olmayan üye ve bağımsız üye sayısının yeterli olması ilkelere uyum konusunda iyi uygulamalar olarak görülmüştür.

Ayrıca Yönetim Kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları ile şirkette sebep olacakları zararı karşılamak üzere sigorta edildiği belirlenmiştir.

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 ilkeler, 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 Üçüncü Grup Bankalarda **463** 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 ilked 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 yayımlanmış 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 kısım, 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 : Şekerbank Türk Anonim Şirketi
Şirket Adresi : Büyükdere Caddesi No: 171/A Blok Metrocity İş Merkezi
Levent / İSTANBUL
Şirket Telefonu : (0212) 3197000
Şirket Faksı : (0212) 3197429
Şirket Web Adresi : www.sekerbank.com.tr

Şirketin Kuruluş Tarihi : 06/10/1953
Şirket Ticaret Sicil No : 563973
Şirketin Ödenmiş Sermayesi : 1.087.186.884.-TL

Şirketin Faaliyet Alanı : Bankacılık

Faaliyette Bulunduğu Sektör : Bankacılık

Derecelendirme İle İlgili Şirket Temsilcisi:

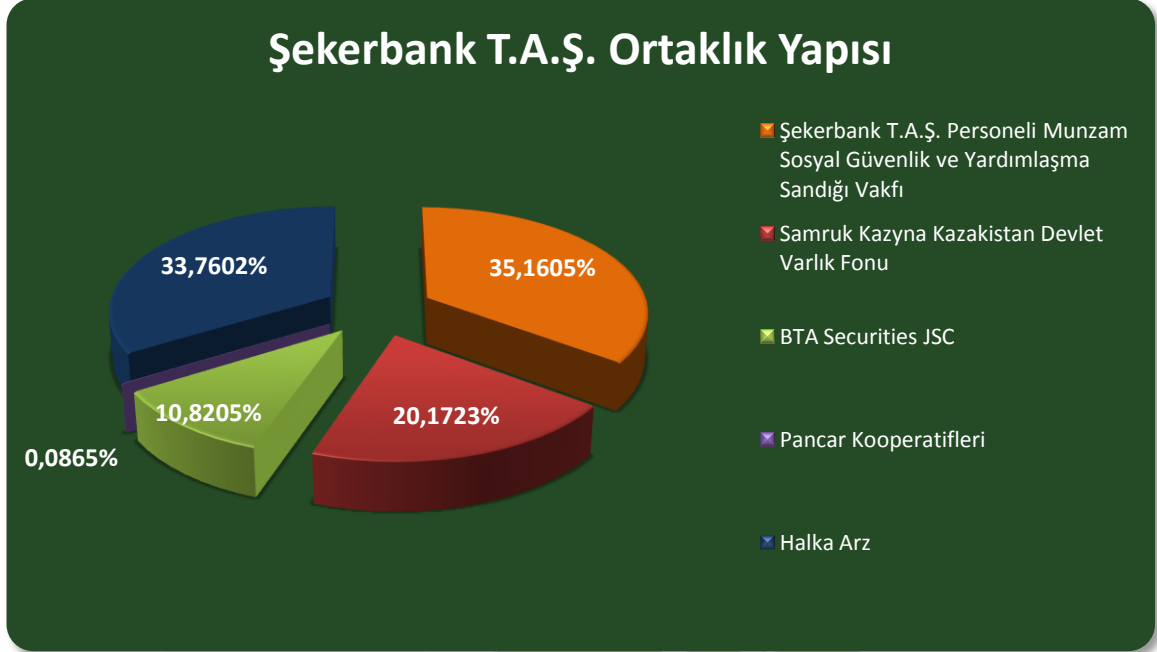
Sibel KIRMIZILAR

Mali Kontrol, İştirakler ve Pay Sahipleri Müdürlüğü
Yönetmen

sibel.kirmizilar@sekerbank.com.tr

(0212) 319 71 04

Şirket Ortaklık Yapısı (rapor tarihi itibariyle)



Kaynak : www.sekerbank.com.tr

Ortak Adı	Payı (TL)
Şekerbank T.A.Ş. Personeli Munzam Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Sandığı Vakfı	382.260.464,98
Samruk Kazyna Kazakistan Devlet Varlık Fonu	219.310.353,00
BTA Securities JSC	117.638.674,00
Pancar Kooperatifleri	940.137,27
Halka Arz	367.037.254,75
Toplam	1.087.186.884,00

Kaynak : www.sekerbank.com.tr

Şirket Yönetim Kurulu

Ad/ Soyadı	Unvanı	İcracı/ İcracı Değil
Dr. Hasan Basri GÖKTAN	Yönetim Kurulu Başkanı-Murahhas Üye	İcracı
Viktor ROMANYUK	Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı	Bağımsız Üye
Halit Haydar YILDIZ	Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Müdür	İcracı
Erdal BATMAZ	Yönetim Kurulu Murahhas Üyesi	İcracı
Emin ERDEM	Yönetim Kurulu Murahhas Üyesi	İcracı
Halil Can YEŞİLADA	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	Bağımsız Üye
Üzeyir BAYSAL	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	Bağımsız Üye
Khosrow Kashani ZAMANI	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Ulf WOKURKA	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	Bağımsız Üye
Nariman ZHARKINBAYEV	Yönetim Kurulu Murahhas Üyesi	İcracı
Murat ISHMUKHAMEDOV	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Daniyar AMANOV	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil

Şirket Üst Yönetimi

Ad/ Soyadı	Unvanı
Halit Haydar YILDIZ	Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Müdür
Orhan KARAKAŞ	Genel Müdür Yardımcısı-Kurumsal ve Ticari Bankacılık
Çetin AYDIN	Genel Müdür Yardımcısı-Denetim
Abdullah Yücel AKBULUT	Genel Müdür Yardımcısı-Krediler Adli ve İdari Takip
Ramazan KANDEMİR	Genel Müdür Yardımcısı-İç Kontrol ve Risk Yönetimi
Salih Zeki ÖNDER	Genel Müdür Yardımcısı-Finansal Kurumlar
Nejat BİLGİNER	Genel Müdür Yardımcısı-İnsan Kaynakları
Selim Güray ÇELİK	Genel Müdür Yardımcısı-Mali Kontrol, Bütçe, Stratejik Pln.
Fatin Rüştü KARAKAŞ	Genel Müdür Yardımcısı-Perakende Kredi Yönetimi
Feyza ÖNEN	Genel Müdür Yardımcısı-Hazine
Nihat BÜYÜKBOZKOYUN	Genel Müdür Yardımcısı-Operasyon
Gökhan ERTÜRK	Genel Müdür Yardımcısı-Perakende Bankacılık Pazarlama
Ahmet İLERİGELEN	Genel Müdür Yardımcısı-Kurumsal ve Ticari Kredi Yönetimi ve İzleme
Hüseyin SERDAR	Genel Sekreter

YÖNETİM KURULU KOMİTELERİ

DENETİM KOMİTESİ

Ad/ Soyadı	Görevi	Bağımsızlık
Halil Can YEŞİLADA	Üye	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Viktor ROMANYUK	Üye	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

KURUMSAL YÖNETİM KOMİTESİ

Ad/ Soyadı	Görevi	Bağımsızlık
Ulf WOKURKA	Üye	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Dr. Hasan Basri GÖKTAN	Üye	Yönetim Kurulu Başkanı (İcracı Üye)
Halil Can YEŞİLADA	Üye	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Khosrow Kashani ZAMANI	Üye	Yönetim Kurulu Üyesi (İcracı Değil)
Murat ISHUKHAMEDOV	Üye	Yönetim Kurulu Üyesi (İcracı Değil)
Selim Güray ÇELİK	Üye	Genel Müdür Yrd ve YİB Yöneticisi

KREDİ KOMİTESİ

Ad/ Soyadı	Görevi
Dr. Hasan Basri GÖKTAN	Üye
Halit Haydar Yıldız	Üye
Emin Erdem	Üye
Nariman ZHARKINBAYEV	Üye

ÜCRET YÖNETİMİ KOMİTESİ

Ad/ Soyadı	Görevi	Bağımsızlık
Dr. Hasan Basri GÖKTAN	Üye	Yönetim Kurulu Başkanı (İcracı)
Viktor ROMANYUK	Üye	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Üzeyir BAYSAL	Üye	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

Bankanın seçilmiş bazı bilanço kalemlerindeki son iki yılın 3. Çeyreğine ait karşılaştırma

(Konsolide Olmayan)	2013/09 (Bin TL)	2014/09 (Bin TL)	Değişim %
Toplam Aktifler	17.806	20.532	15,31
Öz Kaynaklar	1.952	2.249	15,22
Toplam Krediler	12.629	14.210	12,52
Toplam Mevduat	11.894	13.346	12,21
Ödenmiş Sermaye	1.000	1.087	8,70

Kaynak: www.kap.gov.tr

BİST'te İşlem Gören Şirket Hisse Senedinin 01/01/2014-01/01/2015 Tarih Aralığında Kapanışlar İtibariyle En Düşük ve En Yüksek Değerleri

En Düşük(TL)	En Yüksek(TL)
1,70 (21.03.2014)	2,29 (18.02.2014)

Bankanın Kısa Tarihi ve Faaliyetleri Hakkında Kısa Bilgi

Şekerbank, 12 Ekim 1953'te Anadolu'da üretici çiftçilerin küçük birikimleriyle üretimi desteklemek, tarımsal sanayinin finansmanını sağlamak amacı ve "Anadolu Bankacılığı" misyonu ile kurulmuştur. Kuruluşundan günümüze Şekerbank bu misyon doğrultusunda, bankacılık hizmetleriyle tanışmamış kesimleri de bankacılıkla tanıştıran sadece büyük şehirleri ve büyük firmaları değil, Anadolu'daki bölge ve şehirlerden gelen projeleri de öncelikleri arasına almış, benimsediği odaklı strateji ile sektöründe aktif büyüklükten bağımsız olarak özel ve farklı bir yer edinmiştir.

Şube ağının halen %65'i Anadolu'da bulunan banka, saha bankacılığında önemli bilgi birikimine sahiptir. Şekerbank'ın 71 il ve 101 merkez dışı ilçeye yayılmış şubelerinin 38'i 50 yaş üzerinde, 65'i ise 50 yaş üzerinde, yani yarım asırdır aynı yer ve yörede hizmet vermektedir.

Banka halka arzını 1997 yılında gerçekleştirmiştir. Şekerbank ULUSAL PAZAR-BIST BANKA / -BIST KURUMSAL YÖNETİM / -BIST MALİ / -BIST TÜM / -BIST ULUSAL / -BIST 100 / -BIST 100-30 endekslerinde işlem görmektedir.

Şekerbank A.Ş. yurt geneline yayılan 312 Şubesi ve 4460 çalışanı ile (31.12.2014) hizmet vermektedir.

Şirket 2013 yılı faaliyet raporunda da belirtildiği üzere 2013 yıl sonu itibarıyla konsolide olmayan finansal göstergelerine bakıldığında bir önceki yıla göre toplam aktiflerini %29 arttırarak 18,7 milyon TL'ye, öz kaynaklarını %13 arttırarak 2 milyon TL'ye yükselttiği görülmektedir.

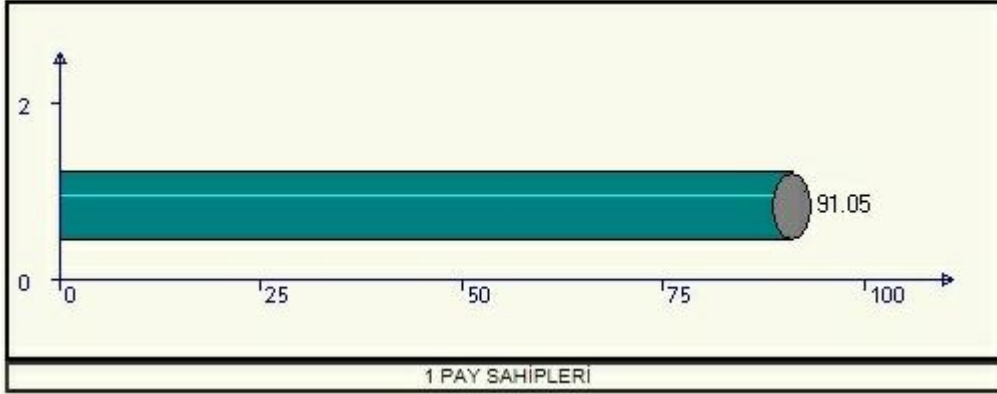
Şekerbank T.A.Ş.'nin Bağı Ortaklıkları (Rapor Tarihi İtibarıyla):

Ticaret Unvanı	Faaliyet Konusu	Ödenmiş Sermaye	Şirketin Sermayedeki Payı	Para Birimi	Şirketin Sermayedeki Payı (%)
Şeker Yatırım Menkul Değerler A.Ş.	Sermaye Piyasası Aracılık Hizmetleri	30.000.000	29.711.995,00	TL	99,04
Şeker Finansal Kiralama A.Ş.	Finansal Kiralama	45.000.000	24.357.739,19	TL	54,13
Şeker Faktoring A.Ş.	Faktoring	16.000.000	15.999.989,33	TL	99,99
Şekerbank Kıbrıs Ltd.	Bankacılık	21.550.000	20.712.402,90	TL	96,11
Şekerbank International Banking Unit Ltd.	Off Shore Bankacılık	5.000.000	4.125.000,00	USD	84,30
Şeker Mortgage Finansman A.Ş.	Finans	26.000.000	16.199.996,10	TL	62,31
Zahlungsdienste GmbH Der Şekerbank T.A.Ş.	Finans	250.000	250.000,00	EUR	100,00

Kaynak: www.kap.gov.tr

4. DERECELENDİRMENİN BÖLÜMLERİ

A. PAY SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Pay Sahipleri ile ilişkileri sağlıklı bir şekilde sürdüren bir Yatırımcı İlişkileri Birimi oluşturulmuştur.
- ✓ Genel kurullar ilgili yasa, mevzuat ve ana sözleşmeye uygun yapılmıştır.
- ✓ Genel kurul toplantısında, dönem içinde yapılan bağış ve yardımların yararlanıcıları hakkında ortaklara bilgi verilmiştir.
- ✓ Oy hakkında imtiyaz yoktur.
- ✓ Oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı düzenlemeler bulunmamaktadır.
- ✓ Payların devrinde kısıtlama yoktur.
- ✓ Ana sözleşmede azlık pay sahiplerinin Genel Kurul gündemine madde konulması konusunda düzenleme yapılmıştır.
- ✗ Bağış ve yardım politikasının oluşturulması gerekmektedir.
- ✗ Ana sözleşmede genel kurul toplantılarının kamuya açık olacağı yönünde düzenleme yapılması ve toplantıların kamuya açık yapılması uygun olacaktır.

Bu bölümde Banka, 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 **114** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **91,05** puan almıştır.

a. Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması

2005 yılında İştirakler ve Ortaklarla İlişkiler Birimi kurulmuş olup 01.07.2011 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere Mali Kontrol, Muhasebe ve İştirakler Müdürlüğü'ne bağlanmıştır. 28.11.2013 tarihinde Mali Kontrol, Muhasebe ve İştirakler Müdürlüğü'nün adı Mali Kontrol, İştirakler ve Pay Sahipleri Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir. Pay sahipleri ile ilişkiler konusundaki faaliyetler halen; Mali Kontrol, İştirakler ve Pay Sahipleri Müdürlüğü ile Yatırımcı İlişkileri ve Yapılandırılmış Finansman Müdürlüğü aracılığıyla yürütmektedir. Birim çalışanları aşağıda verilmiştir:

Mali Kontrol, İştirakler ve Pay Sahipleri Müdürlüğü:

Orhan ULUYOL Grup Başkanı

Sibel KIRMIZILAR Yönetmen

Özcan DEMİR Yönetmen

Yatırımcı İlişkileri ve Yapılandırılmış Finansman

Müdürlüğü:

Gülfer TUNCAY Grup Başkanı
Oya SARI Birim Müdürü
Aşim SELÇUK Uzman
İrem BULAT Uzman

Mali Kontrol, İştirakler ve Pay Sahipleri Müdürlüğü Yönetmeni Sibel Kırmızılar Sermaye Piyasası Faaliyetleri İleri Düzey Lisansı ve Kurumsal Yönetim Derecelendirme Uzmanlığı Lisansına sahiptir.

YİB'nin görevlerinin çoğu Mali Kontrol, İştirakler ve Pay Sahipleri Müdürlüğü tarafından yerine getirilmekte olup Genel Müdür Yardımcısı Selim Güray Çelik'e bağlı olarak çalışmaktadır. II.17-1 Sayılı SPK Kurumsal Yönetim Tebliği 11/3 maddesi uyarınca Genel Müdür Yardımcısı Selim Güray Çelik'in Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi olarak görevlendirilmesi sağlanmış ve 12.12.2014 tarihli Özel Durum Açıklaması ile kamuya duyurulmuştur.

İlgili birimlerde çalışan 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.

Yatırımcı İlişkileri Biriminin görev tanımı yapılmış ve Banka'nın kurumsal internet sayfasında yayımlanmaktadır. YİB Çalışma Yönetmeliği de oluşturulmuş ve yerinde yapılan incelemede anılan iç düzenlemenin II-17.1 Sayılı SPK Kurumsal Yönetim Tebliği 11/5 maddesinde sayılan görevleri de kapsadığı görülmüştür.

YİB, Yönetim Kurulu ve Kurumsal Yönetim Komitesine düzenli olarak raporlama yapmaktadır. 2014 yılında bir kez raporlama yapılmıştır. Bunun dışında yatırımcılar için hazırlanan ve Banka hakkında özet bilgileri içeren sunular da hazırlanmakta ve yine Banka'nın kurumsal internet sitesinde yayımlanmaktadır.

Pay sahiplerinin haklarının kullanımını etkileyebilecek bir çok bilgi şirketin internet

sitesinde pay sahiplerinin kullanımına sunulmuştur.

Şekerbank'ın bu alt bölümdeki uygulamaları Kurumsal Yönetim İlkeleri ile uyumludur.

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.sekerbank.com.tr) etkin olarak kullanılmaktadır.

Banka ile ilgili her türlü bilgi, zamanında, tam ve doğru biçimde verilmiş olup 2014 yılında bu konuda düzenleyici/denetleyici kurumlardan alınmış herhangi bir uyarı /ceza bulunmamaktadır.

Pay sahiplerinin yaptığı başvuru ve sorulara herhangi bir ayırım yapılmaksızın telefon, e-posta veya birebir görüşmeler yoluyla cevap verildiği anlaşılmaktadır. Yurtdışında 2 konferansa katılmış ve çeşitli sayıda yatırımcılara sunum yapılmıştır. 36 adet sermaye ve borçlanma aracı yatırımcısı ile görüşülmüştür. Telefon ile çok sayıda kurumsal ve bireysel yatırımcıya bilgi verildiği, E-mail ile 6 adet kurumsal yatırımcıya bilgi akışı sağlandığı, sermaye artışı döneminde de bireysel ve kurumsal yatırımcılarla ile telefonda pek çok görüşme yapıldığı bilgisi edinilmiştir.

Yönetim Kurulu tarafından onaylanan "Bilgilendirme Politikası" internet sitesinde yayımlanmaktadır. 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. Ana sözleşmede pay sahiplerinin genel kuruldan özel denetçi atanmasını talep etme hakkına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşılık; oluşturulan "Kurumsal Yönetim Politikası"nda "Banka,

Banka sermayesinin 1/20'sini temsil eden pay sahibinin bilgiyi elde etme ve değerlendirme adına özel denetçi talebinde bulunma hakkını garanti eder. Böyle bir kararın Genel Kurul Toplantısı'nda reddedilmesi durumunda, azınlık pay sahipleri mahkemeden özel denetçi talebinde bulunma hakkına sahiptir." Denilmektedir. Bu düzenleme ile Banka azlık pay sahiplerinin özel denetçi talep etme hakkını garanti etmekte ve anılan pay grubunun bu hakkına saygılı olduğunu kamuya açıklamaktadır. Söz konusu politika Banka'nın kurumsal internet sayfasında yayımlanmaktadır.

2014 yılında Banka'ya pay sahipleri tarafından özel denetçi talebi iletilmediği bildirilmiştir.

c. Genel Kurula Katılım Hakkı

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

Banka'nın 2013 yılı faaliyetlerinin görüşüldüğü olağan genel kurul toplantısı 26.03.2014 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Toplantının ilanı 4 hafta öncesinde 26.02.2014 tarihli KAP açıklaması ve kurumsal internet sitesinde yapılmıştır. Ayrıca 03.03.2014 tarih ve 8519 sayılı TTSG de de yayınlanmıştır.

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 4 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 Levent/İstanbul adresinde bulunan Banka Genel

Müdürlüğü'nde yapılmaktadır. Toplantıya pay sahipleri tarafından EGK sistemi ile elektronik ortamda da katılım sağlanmıştır.

Banka'nın kurumsal internet sitesinde genel kurul toplantı ilanı ile birlikte; genel kurul gündem maddelerini açıklayan genel kurul bilgi notu da yayımlanmıştır. Aynı şekilde, açıklamanın yapıldığı tarih itibarıyla Banka'nın ortaklık yapısını yansıtan toplam pay sayısı ve oy hakkı, genel kurul toplantı gündeminde yönetim kurulu üyelerinin değiştirilmesinin bulunması durumunda yönetim kurulu üyeliğine aday gösterilecek kişiler hakkında bilgiler, ana sözleşme tadil metni ile değiştirilecek maddelerin eski ve yeni hali ile ana sözleşmenin değiştirilme gerekçelerinin de pay sahipleri ile paylaşıldığı saptanmıştır.

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. Banka ana sözleşmesinin 51. Maddesinde "Banka sermayesinin en az yirmide birini temsil eden pay sahiplerinin, esbabı mucibeyi havi yazılı talepleri üzerine, müzakeresini arzu ettikleri maddelerin Genel Kurul toplantısı mukarrer olduğu takdirde gündeme dahile Yönetim Kurulu mecburdur." düzenlemesi yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre Banka sermayesinin en az yirmide birini temsil eden pay sahiplerinin Yönetim Kurulundan, yazılı olarak gerektirici sebepleri belirterek karara bağlanmasını istedikleri konuları gündeme koymasını isteme hakkı tanınmıştır.

Genel kurul toplantısına yönetim kurulu başkanı ve üyelerinden bir kısmı, denetçi ve mali tabloların hazırlanmasında sorumluluğu bulunan yetkililer ile gündemde özellik arz eden konularda açıklamalarda bulunmak üzere konu ile ilgili kişilerin hazır bulunduğu bilgisi edinilmiştir. Toplantıya katılan yöneticilerden edindiğimiz bilgilere göre; gündem maddelerinin ayrı ayrı oylanmakta, oyların sayılıp pay sahiplerine toplantı bitmeden duyurulmakta olduğu öğrenilmiştir. Toplantı başkanının gündemde yer alan konuların tarafsız ve ayrıntılı bir şekilde, açık

ve anlaşılabilir bir yöntemle aktarılmasına özen göstermekte, pay sahiplerine eşit şartlar altında düşüncelerini açıklama ve soru sorma imkânı vermekte olduğu 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 genel kurulda Banka tarafından üçüncü kişiler lehine verilmiş olan teminat, rehin ve ipotekler hakkında pay sahiplerine bilgi verilmiştir. Aynı şekilde; dönem içinde yapılan tüm bağış ve yardımların tutarı ve kullanıcıları hakkında da ayrı bir gündem maddesi ile ortaklara bilgi verilmiştir.

26.03.2014 tarihli genel kurul toplantısında Banka'nın ana sözleşmesinin 23. Maddesi Türk Ticaret Kanunu (TTK) ve Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyum sağlanması gerekçesiyle değiştirilmek üzere hazirunun onayına sunulmuştur. Buna göre; Yıl içerisinde 10 toplantının şirket merkezinde üyelerin bizzat katılımları ile yapılması, 5 toplantıya bizzat katılmayan üyelerin Yönetim Kurulu Üyeliklerinin kendiliğinden düşeceği hükmü ana sözleşmeye eklenmiş bulunmaktadır.

Banka bağış ve yardımlar konusunda henüz bir politika oluşturmamıştır. Kurumsal Yönetim İlkeleri 1.3.10 gereğince bir "Bağış ve Yardım Politikası" oluşturulması ilkelere uyumu daha üst düzeye taşıyacaktır.

Banka ana sözleşmesinde genel kurul toplantılarının, söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dâhil kamuya açık olarak yapılacağı düzenlemesi bulunmamaktadır. Bu konuda ana sözleşmede düzenleme yapılması ve genel kurul toplantılarının kamuya açık yapılması Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyumu güçlendirecektir.

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 Banka merkezi ve kurumsal internet sitesinde pay sahiplerine sunulmaktadır.

Banka ana sözleşmesinin 65. Maddesinde genel kurulda oy kullanma yöntemi düzenlenmiştir. Yine ana sözleşmenin 53. Maddesine göre her bir pay bir oy hakkı vermektedir. Oy hakkında herhangi bir pay grubuna tanınmış imtiyaz yoktur.

Banka'nın beraberinde hâkimiyet ilişkisi getiren karşılıklı iştiraki bulunmamaktadır.

Şekerbank'ın bu alt bölümde ilkelere uyumu oldukça iyi 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 düşünülmektedir.

Önceki bölümde de söz edildiği üzere; Banka sermayesinin en az yirmide birini temsil eden pay sahiplerinin yönetim kurulundan, karara bağlanmasını istedikleri konuları gündeme koymasını isteme hakkı konusundaki yasal düzenlemenin ana sözleşmeye taşınmış olması Banka'nın azlık haklarına duyarlı tavrının göstergesi olarak değerlendirilmiştir.

Ancak ana sözleşmede sermayenin yirmide birinden daha düşük paya sahip olan azlık pay sahipleri için bir düzenleme yapılmamış, mevzuatta halka açık şirketler için öngörülmüş olan oranlar aynen benimsenmiştir.

Banka'nın bu alt bölümdeki uygulamaları Kurumsal Yönetim İlkeleri ile uyumludur.

f. Kâr Payı Hakkı

Kar dağıtımını SPK tebliğleri ile TTK'da belirlenen kriterlere ve Banka ana sözleşmesinde yer alan düzenlemelere uygun olarak yapılmaktadır.

Kâr payı dağıtımında herhangi bir imtiyaz bulunmamaktadır.

Banka ana sözleşmesinde kar payı avansına ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

Yönetim Kurulunun 26.02.2014 tarihli toplantısında; Bankanın bağımsız denetimden geçmiş 2013 yılı mali tablolarına göre oluşan karı olan 210.216.215,69 TL'nin Türk Ticaret Kanunu ve Banka ana sözleşmesi hükümleri çerçevesinde;

- % 5'inin 10.510.810,78 TL olarak Yasal Yedekler Hesabına aktarılması,

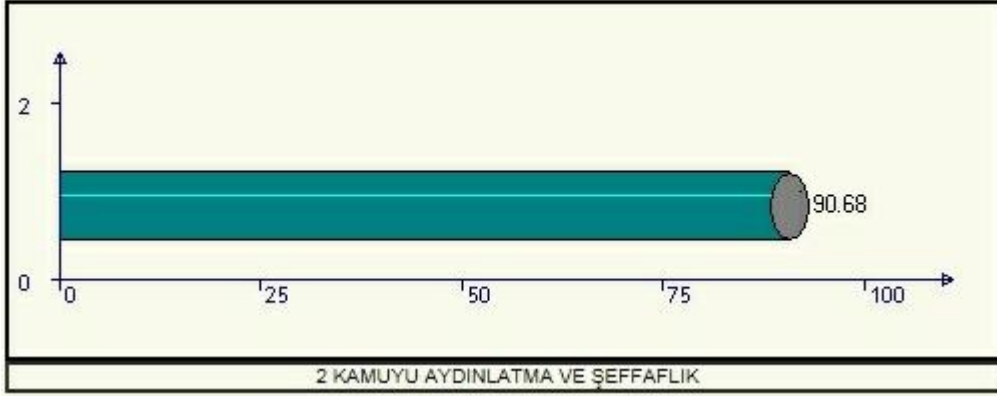
- Yasal yedek dağıtımı sonrasında kalan 199.705.404,91 TL'nin Olağanüstü Yedeklere aktarılmasına karar verilmiştir.

Yönetim Kurulunun karın dağıtılmaması yönündeki bu kararı, 26.03.2014 tarihli genel kurul toplantısında pay sahiplerinin onayına sunulmuştur.

g. Payların Devri

Banka'nın halka açık olan veya olmayan tüm paylarının devriyle ilgili olarak ana sözleşme ve iç düzenlemelerde herhangi bir sınırlama yoktur. Mevcut yasa ve mevzuat çerçevesinde ve düzenleyici denetleyici kurum düzenlemelerine uygun hareket etmek ve gerekli izin ve onayları almak suretiyle Banka payları serbestçe devredilebilmektedir.

B. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Bilgilendirme politikaları revize edilmiş, elektronik ortamda kamuya duyurulmuştur.
- ✓ İnternet sitesi ilkelerde sayılan kapsamda, güncel ve kamuyu aydınlatma aracı olarak etkin bir şekilde kullanılmaktadır.
- ✓ İnternet sitesinde yer alan bilgiler İngilizce olarak da hazırlanmıştır.

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 **90,68** puan almıştır.

Şekerbank, 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 Banka'nın finansal durumu ve faaliyet sonuçları ile de uyumludur.

Banka'nın 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 edilmiştir. Revize doküman 18.07.2014 tarihi özel durum açıklaması ile kamuya duyurulmuş, ayrıca kurumsal internet sitesinde de yayımlanmaktadır. Söz konusu politikanın 2014 yılı faaliyetlerinin görüşüleceği ve 2015 yılında yapılacak genel kurul toplantısında pay sahiplerinin onayına sunulması uygun olacaktır.

a. Kurumsal İnternet Sitesi

Kamunun aydınlatılmasında, şirketin kurumsal internet sitesi (www.sekerbank.com.tr;) aktif ve etkin bir platform olarak kullanılmakta ve burada yer alan bilgiler sürekli güncellenmektedir. Banka'nın kurumsal internet sitesindeki bilgiler, ilgili mevzuat hükümleri gereğince yapılmış olan açıklamalar ile tutarlı olup çelişkili ve eksik bilgi içermediği belirlenmiştir.

Banka'nın kurumsal internet sitesinde; mevzuat uyarınca açıklanması zorunlu bilgilerin yanı sıra; ticaret sicili bilgileri ve değişikliklerin yayınlandığı ticaret sicili

gazetelerinin tarih ve sayısı, ana sözleşmenin son hali, izahname ve sirkülerler, özel durum açıklamaları, finansal raporlar, faaliyet raporları, genel kurul toplantılarının gündemleri, katılanlar cetvelleri ve toplantı tutanakları, vekâleten oy kullanma formu, bilgilendirme politikası, insan kaynakları politikası, etik kurallar ve sıkça sorulan sorular başlığı altında Banka'ya ulaşan bilgi talepleri, soru ve ihbarlar ile bunlara verilen cevaplar da yer almaktadır.

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

Sermaye Piyasası Mevzuatı uyarınca kamuya açıklanması gereken finansal tablo bildirimleri Türkçe'nin 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 Banka'nın kurumsal yönetim ilkelerine uyumunun iyi düzeyde bulunduğu saptanmıştır.

b. Faaliyet Raporu

Yönetim kurulunun, faaliyet raporunu kamuoyunun Banka'nın 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;

- Banka'nın sektör içerisindeki yeri hakkında bilgiye,
- Finansman kaynakları ve çıkarılmış bulunan sermaye piyasası araçlarının niteliği ve tutarı hakkında bilgiye,
- Dönem içinde esas sözleşmede yapılan değişiklikler ve nedenlerine,
- Geçmiş yıllarla karşılaştırmalı olarak bankanın yıl içindeki verimliliği, gelir

oluşturma kapasitesi, kârlılığı ve borç/öz kaynak oranı ile banka faaliyetlerinin sonuçları hakkında fikir verecek diğer özet bilgilere,

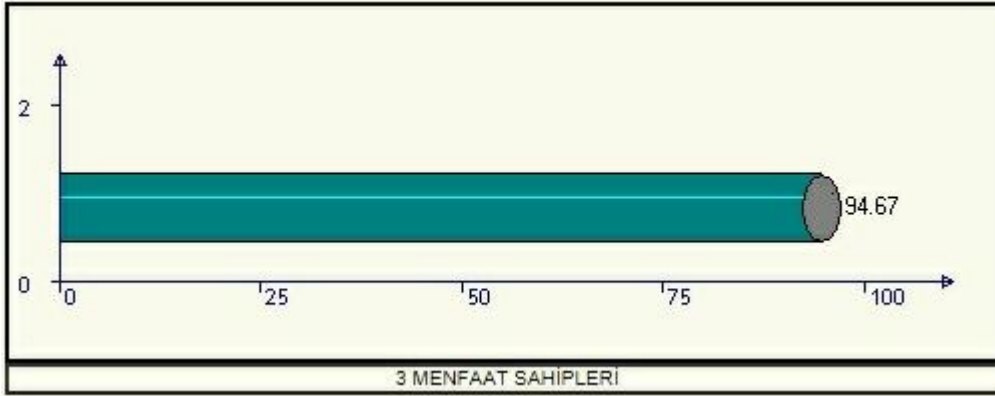
- Risk Yönetim Sistemi Stratejisi'ne,
- Geleceğe yönelik bilgi ve tahminlere,
- Bankanın yıl içinde yapmış olduğu bağış ve yardımlar ile sosyal sorumluluk projeleri çerçevesinde yapılan harcamalara ilişkin bilgilere,
- Destek hizmeti alınan grup içi ve grup dışı şirketlerle yapılan işlemlerin hakkında açıklamalara,
- Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporuna,
- 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 ile üst düzey yöneticilerin özgeçmişleri ve görev sürelerine,
- 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,
- Yönetim Kurulunun, Kurul ve komitelerin değerlendirme açıklamasına,
- Denetim Komitesinin İç Sistemlerin İşleyişi hakkında değerlendirmesine,
- Denetim ve Kurumsal Yönetim Komitesi Üyeleri ile Üst Yönetimin Sorumluluk Beyanı'na,
- Çalışanların sosyal hakları, mesleki eğitimi ile kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkındaki bilgiler dâhil birçok bilgi ve açıklamaya yer verilmiştir.

Bu alt bölümde Banka'nın kurumsal yönetim ilkelerine uyumunun iyi düzeyde bulunduğu saptanmıştır.

C. MENFAAT SAHIPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Etik ilkeler oluşturulmuş ve elektronik ortamda yayınlanmıştır.
- ✓ Menfaat sahiplerinin haklarının kullanımını zorlaştıran düzenlemeler yoktur.
- ✓ Çağdaş normlara göre hazırlanmış İnsan Kaynakları Politikası bulunmaktadır.
- ✓ Müşteriler ile menfaat sahiplerini ilgilendiren birçok iç düzenleme yapılmıştır.
- ✓ Çalışanların sendika çatısı altında örgütlenmesi sağlanmıştır.
- ✓ Çalışanlar tarafından ayrımcılık yapıldığına ya da haklarını alamadıklarına ilişkin şikâyet bulunmamaktadır.
- ✓ Banka Sürdürülebilirlik Raporu hazırlamış ve kamuya açıklamıştır.
- ✗ Çalışanlara yönelik tazminat politikası kurumsal internet sitesinde kamuya açıklanmamıştır.

Bu bölümde Banka, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere **Menfaat Sahiplerine İlişkin Banka Politikası, Menfaat Sahiplerinin Banka Yönetimine Katılımının Desteklenmesi, İnsan Kaynakları Politikası, Müşteriler ve Tedarikçilerle İlişkiler, Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk** başlıkları çerçevesinde 66 farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **94,67** puan almıştır.

a. Menfaat Sahiplerine İlişkin Banka Politikası

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

Şekerbank'ın faaliyet gösterdiği bankacılık sektörü birden fazla düzenleyici ve denetleyici kurum tarafından denetlenmekte ve izlenmektedir. Diğer yandan aynı kurumlar tarafından detaylı yasal düzenlemeler oluşturulmuş, uyulması gereken kurallar belirlenmiştir. Hem bu nedenle hem de Banka'nın yerleşik kurumsal gelenekleri nedeniyle yaptığı işlem ve faaliyetlerinde menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını koruma altına aldığı belirlenmiştir.

Banka'nın, menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarına saygılı olduğu, menfaat sahiplerinin haklarının mevzuat ile düzenlenmediği durumlarda, anılan grubun çıkarlarının iyi niyet kuralları çerçevesinde koruma gayreti içinde olduğu izlenimi edinilmiş, bu amaçla birçok iç düzenleme yapıldığı görülmüştür.

Banka'nın mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemlerinin Teftiş Kurulu, Kurumsal Yönetim veya Denetimden Sorumlu Komite'ye iletebilmesi için gerekli mekanizmaların oluşturulduğu belirlenmiştir.

Menfaat sahipleri, haklarının korunması ile ilgili Banka politikaları ve prosedürleri hakkında Banka'nın kurumsal internet sitesi de kullanılmak suretiyle yeterli bir şekilde bilgilendirilmektedir. Menfaat sahipleri arasında çıkar çatışmaları olmaması için yapılması gerekenler veya çıkar çatışması ortaya çıktığında izlenecek yöntem kapsamlı bir politika olarak belirlenmiştir. "Çıkar Çatışması Politikası" Banka'nın kurumsal internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.

Şekerbank, çalışanlarına yönelik ücretlendirme ve tazminat uygulamalarını kapsamlı olarak hazırlanmış İnsan Kaynakları Yönetmeliği içinde düzenlemiş ve ilgililere duyurulmasını sağlamıştır. Buna rağmen tazminat politikasının kurumsal internet sayfasında kamuya açıklanması Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum anlamında gerekli olarak değerlendirilmektedir.

b. Menfaat Sahiplerinin Banka Yönetimine Katılımının Desteklenmesi

Çalışanların yönetime katılımının teşvik edilmekte olduğu ve belirli periyodlarla "İç Müşteri Memnuniyeti" ölçümü yapıldığı bilgisine ulaşılmıştır. Banka müşterileri de istek ve şikayetlerini şubeler, internet sitesi (www.sekerbank.com.tr) ve Çağrı Merkezi (444 78 78) aracılığıyla iletme imkanına sahiptirler. Yönetim Kurulunun onayladığı Çıkar Çatışması Politikasında; çalışanların ve üçüncü kişilerin istek, öneri ve şikâyetlerinin nasıl değerlendirileceği ile ilgili şemaya yer verilmiştir. Ayrıca Banka vizyonuna bağlı "Sürekli Gelişim" anlayışı kapsamında uygulamaya alınan "Bir Önerim Var" Sistemi ile çalışanlardan gelen önerilerin değerlendirilip ödüllendirilerek değişim ve gelişimi teşvik etmek, motivasyonu artırmak amaçlanmıştır. Uygun bulunan tüm öneriler için ilgili birimler tarafından çalışma planları oluşturulmakta, sistem geliştirme çalışmaları

yürütülmektedir. Çalışılan ve hayata geçirilen öneriler için Banka çalışanlarına düzenli olarak bilgilendirme yapılmaktadır.

c. Bankanın İnsan Kaynakları Politikası

Banka'da İnsan Kaynakları sistemleri; Eğitim Müdürlüğü'nün tüm çalışanların Kariyer Okulları eğitimleriyle kariyerlerinin geliştirilmesi, İnsan Kaynakları Müdürlüğü'nün de İşe Alım ve Kariyer Yönetimi, Performans Yönetimi, Ücret Yönetimi ve Raporlama, Bordro ve Özlük haklarının yönetimi üzerine kurguludur.

Banka'nın çağdaş normlara uygun ve oldukça ayrıntılı hazırlanmış bir İnsan Kaynakları Yönetmeliği bulunmaktadır. Yönetmelik son olarak 01.12.2014 tarihinde güncellenmiş ve Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak uygulamaya alınmıştır.

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 oluşturulmuş ve çalışanlara duyurulmuş olup çalışanlara sağlanan menfaatlerin tespitinde anılan kriterlere uyulmaktadır.

Banka tarafından çalışanların bilgi, beceri ve görgülerini arttırmalarına yönelik eğitim programları gerçekleştirildiği ve daha önce oluşturulan Eğitim Politikalarının da günün koşullarına göre sürekli güncellendiği öğrenilmiştir. Bu kapsamda; 2014 yılında 154.473 adam/saat eğitim verilmiştir. 2015

yılı için ise 166.845 adam/saat eğitim planlanmıştır.

Çalışanlara yönelik olarak Banka tarafından finansal durum, sektördeki pozisyonu, yeni uygulama ve ürünler, ücret, kariyer, eğitim, sağlık gibi konularda yeterli bilgilendirme yapıldığı öğrenilmiştir. Bu kapsamdaki çalışmalara; Banka'nın intranet sistemi üzerinden ve e-posta ile yapılan bilgilendirmeler, yılda bir kez düzenli olarak gerçekleştirilen müdür ve üstü kademedeki yönetici toplantıları, yılda iki kez yapılan hedef ve performans toplantıları örnek olarak sayılabilir.

Banka'nın organizasyon yapısı çalışma koşullarına göre belirlenmiş, birimler ve bu birimlerde istihdam edilecek kişi sayısı ile nitelikleri iç düzenlemelerle yazılı hale getirilmiş, tüm birimler için norm kadrolar oluşturulmuştur. Özellikle yönetici görev değişikliklerinin banka yönetiminde aksaklığa sebep olmaması amacıyla yeni görevlendirilecek yöneticilerin belirlenmesi hususunda halefiyet planlaması yapılmaktadır.

Yerinde 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.

Banka bünyesinde örgütlü Banka-Sigorta İşçileri Sendikası'na (BASİSEN) üye olan çalışanlar Kapsam içi personel olarak nitelendirilmekte ve her işyerinde en az bir kişi ile temsil edilmektedir. Kapsam içi personelin parasal ve özlük hakları ile ilgili konular Banka ile BASİSEN arasında imza olunan ve iki yılda bir yenilenen Toplu İş Sözleşmesi ile düzenlenmektedir. 31.12.2014 itibarıyla toplam çalışan sayısı 4.460 kişidir. 1.797 kişi sendikalı olan kapsam içi personeldir.

Kapsam dışı personelin ücret ve özlük hakları belirlenirken Bankacılık Sektörü ücret ve uygulama analizleri, her bir görev için belirlenmiş ücret skalaları ve çalışanların bireysel performansı dikkate alınmaktadır.

Çalışanların herhangi bir derneğe üye olma, sosyal aktivitede bulunması Çıkar Çatışması Politikası ve İK Yönetmeliğinde açıkça tanımlanmıştır. Buna göre; Personel, Kamu Kurumu niteliğindeki kuruluşlar, mesleki, sosyal, sportif faaliyetlerle ilgili kuruluşlar, üyesi bulunulan federasyon, vakıf, dernek, kooperatif, birlik gibi kuruluşlar ve bunların yan kuruluşlarında görev alabilir. Ayrıca, personel Banka'daki esas görevlerini aksatmaması ve Banka Genel Müdürü veya yetki vereceği diğer amirlerin uygun görmesi kaydıyla; seminer, konferans, panel gibi faaliyetlerde bulunabilir ve üniversitelerde öğretimle ilgili görevler alabilir.

Bu alt bölümde Şekerbank'ın kurumsal yönetim ilkelerine oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı kanısına varılmıştır.

d. Mevduat Sahipleri, Kredi Sağlayanlar, 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.

Yapılan iç düzenlemeler;

Mevzuat gereğince bilgi ve belge istemeye yetkili kişi ve mercilere yasal olarak verilmesi gereken bilgi ve belgeler dışında, müşterilere ilişkin her türlü bilgi ve belgelerin gizli tutulup, özenle saklanacağı,

Bu tür bilgilerin ve sırların üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı,

5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun sırların saklanması ve açıklanması ile ilgili 73, 159 ve ilgili diğer maddeleri ile 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu'nun 47. maddesi öncelikli olmak üzere aynı kanunun ilgili diğer maddelerinde yer alan yükümlülükleri uymak konusunda kesin hükümler içermektedir.

Müşteriler, kredi sağlayıcılar ve dışarıdan sağlanan hizmete ilişkin uygulamalar belirlenmiş ve standartlar tespit edilmiştir.

Çalışanlar açık bir şekilde; müşterilere sunulan her türlü ürün ve hizmetlere ilişkin olarak, hizmet ilişkisinin her aşamasında ve her konuda, mevzuatta belirtilen sınırlamalar çerçevesinde doğru, eksiksiz ve zamanında bilgi aktarımı yapıp, müşterilere yanlış ya da eksik bilgi vermekten kaçınılacağı konusunda bilgilendirilmiştir.

Şekerbank müşterileri öneri ve şikâyetlerini Banka'nın şubeleri, internet ve Banka'nın çağrı merkezi aracılığıyla iletebilmektedirler. Bu öneri ve şikâyetler Banka'nın üst yönetimine iletilmekte ve onlar tarafından değerlendirilmektedir. Menfaat sahipleri tarafından sunulan fikir, öneri ve taleplerin değerlendirme akışının bir şeması Bankanın, Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış olan Çıkar Çatışması Politikasında yer almaktadır.

Bu alt bölümle ilgili olarak Şekerbank'ın ilkelere uyumu oldukça iyi düzeydedir.

e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Tüm çalışanların uymak zorunda olduğu Etik İlkeler hazırlanmış ve Yönetim Kurulunca onaylanarak Banka'nın kurumsal internet sitesinde yayınlanmıştır.

Bankacılık Etik İlkeleri, BDDK'nın 19.06.2014 tarih ve 5903 sayılı kararı ile değiştirilmiş, Türkiye Bankalar Birliği'nin 20.08 2014 tarihli kararı ile kabul edilmiştir. Bu doğrultuda Şekerbank da çalışanlarının uyması gereken "Şekerbank T.A.Ş. Çalışanları Bankacılık Etik İlkeleri Taahhütname"sini güncellemiş olup 04.11.2014 tarihinde Banka personeline duyurusu yayınlanmıştır.

Çalışanların etik kurallara aykırı tutumu tespit edildiğinde, uygulanacak yaptırımlar da İnsan Kaynakları Disiplin Yönetmeliği ve iş sözleşmelerinde yer almaktadır.

Şekerbank sürdürülebilir kalkınma stratejisini belirlemiştir. Müşterileri arasında tasarruf ve çevre bilincini arttırma konusunda projeler üretmekte, enerji tasarrufu, yenilenebilir enerji ve çevrenin korunmasına yönelik çeşitli

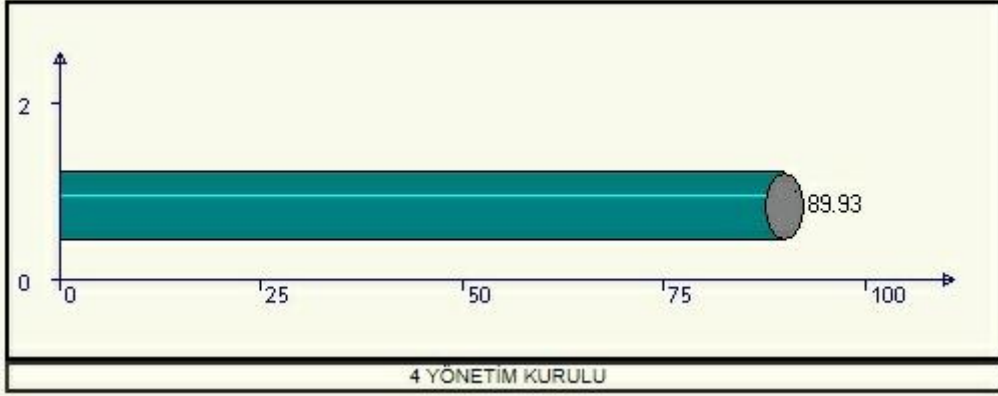
finansal enstrümanlar sağlamaktadır. Bu kapsamda 2009 yılında piyasaya sürdüğü EKO kredi ürünüyle enerji tasarrufu yatırım ve harcamalarını uygun şartlarla desteklemeyi ve böylece toplumda enerji verimliliği bilinci uyandırmayı ve yaygınlaştırmayı amaçlamaktadır. EKO kredi ürünü, 2012 yılında Rio de Janeiro'da gerçekleştirilen Rio+20 Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Konferansı'nda Türkiye'yi temsil etmek üzere seçilen en iyi uygulamalardan biri olmuştur.

Banka sürdürülebilirlik alanındaki temel taahhütlerini şu başlıklarda toplamıştır:

- Enerji verimliliği alanında tabana yaygın bir farkındalık oluşturup bu alandaki yatırımları uygun koşullarda finanse etmek,
- Üretimi desteklemek,
- Bankacılık hizmetlerinden yeterince faydalanamayan kesimlere ulaşmak,
- Alternatif kredilendirme süreçleri ile daha çok çiftçi, esnaf ve işletmeyi desteklemek,
- Özel sektör, kamu ve sivil toplum kuruluşları işbirlikleri ile sosyal platformlar oluşturmak,
- Yerel bankacılıktaki bilgi birikimi ile uluslararası finans kuruluşları ve Anadolu'nun KOBİ'leri arasında uzun vadeli, sürdürülebilir finansman köprüsü kurmak,
- Eğitim ve sağlık alanlarında hem bankacılık hem de sosyal projelere uzanan çalışmalar gerçekleştirmek,
- İklim değişikliği ile mücadele platformlarında yer almak,
- Çevre duyarlılığını kredilendirme süreçlerine taşımak,
- Kurumsal yönetim süreçlerinde öncü rol almak,
- Kültür-sanat projelerinde merkez dışını da içine alan bir anlayış benimsemek.

Şekerbank'ın Sürdürülebilirlik Raporu ve kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında ürettiği projelere kurumsal internet sayfası ve faaliyet raporlarından ulaşılabilir.

D. YÖNETİM KURULU



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Banka'nın stratejik hedefleri, vizyon ve misyonu belirlenmiş ve kamuya açıklanmıştır.
 - ✓ 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 dördü bağımsız üyedir.
 - ✓ Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır.
 - ✓ Kurumsal Yönetim ve Denetim, Komiteleri oluşturulmuş ve çalışma ilkeleri belirlenmiştir.
 - ✓ Yönetim kurulunda özeleştirme ve performans değerlendirilmesi yapılmaktadır.
- ✓/* Yönetim kurulu üyeleri ile İdari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ve sağlanan diğer menfaatler faaliyet raporunda kişi bazında açıklanmamaktadır.

Bu bölümde Banka, 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 **195** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **89,93** puan almıştır.

a. Yönetim Kurulunun İşlevi

Banka Yönetim Kurulu Banka'nın misyonu ve vizyonunu belirlemiş ve kamuya açıklamıştır. Banka'nın devamlılık arz eden faaliyetlerini yönlendirecek stratejileri belirlemiş; kurul, üst yönetim ve diğer personel adına kurumsal değerlerin ve etik kuralların oluşturulmasında öncülük etmekte olduğu kanısına varılmıştır.

Yönetim kurulu tarafından;

Kurumsal değerlere ve etik ilkelere uygun olmayan eylem ve işlemlerin personel tarafından banka içerisinde ilgili mercilere güvenli bir şekilde iletilmesini sağlayacak uygun iletişim kanallarının oluşturulmasının sağlandığı,

Üst düzey yönetimin bankanın faaliyetleri veya dâhil olduğu grup içerisindeki rolü dolayısıyla oluşabilecek muhtemel çıkar çatışmalarının belirlenmesine, bunların önlenmesine ya da yönetilmesine yönelik gerekli politikaların oluşturulmasını ve uygulanmasını gözettiği,

Banka içerisinde belirlenen politikalara uygunluğun izlemesine ve ilgili yönetim seviyelerinde muhtemel sapmaların rapor

edilmesine imkân verecek sistemlerin oluşturulmasının sağlandığı kanısına varılmıştır.

Kurumda yapılan görüşmeler ve belgeler üzerinde yapılan incelemelerden; Yönetim Kurulunun, sürekli ve etkin bir şekilde, Banka'nın hedeflerine ulaşma derecesini, faaliyetlerini ve performansını değerlendirdiği, Banka faaliyetlerinin Kanuna, Kanuna istinaden çıkarılan düzenlemeler ile ilgili diğer mevzuata, ana sözleşmeye ve banka içi düzenlemeler ile oluşturulan politikalara uygunluğunu izlediği kanaati oluşmuştur.

Sonuç olarak Şekerbank Yönetim Kurulunun, Banka'nın en üst düzeyde karar alma, strateji tayin etme ve temsil yetkisine sahip yönetim organı olarak liderlik, gözetim ve hakemlik görevlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirmekte olduğu izlenimi edinilmiştir.

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.

Kurul, başta pay sahipleri olmak üzere Banka'nın menfaat sahiplerini etkileyebilecek ve tüm bankacılık faaliyetlerini kapsayan bir iç kontrol sistemi oluşturmuş ve bu sistemin etkili çalışması için gerekli insan kaynağı ve teknik olanakları sağlamıştır. Kurulun yılda en az bir kez risk yönetimi ve iç kontrol sistemlerinin etkinliğini gözden geçirmekte olduğu bilgisi edinilmiştir.

5411 sayılı Bankalar Kanunu'nun 23. Maddesine uygun olarak Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdür görevleri farklı kişiler tarafından üstlenilmiştir.

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.

Kurulun Banka 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 kurulu üyelerinin görevleri esasındaki kusurları ile şirkette sebep olacakları zarara karşı sigorta edilmiş ancak bu husus KAP'ta açıklanmamıştır.

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

c. Yönetim Kurulunun Yapısı

Yönetim Kurulu bir başkan ve on bir (11) üye olmak üzere toplam on iki (12) kişiden oluşmaktadır. Bu haliyle yönetim kurulunun oluşturulmasında genel müdür dâhil en az beş üyenin bulunması koşuluna uyulmuştur. Bu üye sayısı Kurulun verimli ve yapıcı çalışmalar yapması, komitelerin oluşumu ve çalışmalarını etkin bir şekilde organize etmeleri bakımından yeterlidir.

Yönetim Kurulunda icrada görevli olan ve olmayan üyeler bulunmaktadır. Yönetim Kurulu üyelerinin beşi (5) icracı, yedisi (7) ise icracı değildir. Diğer yandan icracı olmayan üyelerden dördü (4) bağımsız üyedir. Kurul bu üye dağılımı ile üyelerin çoğunluğunun icracı olmaması ilkesine uygun bir yapılanma sağlamıştır.

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 görülmüştür. Bağımsızlık beyanları faaliyet raporlarında da yayımlanmaktadır.

Kurulda kadın üye görevlendirilmemiştir. Yönetim Kurulu'nda kadın üye oranı için %

25'ten az olmamak kaydıyla bir hedef oran ve hedef zaman belirlendiği, yönetim kurulunun bu hedeflere ulaşma hususunda sağlanan ilerlemeyi yıllık olarak değerlendireceği ve gelişme hakkında Kurumsal Yönetim Uyum Raporu' da bilgi verileceği öğrenilmiştir.

Banka'nın bu alt bölümdeki uygulamaları Kurumsal Yönetim İlkeleri ile uyumludur.

d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli

Ana sözleşmenin 23. Maddesine göre; Yönetim Kurulu, şirket işleri ve işlemleri lüzum gösterdikçe toplanır. Ancak, Yönetim Kurulunun en az üç ayda bir defa toplanması zorunludur. 26.03.2014 tarihinde yapılan genel kurul oturumunda ana sözleşmenin yukarıda anılan maddesine "Yıl içerisinde 10 toplantı şirket merkezinde üyelerin bizzat katılımları ile yapılır 5 toplantıya bizzat katılmayan üyelerin Yönetim Kurulu Üyelikleri kendiliğinden düşer." cümlesi ilave edilmiştir. 2014 yılı içinde yönetim kurulu 20 toplantı yapmıştır.

Banka ana sözleşmesinde yönetim kurulu toplantı yeri bilgisi, toplantıya uzaktan erişim ile katılım, toplantı ve karar nisabına da yer verilmiştir.

Yine ana sözleşmede; Yönetim Kurulu üyelerinin toplantıya çağırılmasına ve toplantıya hazırlanmasına ilişkin süreçler, toplantı gündeminin oluşturulma yöntemi, her üyenin bir oy hakkı olduğu gibi hususlar da tanımlanmıştır.

Yönetim Kurulu Üyelerinin Banka dışında başka görev veya görevler almasına ilişkin ana sözleşmede yapılan düzenleme ile rakip müesseselerde veya şirketlerde maddi menfaat rabitaları bulunanların Yönetim Kuruluna Üye olmaları engellenmiştir. Yönetim Kurulu ve komitelerin sekreteryası, Yönetim Kurulu Müdürlüğü tarafından yapılmaktadır. Söz konusu müdürlüğün görevleri ve çalışma usulleri bir yönetmelikle düzenlenmiştir.

Şekerbank bu alt bölümle ilgili olarak Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum sağlamıştır.

e. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler

Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarının sağlıklı bir biçimde yerine getirilebilmesi için Denetim Komitesi, Kurumsal Yönetim Komitesi ve Ücret Yönetimi Komitesi teşkil edilmiş olup Yönetim Kurulu yapılanması gereği ayrı bir Aday Gösterme Komitesi oluşturulmamıştır. Bu komitenin görevleri de Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir. Kurumsal Yönetim Komitesi Yönetmeliği bu yapılanmaya uygun olarak güncellenmiştir.

Ayrıca Banka'nın faaliyet gösterdiği sektör gereği Kredi Komitesi oluşturulmuştur.

Komitelerin görev alanları, çalışma esasları ve hangi üyelerden oluşacağı belirlenmiş ve yazılı dokümanlar olarak Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır. Söz konusu dokümanlar günün koşullarına göre revize edilmiştir. Revize edilen Denetim Komitesi Yönetmeliği 12.12.2014 tarih ve 366 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile, Kurumsal Yönetim Komitesi Yönetmeliği 12.12.2014 tarih ve 380 sayılı yönetim kurulu kararı ile ve Ücret Yönetimi Komitesi Yönetmeliği ise 12.12.2014 tarih ve 371 sayılı yönetim kurulu kararıyla kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.

Denetim Komitesi Üyelerinin tamamının bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından, diğer komitelerin en az başkanlarının bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmesi ilkesine 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; Banka'da 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 altı (6) üyeden müteşekkil olup komite başkanı ve bir üye bağımsız yönetim kurulu üyesi diğer üyelerden ikisi icracı olmayan, biri ise icracı 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 Yöneticisi olarak görevlendirilmiş bulunan genel müdür yardımcısıdır. Komitedeki bu yapılanma 12.12.2014 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 komitesinin görevlerini de yerine getirmektedir.

Komite 2014 yılında 6 kere toplanmış ve yönetim kuruluna raporlama yapmıştır..

Denetim Komitesi; Yönetim kurulu adına Banka'nın iç kontrol, risk yönetimi ve iç denetim sistemlerinin etkinliğini ve yeterliliğini, bu sistemler ile muhasebe ve raporlama sistemlerinin mevzuat ve ilgili düzenlemeler çerçevesinde işleyişini ve üretilen bilgilerin bütünlüğünü gözetmek, bağımsız denetim kuruluşlarının Yönetim Kurulu tarafından seçilmesinde gerekli ön değerlendirmeleri yapmak, Yönetim Kurulu tarafından seçilen bağımsız denetim kuruluşlarının faaliyetlerini düzenli olarak izlemekle görevlidir.

Bankacılık sektöründe iç denetim ve risklerin erken tespiti ve önlenmesi konusunda oldukça fazla düzenleme mevcuttur. Aynı şekilde düzenleyici ve denetleyici kurumlar tarafından

da sıkça denetlenme yapılmaktadır. Şekerbank'ın mevcut yasa ve mevzuat çerçevesinde Risk Yönetimi Müdürlüğü, Teftiş Kurulu, İç Kontrol ve Uyum Müdürlüğü birimleri ile İç Sistemlerini denetlemekte olduğu, Denetim Komitesinin anılan İç Sistemleri yakından takip ettiği ve yapılan denetim çalışmaları konusunda yıllık faaliyet raporunda değerlendirmelerini kamuya açıkladığı görülmüştür.

Komite iki (2) üyeden kurulu olup her ikisi de SPK Kurumsal Yönetim İlkelerinde sayılan bağımsızlık niteliğini haizdir.

Denetim Komitesi 2014 yılında 12 kez toplanmış ve yönetim kuruluna raporlama yapmıştır.

Ücret Yönetimi Komitesi Bankanın ücret sistemi hakkındaki politikalarının ve uygulamalarının Yönetim Kurulu altında izlenmesi ve denetlenmesi amacıyla 2011 yılında kurulmuştur. Komite yılda bir kez toplanmaktadır.

Komiteler aşağıdaki üyelerden oluşturulmuştur:

Denetim Komitesi

Ad/Soyadı	Görevi	Bağımsızlık
Halil Can YEŞİLADA	Üye	Bağımsız YK Üyesi
Viktor ROMANYUK	Üye	Bağımsız YK Üyesi

Kurumsal Yönetim Komitesi

Ad/Soyadı	Görevi	Bağımsızlık
Ulf WOKURKA	Başkan	Bağımsız YK Üyesi
Dr.Hasan Basri GÖKTAN	Üye	YK Başkanı (İcracı Üye)
Halil Can YEŞİLADA	Üye	Bağımsız YK Üyesi
Khosrow Kashani ZAMANI	Üye	YK Üyesi (İcracı Değil)
Murat ISHUHAMEDOV	Üye	YK Üyesi (İcracı Değil)
Selim Güray ÇELİK	Üye	Genel Müdür Yrd.-YİB Yöneticisi

Ücret Yönetimi Komitesi

Ad/Soyadı	Görevi	Bağımsızlık
Dr.Hasan Basri GÖKTAN	Üye	YK Başkanı (İcracı)
Viktor ROMANYUK	Üye	Bağımsız YK Üyesi
Üzeyir BAYSAL	Üye	Bağımsız YK Üyesi

Kredi Komitesi

Ad/ Soyadı	Görevi
Dr. Hasan Basri GÖKTAN	Üye
Halit Haydar Yıldız	Üye
Emin Erdem	Üye
Nariman ZHARKINBAYEV	Üye

Bu alt bölümle ilgili olarak şirketin genel olarak Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerine oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı kanısına varılmıştır.

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

Yönetim Kurulu Üyeleri ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları belirlenmiş ancak kamuya açıklanmamıştır. Yönetim Kurulu Üyelerine ödenen ücret, huzur hakkı gibi ödemelere genel kurulda pay sahipleri karar vermektedir. Üst düzey

yöneticilerin ücret ve özlük hakları belirlenirken bankacılık sektörü ücret ve uygulama analizleri, her bir görev için belirlenmiş ücret skalaları ve çalışanların bireysel performansının dikkate alındığı öğrenilmiştir.

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.

Yönetim Kurulu Üyeleri ve üst düzey yöneticilerin, Banka ile aldıkları ücretler dışında mali ve ticari ilişkileri bulunmamaktadır. Banka, üyelere ve üst düzey yöneticilere, yasal sınırlar içinde kalan kredi kartı ve diğer krediler haricinde, borç sağlamamaktadır.

Yönetim Kurulu Üyelerinin performans değerlendirmeleri yapılmaktadır. Görüştüğümüz Yönetim Kurulu Üyesi bu değerlendirmelerin objektif kriterler uygulanarak yapıldığını ifade etmiştir.

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.

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

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

NOT	TANIMLARI
4-5,9	<p>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.</p>
< 4	<p>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 kademedeyi duyarlı değildir. Pay sahipleri hakları, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, Menfaat sahiplerinin hakları ve yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları önemli derecede zaaf içerir ve yatırımcı için maddi kayıplara neden olabilecek düzeydedir.</p>