



Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme Hizmetleri A.Ş.

Kurumsal Yönetim Derecelendirme Raporu

**VESTEL**

**23 Şubat 2015**

## İÇİNDEKİLER

Derecelendirme Sonucu ve Özeti . . . . .	3
Derecelendirme Metodolojisi . . . . .	5
Şirket Hakkında . . . . .	6
1.KISIM: PAY SAHİPLERİ . . . . .	8
Pay sahipliği haklarının kullanımının kolaylaştırılması . . . . .	8
Bilgi alma ve inceleme hakları . . . . .	9
Azlık hakları . . . . .	9
Genel kurul . . . . .	9
Oy hakkı . . . . .	10
Kâr payı hakkı. . . . .	10
Payların devri . . . . .	11
2. KISIM: KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK . . . . .	12
Kurumsal İnternet Sitesi . . . . .	12
Faaliyet Raporu . . . . .	13
Bağımsız Denetim . . . . .	14
3. KISIM: MENFAAT SAHİPLERİ . . . . .	15
Menfaat sahiplerine ilişkin Şirket politikası . . . . .	15
Menfaat sahiplerinin Şirket yönetimine katılımının desteklenmesi. . . . .	16
Şirket'in insan kaynakları politikası.. . . . .	16
Müşteriler ve tedarikçilerle ilişkiler . . . . .	17
Etik kurallar ve Sosyal Sorumluluk . . . . .	17
Sürdürülebilirlik . . . . .	17
4. KISIM: YÖNETİM KURULU. . . . .	19
Yönetim kurulunun işlevi . . . . .	19
Yönetim kurulunun faaliyet esasları . . . . .	19
Yönetim kurulunun yapısı . . . . .	20
Yönetim kurulu toplantılarının şekli . . . . .	20
Yönetim kurulu bünyesinde oluşturulan komiteler . . . . .	21
Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere sağlanan mali haklar . . . . .	22
Notların Anlamı . . . . .	24
Çekinceler . . . . .	25

## Derecelendirme Sonucu ve Özeti

### Vestel Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş.

 SAHA  
Kurumsal Yönetim Notu:

**9.12**



**ANA BÖLÜMLER: Ort. 91.24**

**Pay Sahipleri : 94.89**



**Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık : 91.41**



**Menfaat Sahipleri : 89.06**



**Yönetim Kurulu : 89.46**



0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

## YÖNETİCİ ÖZETİ

Vestel Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin ("Vestel") Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyumunun derecelendirilmesine ilişkin bu rapor, şirket nezdinde yapılan ayrıntılı incelemelerimizde elde edilen sonuçlardan yararlanılarak hazırlanmıştır. Derecelendirme metodolojimizin (Bkz. Sayfa 5) temelini, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) "Kurumsal Yönetim İlkeleri" oluşturmaktadır.

Vestel, şirketimizce yapılan Kurumsal Yönetim Derecelendirme çalışmasının sonucunda **9,12** notu ile derecelendirilmiştir. Bu not, Vestel'in kurumsal yönetim ilkelerine verdiği önem, bunu sürekli ve dinamik bir süreç olarak yürütmekteki isteklilik ve bu doğrultuda gerçekleştirmiş olduğu iyileştirmelerin sonucu olarak şekillenmiştir.

Ayrıca Vestel, SAHA'nın 4 Temmuz 2014 tarihinde yayınlamış olduğu Dünya Kurumsal Yönetim Endeksi'nde (WCGI) yer almaktadır. SAHA'nın yayınladığı Dünya Kurumsal Yönetim Endeksi'nin (WCGI) detaylarına <http://www.saharating.com> adresinden ulaşılabilir.

**Pay Sahipleri** başlığı altında **9,49** alan Vestel'de pay sahipliği haklarının kullanılmasında mevzuata, esas sözleşmeye ve diğer iç düzenlemelere uyulmakta olup bu hakların kullanılmasını sağlayacak önlemler alınmıştır. Şirket pay sahipleri ile ilişkilerini, "Yatırımcı İlişkileri Bölümü" bünyesinde yürütmektedir. Genel kurul öncesi prosedürler ve genel kurulun yapılışı mevzuata ve düzenlemelere uygundur. Şirketin kamuya açıklanmış tutarlı bir kâr dağıtım politikası vardır. Pay devrinde kısıtlama yoktur. Öte yandan, şirket ana sözleşmesinde azlık hakları oranı hususunda halka açık anonim şirketler için öngörülen %5 ile yetinilmiştir. Şirket bir bağış ve yardım politikası oluşturup internet sitesinde kamuya duyurmuştur.

Vestel, **Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık** başlığı altında **9,14** almıştır. Şirketin, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin "Kamuyu Aydınlatma" maddesinde belirtilen bilgi ve belgelerin yer aldığı kapsamlı bir internet sitesi mevcuttur ve önemli olay ve gelişmeler, hemen her türlü iletişim olanağı kullanılarak SPK ve Borsa İstanbul A.Ş. (BIST) mevzuatına uygun şekilde kamuya açıklanmaktadır. Faaliyet raporu da kapsamlı ve bilgilendiricidir. Şirket sermayesinde %5'ten yüksek paya sahip gerçek kişi pay sahipleri KAP'da açıklanmış, ancak aynı bilgiler şirket internet sitesinde bulunmamaktadır. Yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilere sağlanan menfaatler raporda toplu olarak verilmiş olup kişi bazında açıklanması esastır. Ayrıca, faaliyet raporunda, yönetim kurulu komitelerinin etkinliğine ilişkin yönetim kurulunun değerlendirmesinin yer almaması iyileştirmeye açık alandır.

Vestel, **Menfaat Sahipleri** başlığı altında **8,91** almıştır. Vestel menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını garanti altına almış, ihlâl halinde etkili ve süratli bir tazmin imkânı sağlanmıştır. Şirketin etkin ve kapsamlı bir insan kaynakları politikası mevcuttur. Şirket çalışanlarının şirket yönetimine katılımını destekleyici modeller geliştirilmiş, ancak menfaat sahiplerinin yönetime katılımı için herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Şirketin internet sitesi vasıtasıyla kamuya açıklanmış etik kuralları bulunmaktadır. Çeşitli sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik projeleri hayata geçirilmiştir. Ancak, çalışanlara yönelik yazılı bir tazminat politikası oluşturulmamış olup mevcut mevzuatlar çerçevesinde uygulama yapılmaktadır.

**Yönetim Kurulu** başlığından **8,95** alan Vestel'in vizyon ve stratejik hedefleri belirlenmiştir ve yönetim kurulu şirketin gereksindiği tüm görevleri yerine getirmektedir. Yönetim kurulu başkanı ile genel müdür aynı kişi değildir. Altı kişilik yönetim kurulunda icracı üye yoktur ve iki üye bağımsızdır. Her üyenin bir oy hakkı vardır. Bağımsız üyelerin belirlenmesinde SPK kriterlerine uyulmuştur. Bağımsız üyelerin yazılı bağımsızlık beyanları vardır. Yönetim kurulunda bir kadın üye bulunmaktadır. Yönetim kurulunda kadın üye oranı için % 25'ten az olmamak kaydıyla bir hedef oran ve zaman belirlenmemiş, bir politika oluşturulmamıştır. Yönetim kurulu bünyesinde Kurumsal Yönetim, Denetim ve Riskin Erken Saptanması komiteleri kurulmuştur. Komitelerin çalışma esasları kamuya açıklanmıştır. Etkinlik ve işlevsellik dereceleri hakkında daha iyi bir görüş sahibi olabilmek için gözlemlerimiz devam edecektir. Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları şirketin internet sitesinde yer almaktadır. Yönetim kurulu üyelerinin görevleri esnasında kusurları ile şirkette sebep olabilecekleri zarar sigorta ettirilmiştir. Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler yıllık faaliyet raporunda toplu olarak kamuya açıklanmıştır. İlkeler itibariyle kişi bazında açıklama yapmak esastır.

## Derecelendirme Metodolojisi

Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme Hizmetleri A.Ş.'nin kurumsal yönetim derecelendirme metodolojisi, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Ocak 2014 tarihinde yayınladığı "Kurumsal Yönetim İlkeleri"ni baz alır.

Bu ilkeler, Dünya Bankası, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ve bu iki örgütün özel sektör temsilcilerinin katılımı ile birlikte oluşturduğu Global Kurumsal Yönetim Forumu (GCGF) öncü çalışmaları temel alınarak, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından kurulan komiteye Sermaye Piyasası Kurulu'nun, Borsa İstanbul A.Ş.'nin ve Türkiye Kurumsal Yönetim Forumu'nun uzmanları ve temsilcileri dahil edilerek, bir çok akademisyen, özel sektör temsilcisi, kamu kuruluşları ile çeşitli meslek örgütlerinin görüş ve önerileri dikkate alındıktan sonra ülke koşullarına göre uyarlanmıştır.

SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer alan ana prensiplerin bir kısmı "uygula, uygulamıyorsan açıkla" diğer kısmı uygulanması zorunlu prensiplerdir. Ancak, bu İlkelerde yer alan prensiplerin uygulanıp uygulanmadığına; uygulanmıyorsa ise buna ilişkin gerekçeli açıklamaya, bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarına ve gelecekte şirketin yönetim uygulamalarında İlkelerde yer alan prensipler çerçevesinde bir değişiklik yapma plânının olup olmadığına ilişkin açıklamaya, yıllık faaliyet raporunda yer verilmesi ve ayrıca kamuya açıklanması gerekmektedir.

İlkeler; pay sahipleri, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, menfaat sahipleri, yönetim kurulu olmak üzere dört ana bölümden oluşmaktadır.

Bu İlkeler baz alınarak SAHA Kurumsal Yönetim Derecelendirme metodolojisi 330 mertebesinde alt kriter belirlemiştir. Her bir kriter, derecelendirme sürecinde, şirket yöneticileri tarafından sağlanan ve kamunun kullanımına açık şirket bilgileri kullanılarak değerlendirilir. Bu kriterlerin bazıları basit bir Evet/Hayır yanıtıyla skorlanabildiği gibi, bazıları daha ayrıntılı açıklamaları gerektirir.

Derecelendirme notları 1 (en zayıf) ilâ 10 (en güçlü) arasında verilir. En yüksek (10) dereceyi elde edebilmek için şirketlerin SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne tam uyum göstermiş olması gerekir (notların daha ayrıntılı bir açıklaması için bu raporun son bölümüne bakınız).

Toplam derecelendirme notunu belirlemede her bir ana bölüm için SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne paralel olarak aşağıdaki ağırlıklar kullanılır:

Pay Sahipleri: **%25**  
Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık: **%25**  
Menfaat Sahipleri: **%15**  
Yönetim Kurulu: **%35**

Metodolojimizde her bir ana bölümün alt başlıklarına ağırlık tahsis edilip değerlendirme yapıldıktan sonra nihai "toplam" derecelendirme notuna ulaşılır. Bunun için, her bir bölüme verilen not belirlenmek suretiyle ilân edilerek "İkelere uyum düzeyi" ayrıntılı olarak tespit edilmiş olur.

## Şirket Hakkında

<b>Vestel Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş.</b>	
<b>VESTEL</b>	<b>Yönetim Kurulu Başkanı</b> Ahmet Nazif Zorlu  <b>İcra Kurulu Başkanı</b> Enis Turan Erdoğan
Levent 199 Büyükdere Cad. No:199 34394 Şişli- İstanbul <a href="http://www.vestel.com.tr">www.vestel.com.tr</a> <a href="http://www.vestelyatirimciiliskileri.com">www.vestelyatirimciiliskileri.com</a>	<b>Yatırımcı İlişkileri Bölümü</b> Serap Mutlu Tel: (0212) 456 2200 Fax: (0212) 422 0203 <a href="mailto:yatirimci@vestel.com.tr">yatirimci@vestel.com.tr</a>

Vestel Elektronik Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ("Vestel") ve bağlı ortaklıkları ("Şirket"), ağırlıklı olarak kahverengi ve beyaz eşya üretim ve ticareti ile ilgili faaliyetleri yürütmektedir. Vestel, Zorlu Grubu'na katıldığı 1994 yılından bu yana teknoloji alanındaki değişim ve yenilikleri yarattığı ürünlere yansıtmayı misyon edinmiştir. Şirket, bugün tüketici elektroniği, beyaz eşya ve dijital ürün segmentlerinde dünyanın lider üreticilerinden biridir.

30.09.2014 tarihi itibarı ile 15'i yurt dışında toplam 22 şirketin oluşturduğu Vestel Şirketler Grubu, yakaladığı sürdürülebilir büyümeyle sağlam ve kararlı adımlarla yol almaktadır. Bugün Türkiye'nin en bilinen ve prestijli 10 markası arasında yer alan Vestel, tüketici beklentilerine yönelik ürünleri ve hizmet kalitesi ile sektöre yön vermektedir.

Vestel üretim faaliyetlerini Manisa ve Rusya'da gerçekleştirmektedir. Üretimin ana kısmının 1,1 milyon metrekarelik Avrupa'nın tek alan üzerinde üretim yapan en büyük endüstri kompleksi olan Vestel City'de yapılması, Şirket'e ölçek ekonomileri sayesinde verimlilik, etkinlik ve maliyet avantajı sağlamaktadır.

Şirket'i rekabette öne taşıyan diğer ana unsurlar, üretimde esneklik yetkinliği, Uzak Doğu'daki rakiplerine göre Avrupa'ya olan yakınlığının getirdiği lojistik üstünlük ve yine Avrupa'ya oranla düşük işçilik birim maliyetleridir.

Vestel, Deloitte'un "Tüketici Ürünleri Endüstrisinin Küresel Güçleri" raporunda, "Dünyanın En Büyük 250 Tüketici Ürünü Şirketi" arasında yer almaktadır.

Şirket "VESTL" kodu ile Borsa İstanbul'da BIST ULUSAL PAZAR, BIST Kurumsal Yönetim, BIST Metal Eşya Makina, BIST Sınai, BIST Tüm, BIST Ulusal, BIST 100, BIST 100-30 ve BIST 50 endekslerine dahil bulunmaktadır.

Şirketin Kayıtlı Sermayesi 1.000.000.000-(Bir milyar) Türk Lirası olup her biri 1 Kuruş itibarı kıymetle 100.000.000.000(Yüz milyar) paya bölünmüştür. Sermaye Piyasası Kurulu'nca verilen kayıtlı sermaye tavanı izni, 2012 - 2016 yılları (5 yıl) için geçerlidir. 2016 yılı sonunda izin verilen kayıtlı sermaye tavanına ulaşamamış olsa dahi 2016 yılından sonra Yönetim Kurulu'nun sermaye artırımı kararı alabilmesi için; daha önce izin verilen tavan ya da yeni bir tavan tutarı için Sermaye Piyasası Kurulu'ndan izin almak suretiyle Genel Kurul'dan yeni bir süre için yetki alması zorunludur. Söz konusu yetkinin alınmaması durumunda şirket kayıtlı sermaye sisteminden çıkmış sayılır.

Son durum itibarı ile Vestel'in çıkarılmış sermaye dağılımı aşağıda verilmiştir.

<b>Sermaye Yapısı</b>		
<b>Ortakların Ünvanı</b>	<b>Pay Tutarı (TL)</b>	<b>Pay Yüzdeleri (%)</b>
Zorlu Holding A.Ş	216.053.592	64,41
Zorlu Holding A.Ş ( Halka Açık )	44.047.712	13,13
Diğer (Halka Açık)	75.354.971	22,46
<b>Toplam</b>	<b>335.456.275</b>	<b>100,00</b>

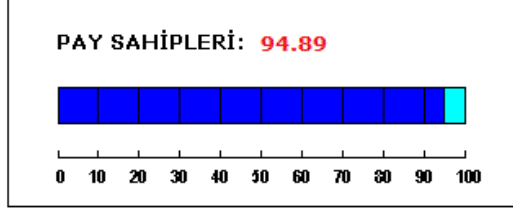
Merkezi Kayıt Kuruluşu A.Ş.'nin (MKK) 30.01.2015 tarihli verilerine göre, şirketin fiili dolaşımdaki paylarının sermayeye oranı % 35,59'dir.

Vestel'de Yönetim Kurulu görev dağılımı aşağıdaki gibidir:

<b>Vestel Yönetim Kurulu</b>	
<b>İsim</b>	<b>Görevi</b>
Ahmet Nazif Zorlu	Yönetim Kurulu Başkanı
Ali Akın Tan	Yönetim Kurulu Başkan Vekili Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Denetim Komitesi Başkanı Kurumsal Yönetim Komitesi Başkanı
Selen Zorlu Melik	Yönetim Kurulu Üyesi Riskin Erken Saptanması Komitesi Üyesi
Mehmet Emre Zorlu	Yönetim Kurulu Üyesi Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi
Mümin Cengiz Ultav	Yönetim Kurulu Üyesi
Hacı Ahmet Kılıçoğlu	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Denetim Komitesi Üyesi Riskin Erken Saptanması Komitesi Başkanı

Şirket'in esas sözleşmesine göre Yönetim Kurulu Başkanı veya vekili bağımsız üyeler arasından seçilir.

## 1.KISIM: PAY SAHİPLERİ



### SİNOPSİS

+	Tüm pay sahiplerine "eşit işlem ilkesi" çerçevesinde muamele edilmekte
+	Pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakkı sınırlandırılmamış
+	Oy hakkının kullanımı kolay bir şekilde sağlanmakta
+	Genel kurullar mevzuata uygun yapılmakta
+	Oy hakkında imtiyaz yok
+	Hisse devrinde kısıtlama yok
+	Bağış ve yardım politikası genel kurulda onaylanmış, kamuya duyurulmuş
+	Belirli ve tutarlı bir kâr dağıtım politikası belirlenmiş
=	Azlık hakları sermayenin yirmide birinden daha düşük bir miktara sahip olanlara tanınmamış

#### 1.1. Pay Sahipliği Haklarının Kullanımının Kolaylaştırılması:

Vestel, pay sahipleri ile olan ilişkilerini Yatırımcı İlişkileri Bölümü vasıtasıyla sürdürmektedir. Bölüm yöneticisi olan Serap Mutlu Sermaye Piyasası Faaliyetleri İleri Düzey Lisansı ve Kurumsal Yönetim Derecelendirme Uzmanlığı lisanslarına haizdir. Ayrıca, Serap Mutlu Kurumsal Yönetim Komitesi üyesidir.

Yatırımcı İlişkileri Bölümü, başta bilgi alma ve inceleme hakkı olmak üzere pay sahipliği haklarının korunması ve kullanılmasının kolaylaştırılmasında etkin rol oynamakta ve aşağıdaki görevleri yerine getirmektedir:

- Yatırımcılar ile şirket arasında yapılan yazışmalar ile diğer bilgi belgelere ilişkin kayıtlar sağlıklı, güvenli ve güncel olarak tutulmaktadır.
- Şirket pay sahiplerinin şirket ile ilgili yazılı bilgi talepleri yanıtlanmaktadır.
- Genel kurul toplantısının yürürlükteki mevzuata, esas sözleşmeye ve diğer şirket düzenlemelerine uygun olarak yapılması sağlanmaktadır.
- Genel kurul toplantısında, pay sahiplerinin yararlanabileceği dokümanlar hazırlanmaktadır.
- Kurumsal yönetim ve kamuyu aydınlatma ile ilgili her türlü husus dahil olmak üzere sermaye piyasası mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmesini gözetmektedir.

Bölümün, şirket adına yürütmüş olduğu başlıca faaliyetler aşağıda özet olarak yer almaktadır:

- Yatırımcılarla ve analistlerle 78 adet birebir görüşme yapılmıştır.
- Dönem içerisinde birime e-mail yolu ve telefon ile 80'e yakın soru gelmiştir, telefonla gelenler eşzamanlı, e-mail ile gelenler en kısa zaman içerisinde ve ayrıntılı olarak yanıtlanmıştır.
- Yurtdışında 2 konferans ve 1 roadshow'a iştirak edilmiştir.



Pay sahipliği haklarının kullanımını etkileyebilecek nitelikteki bilgi ve açıklamalar güncel olarak şirketin yatırımcı ilişkileri internet sitesinde pay sahiplerinin kullanımına sunulmaktadır.

### **1.2. Bilgi Alma ve İnceleme Hakları:**

Şirket yönetiminin özel denetim yapılmasını zorlaştırıcı işlem yaptığı yönünde bir bulgu bulunmamaktadır. Dönem içinde pay sahiplerinden böyle bir talep de gelmemiştir.

Şirketle ilgili yasal mevzuatın gerektirdiği her türlü bilgi, tam ve dürüst biçimde, zamanında ve özenli bir şekilde verilmiş olup bu yönde alınmış bir ceza/uyarı bulunmamaktadır.

Şirket, bilgilendirme politikası oluşturarak genel kurul bilgisine sunmuş ve kurumsal internet sitesinden kamuya ilân etmiştir.

### **1.3. Azlık Hakları:**

Azlık haklarının kullanılmasına azami özen gösterilmektedir. Ancak, azlık hakları, esas sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir miktara sahip olanlara tanınmamış, şirket mevzuatta halka açık şirketler için öngörülmüş olan oranları aynen benimsemiştir.

Blok hissedarın çıkarlarının şirket çıkarları ile çeliştiğine dair herhangi bir bulgu bulunmamaktadır.

### **1.4. Genel Kurula Katılım Hakkı:**

Sözleşme tarihi nedeniyle Vestel'in faaliyet dönemine ilişkin gerçekleştirdiği genel kurula, SAHA gözlemci sıfatıyla katılamamış olup genel kurullara ilişkin değerlendirme, ilgili tutanaklar ve şirket beyanları temel alınarak yapılmıştır.

22.04.2014 tarihinde gerçekleştirilen olağan genel kurula ait toplantı ilânı, mevzuat ile öngörülen usullerin yanı sıra, mümkün olan en fazla sayıda pay sahibine ulaşmayı sağlayacak şekilde, elektronik haberleşme de dâhil, her türlü iletişim vasıtası ile Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak 27.03.2014 tarihinde yapılmıştır.

Yapılan bildirimlerde; toplantı günü ve saati, tereddüt yaratmayacak şekilde toplantı yeri, gündem, davetin hangi organ tarafından yapıldığı, faaliyet raporu ile mali tabloların, diğer genel kurul evrakının ve dokümanının hangi adreste incelenebileceği açıkça belirtilmiştir.

Bunların yanı sıra, şirketin gündem maddelerine ilişkin açıklayıcı bir bilgilendirme dokümanı hazırladığı görülmüştür.

Faaliyet raporu, finansal raporlar, gündem maddelerine dayanak teşkil eden diğer belgeler ve kâr dağıtım önerisi genel kurul toplantısına davet için yapılan ilân tarihinden itibaren, şirketin merkezi ile elektronik ortam dahil, pay sahiplerinin en rahat şekilde ulaşabileceği yerlerde incelemeye açık tutulmuştur.

Şirketin kurumsal internet sitesinde aşağıdaki hususlar pay sahiplerine duyurulmuştur:

- Açıklamanın yapıldığı tarih itibarıyla şirketin ortaklık yapısını yansıtan toplam pay sayısı ve oy hakkı, şirket sermayesindeki imtiyazlı pay grubunu temsil eden pay sayısı ve oy hakkı ile imtiyazların niteliği hakkında bilgi,
- Şirketin ve bağlı ortaklıklarının geçmiş hesap döneminde gerçekleşen veya gelecek hesap döneminde plânladığı şirket faaliyetlerini önemli ölçüde etkileyecek yönetim ve

faaliyetlerinde bir değişiklik olmadığına dair bilgi,

- c. Yönetim kurulu üyelerinin azil ve değiştirme gerekçeleri ile birlikte adayların; özgeçmişleri, son on yıl içerisinde yürüttükleri görevler, şirket ve şirketin ilişkili tarafları ile ilişkisinin niteliği ve önemlilik düzeyi, bağımsızlık niteliğine sahip olup olmadığı ve benzeri hususlar hakkında bilgi.

Genel kurul gündemi hazırlanırken, her teklifin ayrı bir başlık altında verilmiş olmasına dikkat edilmiş ve gündem başlıkları açık ve farklı yorumlara yol açmayacak şekilde ifade edilmiştir. Gündemde "diğer", "çeşitli" gibi ibareler yer almamaktadır. Genel kurul toplantısından önce verilen bilgiler, ilgili oldukları gündem maddelerine atıf yapılarak verilmiştir.

Genel kurul toplantısında, gündemde yer alan konuların tarafsız ve ayrıntılı bir şekilde, açık ve anlaşılabilir bir yöntemle aktarılması konusuna toplantı başkanı özen göstermiş, pay sahiplerine eşit şartlar altında düşüncelerini açıklama ve soru sorma imkânı verilmiştir. Toplantı tutanaklarından bu yönde herhangi bir soru sorulmadığı anlaşılmaktadır.

Yönetim kurulu üyelerinin Türk Ticaret Kanunu'nun 395. ve 396. Maddeleri kapsamında yaptıkları muameleler genel kurulun bilgisine sunulmuştur.

Gündemde özellik arz eden konularla ilgili yönetim kurulu üyeleri, ilgili diğer kişiler, finansal tabloların hazırlanmasında sorumluluğu bulunan yetkililer ile şirketin bağımsız denetimini gerçekleştiren firmanın temsilcisi gerekli bilgilendirmeleri yapabilmek ve soruları cevaplandırmak üzere genel kurul toplantısında hazır bulunmuşlardır.

Bağımsız üyelerin çoğunluğunun onayı olmaması sebebiyle genel kurul

onayına sunulan herhangi bir işlem olmamıştır.

Şirket bağış ve yardımlara ilişkin bir politika oluşturarak son genel kurulun onayına sunmuştur. Paydaşlar, dönem içinde yapılan bağışlar hakkında bilgilendirilmiş, yeni dönemde uygulanacak olan bağış sınırı için onay alınmıştır.

Genel kurul toplantılarının söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dâhil kamuya açık olarak yapılmasına rağmen esas sözleşmede bu hususta hüküm yoktur.

#### **1.5. Oy Hakkı:**

Vestel oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı uygulamalardan kaçınmakta ve sınır ötesi de dâhil olmak üzere her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlamaktadır.

Vestel'de oy hakkında imtiyaz yoktur.

#### **1.6. Kâr Payı Hakkı:**

Vestel'in belirli ve tutarlı bir kâr dağıtım politikası vardır. Bu politika, genel kurul toplantısında pay sahiplerinin onayına sunulmuş, faaliyet raporunda yer almış ve şirketin internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.

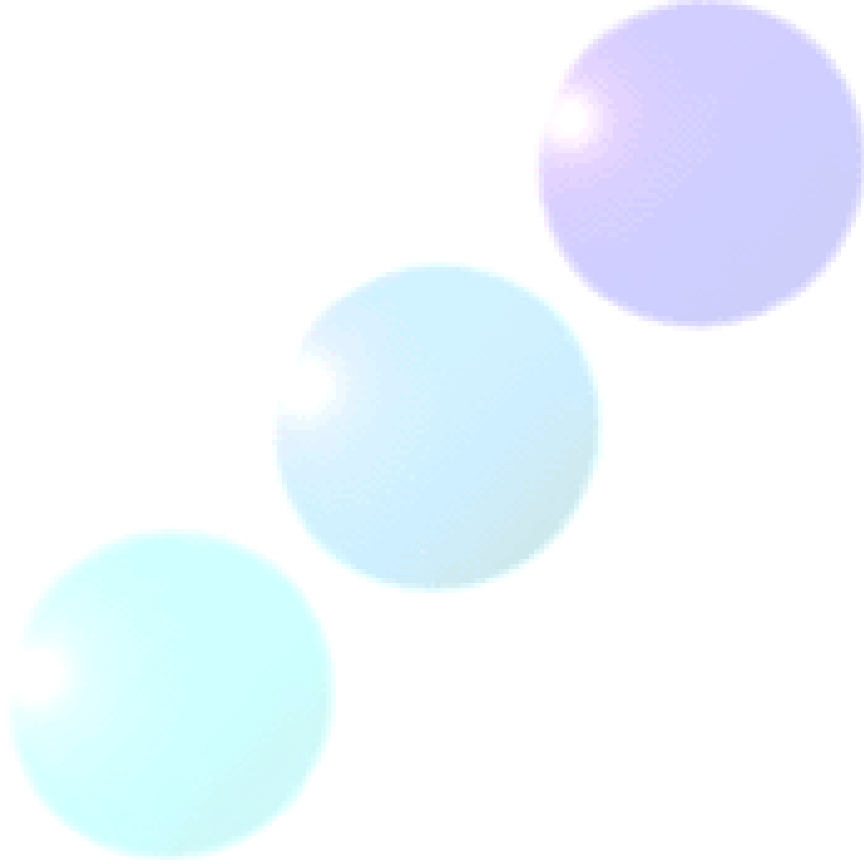
Şirketin kâr dağıtım politikası yatırımcıların şirketin gelecek dönemlerde elde edeceği kârın dağıtım usul ve esaslarını öngörebilmesine imkân verecek açıklıkta asgari bilgileri içermektedir. Kâr dağıtım politikasında pay sahiplerinin menfaatleri ile şirket menfaati arasında dengeli bir politika izlenmektedir.

2013 yılı faaliyetlerinin zararlı sonuçlanması nedeniyle kar dağıtımının yapılamayacağı hakkında genel kurul toplantısında ortaklara bilgi verilmiştir.

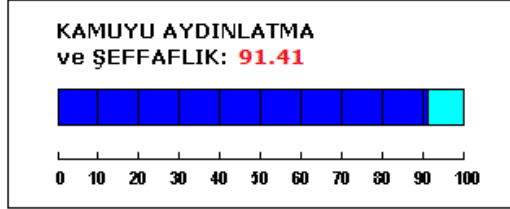
Esas sözleşmede kâr payı avansı ile ilgili hüküm bulunmaktadır.

### **1.7. Payların Devri:**

Payların devri hususunda herhangi bir zorlaştırıcı hüküm veya uygulama gerek esas sözleşmede, gerekse genel kurul kararlarında bulunmamaktadır.



## 2.KISIM: KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK



### SİNOPSİS

+	Bilgilendirme Politikası mevcut ve internet sitesinde kamuya duyurulmuş
+	İnternet sitesi kapsamlı, kamunun aydınlatılmasında aktif olarak kullanılmakta
+	Faaliyet raporu mevzuata uygun, kapsamlı ve bilgilendirici
+	Kamuya açıklanması gereken önemli olay ve gelişmeler mevzuata uygun yapılmakta
+	Sermaye yapısında %5'ten yüksek paya sahip gerçek kişi pay sahipleri KAP'da açıklanmış
+	Uluslararası yatırımcılar için hazırlanmış İngilizce internet sitesi bulunmakta
+	Ücretlendirme politikası oluşturulmuş ve internet sitesinde kamuya duyurulmuş
+	Kâr dağıtım politikası internet sitesinde kamuya duyurulmuş
=	Faaliyet raporunda, yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilere sağlanan menfaatler toplu olarak verilmiş
-	Faaliyet raporunda, yönetim kurulu komitelerinin etkinliğine ilişkin yönetim kurulunun değerlendirmesi yok

#### 2.1. Kurumsal İnternet Sitesi:

Kamunun aydınlatılmasında, şirkete ait internet sitesi aktif olarak

kullanılmakta ve burada yer alan bilgiler sürekli güncellenmektedir.

Şirketin kurumsal internet sitesinde; mevzuat uyarınca açıklanması zorunlu bilgilerin yanı sıra; ticaret sicil bilgileri, son durum itibarıyla ortaklık ve yönetim yapısı, değişikliklerin yayımlandığı ticaret sicili gazetelerinin tarih ve sayısı ile birlikte şirket esas sözleşmesinin son hali, özel durum açıklamaları, finansal raporlar, faaliyet raporları, izahnameler ve halka arz sirküleri, genel kurul toplantılarının gündemleri, katılanlar cetvelleri ve toplantı tutanakları, vekâleten oy kullanma formu, bilgilendirme politikası, kâr dağıtım politikası, şirket tarafından oluşturulan etik kurallar ve sıkça sorulan sorular ile bunlara verilen cevaplar yer almaktadır.

Bu kapsamda, en az son 5 yıllık bilgilere internet sitesinde yer verilmektedir.

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 bilgisi Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda (KAP) yer almaktadır. Ancak aynı bilgiler Şirket'in internet sitesinde bulunmamaktadır.

İnternet sitesinde yer alan bilgiler, uluslararası yatırımcıların da yararlanması açısından Türkçe ile aynı içerikte olacak şekilde İngilizce olarak hazırlanmıştır.

Şirketin internet sitesinde ayrıca; bağış politikası, komitelerin çalışma esasları, özel durum açıklamaları, haberler alanı altında önemli yönetim kurulu kararları, yönetim kurulu tarafından oluşturulmuş vizyon

/misyon, son 5 yıla ait temettü ödeme ve sermaye artırım bilgileri, genel kurul iç yönergesi, sosyal sorumluluk çalışmaları, üst yönetim hakkında bilgi, finansal veriler, başlıca rasyo analizleri, web sitesi gizlilik/güvenlik politikası, yatırımcıları ilgilendirecek olay ve gelişmelere ilişkin takvim ve insan kaynakları politikasına yer verilmiştir.

## 2.2. Faaliyet Raporu:

Yönetim kurulu faaliyet raporunu, kamuoyunun şirketin faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda hazırlamıştır. Faaliyet raporunda;

- a. Raporun dönemi, ortaklığın unvanı, ticaret sicil numarası, iletişim bilgilerine,
- b. Dönem içinde yönetim kurulunda ve komitelerde görev alan başkan ve üyelerin isimlerine,
- c. Şirketin bağlı ortaklıklarının faaliyet gösterdiği sektörler ve bu sektörler içerisindeki yerleri hakkında bilgiye,
- d. Şirket birimlerinin nitelikleri, faaliyet ve performanslarına ilişkin genel açıklamalar ve bunlarda yıl içinde görülen gelişmelere,
- e. Yatırımlardaki gelişmeler ve teşviklerden yararlanma durumuna,
- f. Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu'na,
- g. İlişkili taraf işlemlerine ilişkin bilgilere,
- h. Finansal tablolarda yer almayan ancak kullanıcılar için faydalı olacak diğer hususlara,
- i. Şirketin organizasyon, sermaye ve ortaklık yapısına,
- j. Şirket genel kurulunca verilen izin çerçevesinde yönetim kurulu üyelerinin, topluluk içi/dışı ayrımı yapılmak suretiyle, dışarıda aldığı görevler hakkında bilgiye,
- k. Yapılan araştırma ve geliştirme faaliyetlerine,
- l. Kâr dağıtım politikasına,

- m. Finansal durum, kârlılık ve borç ödeme durumlarına ilişkin temel rasyolara,
- n. Şirketin finansman kaynakları ve risk yönetim politikalarına,

yer verilmiştir.

Mevzuatta belirtilen hususlara ek olarak, faaliyet raporunda;

- a. Yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilerin şirket dışında yürüttükleri görevler hakkında bilgiye,
- b. İlgili yönetim kurulu üyelerinin bağımsızlık beyanlarına,
- c. Yönetim kurulu komitelerinin üyeleri, toplanma sıklığı ve çalışma esaslarına,
- d. Yönetim kurulunun yıl içerisindeki toplantı sayısına ve yönetim kurulu üyelerinin söz konusu toplantılara katılım durumlarına,
- e. Şirket aleyhine açılan önemli davalar ve olası sonuçları hakkında bilgiye,
- f. Sermayeye doğrudan katılım oranının %5'i aştığı karşılıklı iştirak olmadığına dair bilgiye,
- g. Çalışanların sosyal hakları, mesleki eğitimi ile diğer toplumsal ve çevresel sonuç doğuran şirket faaliyetlerine ilişkin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkında bilgiye,
- h. Derecelendirme Notlarına,
- i. SPK tebliği gereğince kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığına ilişkin açıklamalara

yer verilmiştir.

Bunlara karşın, yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilere sağlanan tüm menfaatler toplu olarak verilmiş olup Kurumsal Yönetim İlkeleri açısından bu bilginin kişi bazında verilmesi esastır. Ayrıca, faaliyet raporunda, yönetim kurulu komitelerinin etkinliğine ilişkin yönetim kurulunun değerlendirmesinin, dönem içinde esas sözleşmede yapılan değişiklikler ve nedenleri hakkındaki

açıklamaların ve Personel ve işçilere sağlanan menfaatler ve personel sayısı bilgilerinin yer almaması, iyileştirmeye açık alanlardır.

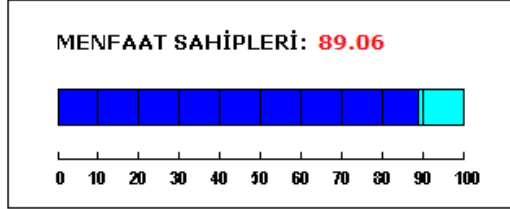
### **2.3. Bağımsız Denetim:**

Şirketin bağımsız denetimini yapan kuruluş; Başaran Nas Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş. olup söz konusu firma uluslararası deneyim sahibi PricewaterhouseCoopers grubuna bağlı olarak faaliyet göstermektedir.

Dönem içinde bağımsız denetçinin görüş bildirmekten kaçındığı, şartlı görüş bildirdiği ya da imza atmadığı durumlar olmamıştır. Bununla birlikte bağımsız denetçiler ile mahkemeye yansımış anlaşmazlıklar bulunmadığı beyan edilmiştir.

Bağımsız denetim kuruluşu ve bu kuruluşun denetim elemanları, bağımsız denetim hizmeti verdikleri dönemde, bedelli veya bedelsiz olarak danışmanlık hizmetleri vermemiştir. Bağımsız denetim kuruluşunun yönetim veya sermaye bakımından doğrudan ya da dolaylı olarak hakim bulunduğu bir danışmanlık şirketi ve çalışanları, şirkete aynı dönem için danışmanlık hizmeti vermemiştir.

### 3.KISIM: MENFAAT SAHİPLERİ



#### SİNOPSİS

+	Menfaat sahiplerinin haklarının kullanımı kolaylaştırılmış
+	Etkin bir İnsan Kaynakları politikası var
+	Menfaat sahipleri bakımından sonuç doğuran önemli kararlarda menfaat sahiplerinin görüşleri alınmakta
+	Etik kurallar kamuya açıklanmış
+	Şirket kamuya ve çevreye saygılı
+	Yazılı bir bağış politikası oluşturulmuş ve internet sitesinde kamuya açıklanmış
+	Sosyal sorumluluk projeleri hayata geçirilmiş
=	Menfaat sahiplerinin Şirket yönetimine katılımını destekleyici mekanizmalar var ancak esas sözleşmeye konulmamış
-	Çalışanlara yönelik tazminat politikası oluşturulmamıştır

#### 3.1. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası:

Vestel menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını garanti altına almıştır. Bunun dışındaki durumlarda, menfaat sahiplerinin çıkarları iyi niyet kuralları çerçevesinde ve şirket imkânları ölçüsünde korunmaktadır. Hakların ihlâli halinde etkili ve süratli bir tazmin imkânı sağlanmıştır.

Menfaat sahipleri Şirketin bilgilendirme politikası çerçevesinde sürekli olarak bilgilendirilmektedir.

Çalışanlar ile yöneticiler arasında periyodik toplantılar düzenlenerek çalışanların Şirket hakkında etkin olarak bilgilendirilmeleri sağlanmaktadır. Çift taraflı bilgi akışına önem verilmekte, üstten alta doğru bilgi akışının yanı sıra alttan üste bilgi akışının gerçekleştirilmesi sağlanmaktadır. Şirket içerisinde çalışanlar ile yöneticilerin bilgi paylaşımının artırılması için açık kapı sistemi uygulanmaktadır. Ayrıca çalışanların, Şirket içerisinde kullanılan internet sistemi vasıtasıyla sürekli olarak bilgilendirilmeleri sağlanmaktadır.

Müşteri ve tedarikçilere yönelik olarak periyodik toplantılar düzenlenmekte, Şirkete ilişkin kendilerini ilgilendiren hususlarda tüm müşteri ve tedarikçiler bilgilendirilmektedir. Şirket müşteri memnuniyetini ölçmek üzere bayilerle belli aralıklarla toplantılar düzenlenmekte ve gerek görülmesi halinde bire bir veya toplu olarak ek toplantılar da düzenlenmektedir.

Menfaat sahipleri Şirketin mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemlerini Kurumsal Yönetim Komitesine, Denetimden Sorumlu Komiteye veya Yatırımcı İlişkileri Bölümü'ne telefon ve/veya e-posta ile ulaştırarak iletebilmektedir.

Ancak, çalışanlara yönelik yazılı bir tazminat politikası oluşturulmamış, yürürlükteki mevzuat çerçevesinde uygulama yapılmaktadır.

### **3.2. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi:**

Menfaat sahiplerinin yönetimde yer almasına ilişkin bir model geliştirilmemiştir. Ancak pay sahiplerinin ve diğer menfaat sahiplerinin yönetimde temsili Yönetim Kurulunda yer alan iki bağımsız üye vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir.

İnsan Kaynaklarından sorumlu İcra Kurulu Üyesi şirketin en büyük menfaat sahiplerinden biri olan çalışanlar grubunu Vestel Grubu İcra Kurulu'nda temsil etmektedir.

Menfaat sahipleri bakımından sonuç doğuran önemli kararlarda, menfaat sahiplerini temsilen üst düzey yöneticiler yönetim kurulu toplantılarına görüş bildirmek üzere çağırılmaktadır.

Öte yandan, söz konusu model ve mekanizmalar esas sözleşmede yer almamaktadır.

### **3.3. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası:**

İnsan Kaynakları süreçleri Zorlu Holding İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü'ne bağlı Vestel İnsan Kaynakları Direktörlüğü tarafından yürütülmektedir. Direktörlük İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü ile Endüstriyel İlişkiler Müdürlüğü olarak yapılandırılmış olup, İdari İşler ve İşe Alım sorumluluğuna ait işler direkt İnsan Kaynakları Direktörüne bağlı olarak yürütülmektedir. Zorlu Holding İnsan Kaynakları Koordinatörü Vestel Grubu'nun İcra Kurulu'nda da yer almaktadır. Bu sayede çalışanlara ilişkin her tür konuda yönetime bilgi ulaştırmada süreklilik sağlanmaktadır.

Şirket; işe alım, terfi, işten çıkarma, tazminat, kariyer planlaması, performans ölçüm sistemi, performans sonuçlarının ücretlendirmeye

yansımaları, eğitim politikaları konularını kapsayan insan kaynakları politikasını yazılı olarak oluşturmuştur. İnsan kaynakları politikası aracılığıyla çalışanlara görev tanımları ve dağılımı ile performans ve ödüllendirme kriterleri duyurulmuştur.

Bu politikanın yürütülmesi ve geliştirilmesi ile sorumlu birim "İnsan Kaynakları Birimi"dir. Çalışanların özlük hakları, terfileri, kariyer planlamaları, eğitimler ve disiplin uygulamaları bu birim tarafından takip edilmekte ve oluşturulmuş performans kriterleri doğrultusunda çalışanlar belli aralıklarla (yılda en az bir kez olmak üzere) değerlendirilmektedir.

Çalışanların verimliliğinin artırılması amacıyla belli aralıklarla eğitim programları düzenlenmekte veya çalışanların düzenlenmiş olan programlara katılmaları sağlanmaktadır.

Vestel Grubu'nun özellikle mühendislik kadroları için "Vestel Teknoloji Akademisi" adı altında bir akademi kurulmuştur. Bu akademi ile 200'e yakın çalışana yüksek lisans ve doktora ile lisansüstü eğitim olanağı sağlanmaktadır. Bunun dışında "Management Trainee" programları her yıl düzenli olarak planlanıp uygulanmakta, nitelikli yönetici yetiştirmeye yönelik çalışmalar bu ve benzeri programlar ile devam etmektedir.

Çalışanlara eğitim, kariyer oluşturma, terfi ve diğer konularda herhangi bir (etnik, dil, din, ırk, cinsiyet vs.) ayırım olmaksızın eşit davranılmaktadır.

Çalışanlardan ayrımcılık konusunda herhangi bir şikâyet gelmemiştir. Çalışanlar arasında ayrımcılığa neden olabilecek uygulamalara karşı gerekli önlemler alınmış, çalışanlar hiçbir ayırım gözetilmeksizin eşit tutulmuştur.



### **3.4. Müşteriler ve Tedarikçilerle İlişkiler:**

Vestel tarafından mal ve hizmetlerin pazarlamasında ve satışında müşteri memnuniyetini sağlayıcı tedbirler alınmıştır.

Vestel, satış sonrası hizmetlerini mükemmelleştirme ve %100 müşteri memnuniyeti sağlama amacıyla "Merkez Servis" projesini hayata geçirmiştir. Bu proje ile tüm yetkili servislerin ve servis çalışanlarının standart bir hizmet kalitesi sunmasını sağlayarak müşteri memnuniyetini en üst seviyeye taşımayı hedeflemektedir.

Ayrıca piyasaya yeni çıkacak ürünlerin saha performanslarının takibi konusunda da görev almaları planlanan Merkez Servislerin, bu anlamda da Ar-Ge birimlerinin saha destekçisi olacakları öngörülmektedir. Merkez servisler, kendi depolarında tutacakları yedek parçalar ile Manisa merkezde yerleşik ana yedek parça deposuna destek vererek yedek parça karşılama sürelerinin kısalmasına katkı sağlayacaklardır.

Genel Müdürlük çatısı altında bulunan Çağrı Merkezi; iletişim ve çözüm merkezi olmak üzere iki temel yapıdan oluşmaktadır. Bu çerçevede 375 kişilik bir ekip oluşturulmuştur.

Ticari sır kapsamında, müşteri ve tedarikçiler ile ilgili bilgilerin gizliliğine özen gösterilmektedir.

### **3.5. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk:**

Vestel'in etik kuralları yazılı olarak hazırlanmış ve bilgilendirme politikası çerçevesinde internet sitesi yolu ile kamuya açıklanmıştır. Yönetim Kurulu, şirket ve çalışanları için oluşturulmuş olan etik kuralların uygulanmasına azami ölçüde özen gösterilmektedir.

Vestel sosyal sorumluluk ilkesi çerçevesinde gerek Zorlu Holding A.Ş. bünyesinde yapılan eğitim, spor ve kültür alanlarındaki hizmetlere katkı sağlamakta, gerekse şirket olarak doğrudan sosyal çalışmalarda bulunmaktadır. Vestel'in de üyesi olduğu Zorlu Grubu, 2007 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayarak kuruluşundan bu yana benimsediği ilkeleri ve değerlerini küresel sosyal sorumluluk boyutuna taşımada güçlü bir adım atmıştır. Sözleşmeyi imzalayan şirketlerin bu konulardaki faaliyetlerini ve sonucunda yarattıkları değeri açıklayan İlerleme Bildirimini her yıl yayınlamayı taahhüt etmelerinden yola çıkarak Vestel bildirimini Zorlu Holding A.Ş. üzerinden "unglobalcompact.org" sitesinde gerçekleştirmiştir.

Şirket, bu uygulamaları güvence altına almak için ise SEDEX (Supplier Data Ethical Exchange) B grubu üyesi, BSCI (Business Social Compliance Initiative)'de ise kayıtlı tedarikçi üye konumundadır. SEDEX ve BSCI Sosyal Sorumluluk denetimlerine ek olarak, bağımsız denetim kuruluşları tarafından periyodik olarak; FWC (Fair Working Conditions), ICS (Initiative Clause Sociale) Sosyal Sorumluluk denetimleri de gerçekleştirilmektedir.

### **3.6. Sürdürülebilirlik**

Vestel bünyesindeki tüm operasyonlarında, üretim hatlarında ve ürünlerinde çevresel gözden geçirme faaliyetlerini yürütmektedir. Faaliyet, ürün ve hizmetlerinden etkilenen çalışanların, müşterilerin ve çevre halkının sağlığını ve güvenliğini gözeterek 1998 yılında TSE'den TS-EN-ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Sertifikası'nı almıştır.

Şirket, 2006 yılı Haziran ayından itibaren tüm ürünlerini RoHS direktifine (Restriction of the Use of Certain Hazardous Substances Directive)

uygun olarak üretmektedir. Buna göre, canlılar ve çevre üzerinde tehlike yaratan altı ağır metalin (kurşun, cıva, kadmiyum, Krom+6, PBB, PBDE) ürünlerde kullanımı sınırlandırılmıştır.

RoHS çalışmasına paralel olarak EU WEEE (Waste of Electrical and Electronic Equipment Directive) çalışmaları yapılmaktadır.

Enerji tüketimi ve ilgili süreçler, Çevre Yönetimi kapsamında, TPM modeli ile ve şirket iş planları anahtar performans endikatörleri yönetimi uygulamaları ile bütünleşik olarak yönetilmektedir. Şirket TPM (Toplam Üretken Bakım) yönetim sistemini başarı ile uygulayarak sürdürülebilirliğini sağlamaktadır. Vestel, TPM yönetim sisteminin ilk safhasını başarı ile tamamlayarak 11 Ocak 2013'te "TPM Excellence Award (TPM Mükemmellik Ödülü)" almaya hak kazanmıştır.

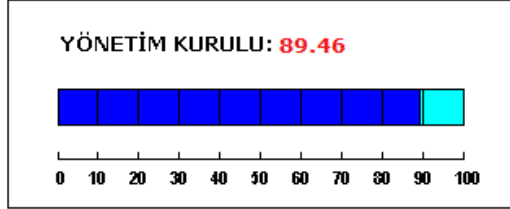
Ayrıca, Enerji Yönetim Sistemi'nin etkin bir şekilde yönetilmesi için enerji görevlisi ve enerji yönetim temsilcisi atanmıştır. Şirket, 2012 yılında denetimleri geçerek TS EN 50001 Enerji Yönetim Sistemi Sertifikası'nı almaya hak kazanmıştır ve sürekliliğini sağlamaktadır.

Vestel, 2013 yılında cdproject sitesi üzerinden Karbon Salınımı bilgilerini yayınlamıştır. Karbon Saydamlık Projesi (Carbon Disclosure Project) 2000 yılında, şirketlerin, yatırımcıların ve hükümetlerin iklim değişikliği tehditine karşı önlem almalarını sağlayacak bilgileri toplamak ve paylaşmak amacıyla başlatılan bir girişimdir. CDP'ye Türkiye'den yanıt veren şirketler de Ernst&Young Türkiye'nin desteği ile CDP metodolojisine göre derecelendirilmektedir. 2013 yılında CDP'ye Türkiye'den toplam 39 şirket

yanıt vermiştir. Vestel 2012 yılında 75 olan Karbon Saydamlık puanını 2013 yılında 80'e yükseltmiştir.

Biyçeşitlilikle ilgili olarak ise mevcut olan ve artırılması planlanan 40.000 m2 yeşil alanda yaklaşık 110 farklı bitki/ağaç türünün bakımı yaşatılması sağlanmaktadır.

## 4.KISIM: YÖNETİM KURULU



### SİNOPSİS

+	Şirketin misyon, vizyon ve stratejik hedefleri belirlenmiş
+	Yönetim kurulu etkin ve nitelikli üyelerden oluşuyor
+	Yönetim kurulunda iki bağımsız üye var
+	Denetim, Kurumsal Yönetim ve Riskin Erken Saptanması komiteleri ihdas edilmiş ve işlevsel
+	Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları belirlenmiş ve kamuya açıklanmış
+	Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı var
+	Yönetim kurulu toplantı ve karar nisabı esas sözleşmede belirtilmiş,
+	Yönetim kurulunda bir kadın üye bulunmakta
=	Yöneticilerin görevlerini gereği gibi yerine getirmemeleri nedeniyle şirketin ve üçüncü kişilerin uğrayabilecekleri zararlara karşı sigorta var ancak %25 oranında değil
-	Yönetim kurulunda kadın üye oranı için % 25'ten az olmamak kaydıyla bir hedef oran ve zaman belirlenmemiş, bir politika oluşturulmamış
-	Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ve menfaatler kişi bazında açıklanmamış

### 4.1. Yönetim Kurulunun İşlevi:

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

Yönetim kurulu şirketin stratejik hedeflerini tanımlamış, ihtiyaç duyacağı insan ve finansal kaynaklarını belirlemiştir ve şirket yönetiminin performansını denetlemektedir. Şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu da gözetmektedir.

### 4.2. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları:

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

Yönetim kurulu üyeleri arasındaki görev dağılımı faaliyet raporunda açıklanmıştır. Yönetim kurulu, risk yönetim ve bilgi sistemleri ve süreçlerini de içerecek şekilde iç kontrol sistemlerini, ilgili yönetim kurulu komitelerinin görüşünü de dikkate alarak oluşturmuştur. Bu çerçevede, yönetim kurulu, yılda en az bir kez risk yönetimi ve iç kontrol sistemlerinin etkinliğini gözden geçirmektedir.

İç kontroller ve iç denetimin varlığı, işleyişi ve etkinliği hakkında faaliyet raporunda bilgi verilmiştir. Yönetim kurulu başkanı ile genel müdürün yetkileri fiilen ayrıştırmış olmakla

beraber bu ayırım yazılı olarak esas sözleşmede ifade edilmemiştir.

Şirkette tek başına sınırsız karar verme yetkisine sahip bir kişi bulunmamaktadır.

Yönetim kurulu şirket ile pay sahipleri arasında etkin iletişimin korunmasında, yaşanabilecek anlaşmazlıkların giderilmesinde ve çözüme ulaştırılmasında öncü rol oynamakta ve bu amaca yönelik olarak Kurumsal Yönetim Komitesi ve "Yatırımcı İlişkileri Bölümü" ile yakın işbirliği içerisinde çalışmaktadır.

Yönetim kurulu üyelerinin görevleri esnasında kusurları ile şirkette sebep olabilecekleri zarar sigorta ettirilmiştir. Ancak, sigorta bedeli şirket sermayesinin %25'ini aşan bir miktarda değildir.

#### **4.3. Yönetim Kurulunun Yapısı:**

Şirketin yönetim kurulu altı üyeden oluşmuştur. Yönetim kurulunda icracı üye bulunmamaktadır. Görevlerini hiçbir etki altında kalmaksızın yapabilme niteliğine sahip iki bağımsız üye vardır.

Kurumsal yönetim komitesi yönetim ve pay sahipleri de dâhil olmak üzere bağımsız üyelik için aday tekliflerini, adayın bağımsızlık ölçütlerini taşıyıp taşıyamaması hususunu dikkate alarak değerlendirmiş ve buna ilişkin değerlendirmesini bir rapora bağlayarak yönetim kurulu onayına sunmuştur. Bağımsız üye adaylarının belirlenmesinde SPK kriterlerine uyulmuştur. Bağımsız yönetim kurulu üye adayları, mevzuat, esas sözleşme ve SPK kriterleri çerçevesinde bağımsız olduklarını yazılı olarak beyan etmişlerdir.

Yönetim kurulunda bir kadın üye bulunmaktadır. Şirket, yönetim kurulunda kadın üye oranı için % 25'ten az olmamak kaydıyla bir hedef

oran ve hedef zaman belirlememiş, bu hedeflere ulaşmak için henüz bir politika oluşturmamıştır.

#### **4.4. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli:**

Yönetim kurulu şirket işlerine yetecek sıklıkta toplanmaktadır. Yıl içerisinde 58 karar alınmış, bu toplantılara katılım oranı % 93 olmuştur. Toplantılara katılımın artırılabilmesi amacıyla yılın başlangıcında toplantı tarihleri belirlenerek üyelere bildirilmiştir. Bu sayede üyelere, takvimlerini toplantılara göre ayarlama şansı tanınmıştır. Ayrıca, toplantılara katılımı artırmak amacıyla Esas Sözleşmede "Yönetim Kurulundan izin almadan arka arkaya üç toplantıya katılmayan Yönetim Kurulu Üyeleri görevinden çekilmiş sayılır." ibaresi düzenlenmiştir.

Yönetim kurulu başkanı, diğer yönetim kurulu üyeleri ve genel müdür ile görüşerek yönetim kurulu toplantılarının gündemini belirlemektedir. Yönetim kurulu toplantısı gündeminde yer alan konular ile ilgili bilgi ve belgeler, toplantıdan yeterli zaman önce yönetim kurulu üyelerinin incelemesine sunulmaktadır.

Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır.

Yönetim kurulu toplantı ve karar nisabı esas sözleşmede belirtilmiştir.

Yönetim kurulu üyelerinin Şirket dışı başka görev veya görevler almasına ilişkin olarak herhangi bir sınırlama getirilmemiştir.

Yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında aldıkları görevler genel kurulda, faaliyet raporunda ve Kurumsal Yönetim Uyum Raporu'nda, pay sahiplerinin bilgisine sunulmuştur.

#### 4.5. Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler:

Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarını sağlıklı olarak yerine getirmek amacıyla kurul bünyesinde Kurumsal Yönetim Komitesi, Denetim Komitesi ve Riskin Erken Saptanması komitesi kurulmuştur.

Komitelerin görev alanları, çalışma esasları ve hangi üyelerden oluşacağı yönetim kurulu tarafından belirlenmiş ve şirketin internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.

Denetimden sorumlu komitenin tamamı bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmiştir. Kurumsal Yönetim ve Riskin Erken Saptanması komitelerinin başkanları da bağımsız yönetim kurulu üyeleridir. Kurumsal Yönetim Komitesi üç, Denetim ve Riskin Erken Saptanması Komiteleri iki üyeden oluşmaktadır. Yönetim kurulu başkanı ve genel müdür komitelerde yer almamaktadır. Kurumsal yönetim ilkeleri gereği Kurumsal Yönetim Komitesi'nde bulunan "Yatırımcı İlişkileri Bölüm Yöneticisi" hariç, komitelerde icracı üye görev yapmamaktadır.

Komitelerin görevlerini yerine getirmeleri için gereken kaynak ve destek yönetim kurulu tarafından sağlanmaktadır. Komiteler, gerekli gördükleri yöneticiyi toplantılarına davet edebilmekte ve görüşlerini alabilmektedirler.

Komitelerin toplanma sıklıkları yeterlidir ve yaptıkları tüm çalışmalar yazılı hale getirilmiş ve kayıtları tutulmuştur. Çalışmaları hakkındaki bilgiler ve toplantı sonuçlarını içeren raporlar yönetim kuruluna sunulmaktadır.

Denetimden Sorumlu Komite; şirketin muhasebe sistemi, finansal bilgilerinin kamuya açıklanması, bağımsız denetimi ve iç kontrol ve iç denetim

sisteminin işleyişinin ve etkinliğinin gözetimini yapmakta, şirketin muhasebe ve iç kontrol sistemi ile bağımsız denetimiyle ilgili olarak şirkete ulaşan şikayetlerin incelenmesi, sonuca bağlanması, şirket çalışanlarının, şirketin muhasebe ve bağımsız denetim konularındaki bildirimlerinin gizlilik ilkesi çerçevesinde değerlendirilmesi konularında uygulanacak yöntem ve kriterleri belirlemede, kendi görev ve sorumluluk alanıyla ilgili tespitlerini ve konuya ilişkin değerlendirme ve önerilerini yönetim kuruluna yazılı olarak bildirmekte ve kamuya açıklanacak yıllık ve ara dönem finansal tabloların şirketin izlediği muhasebe ilkeleri ile gerçeğe uygunluğuna ve doğruluğuna ilişkin değerlendirmelerini, şirketin sorumlu yöneticileri ve bağımsız denetçilerinin görüşlerini alarak kendi değerlendirmeleriyle birlikte yönetim kuruluna yazılı olarak bildirmektedir. Komite dönem içinde altı kez toplanmıştır.

Denetimden Sorumlu Komite üyeleri Kurumsal Yönetim İlkeleri tebliğinde belirtilen niteliklere sahiptir.

Bağımsız denetim kuruluşunun seçim süreci, Denetimden Sorumlu Komite'nin bağımsız denetim kuruluşlarının yetkinlik ve bağımsızlık koşullarını da dikkate alarak uygun gördüğü denetim firmasını yönetim kuruluna önermesi biçiminde gerçekleşmektedir.

Kurumsal Yönetim Komitesi şirkette kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığını, uygulanmıyor ise gerekçesini ve bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarını tespit etmekte ve yönetim kuruluna kurumsal yönetim uygulamalarını iyileştirici tavsiyelerde bulunmaktadır. Ayrıca, "Yatırımcı İlişkileri Bölümü"nin çalışmalarını gözetmektedir.

Aday Gösterme Komitesi ve Ücretlendirme Komitesi kurulmamış olup bu komitelerin görevleri Kurumsal Yönetim Komitesi'nin çalışma esaslarına dâhil edilmiştir. Yönetim kurulu bağımsız üyelikleri için gelen adaylık teklifleri, adayların ilgili mevzuat kapsamında bağımsızlık ölçütlerini taşıyıp taşınamaması dikkate alınarak değerlendirilmiş, bu değerlendirmeler rapora bağlanmıştır.

Tüm yönetim kurulu üyelikleri için uygun adayların saptanması, değerlendirilmesi ve eğitilmesi konularında şeffaf bir sistemin oluşturulması ve bu hususta politika ve stratejiler belirlenmesi konularında çalışmalar yapma ile yönetim kurulunun yapısı ve verimliliği hakkında düzenli değerlendirmeler yapma ve bu konularda yapılabilecek değişikliklere ilişkin yönetim kuruluna tavsiyelerde bulunma işlevleri çalışma esaslarında komitenin görevleri olarak belirlenmiştir. Bu tür çalışmaların yapılıp yapılmadığı hususunda komite çalışmalarını izlememiz devam edecektir.

Yönetim Kurulu Üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esaslarının belirlendiği şirket ücret politikası oluşturulmuş ve kurumsal internet sitesinde kamuya açıklamıştır.

Daha sonraki dönemlerde ve gerektiğinde ücretlendirilmede kullanılacak ilke, kriter ve uygulamaların güncellenmesi, değiştirilmesi ve yeniden değerlendirilerek görüşlerin yönetim kuruluna sunulması faaliyetleri tarafımızca yakından izlenecektir.

Riskin Erken Saptanması Komitesi, şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla çalışmalar yapmakta, ve risk

yönetim sistemlerini gözden geçirerek rapora bağlamaktadır.

#### **4.6. Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar:**

Yönetim kurulu, şirketin kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşım ulaşılamadığına ilişkin değerlendirmesini yıllık faaliyet raporunda açıklamıştır.

Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmiş ve 19.06.2012 tarihinde yapılan genel kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunulmuştur. Bu amaçla hazırlanan ücretlendirme politikası, şirketin internet sitesinde yer almaktadır.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde hisse senedi opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme plânları kullanılmamaktadır. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretleri, bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde belirlenmiştir.

Şirket, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya üst düzey yöneticilerine borç vermemekte, kredi kullandırmamakta, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırmamakta veya lehine kefalet gibi teminatlar vermemektedir.

Yöneticiler verilen görevleri ifa edebilmeleri için gerekli profesyonel nitelikleri haizdirler. Yöneticiler görevlerini yerine getirirken mevzuata, esas sözleşmeye, şirket içi düzenlemelere ve politikalara uymaktadırlar.

Yöneticilerin, şirket hakkındaki gizli ve kamuya kapalı bilgileri kendileri veya başkaları lehine kullandıklarına dair karine yoktur. Şirket işleri ile ilgili olarak doğrudan veya dolaylı hediye

kabul etmiş, haksız menfaat sağlamış yönetici yoktur.

Yönetim kurulu üyelerinin görevleri esnasında kusurları ile şirkette sebep olabilecekleri zarar sigorta ettirilmiştir.

Yöneticilere verilecek ücret, şirketin etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olup, şirketin sadece kısa dönemli performansı ile ilişkilendirilmemesi esastır.

Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler yıllık faaliyet raporunda toplu olarak kamuya açıklanmıştır. İlkeler itibariyle kişi bazında açıklama yapmak esastır.

## Notların Anlamı

Not	Anlamı
9 - 10	Şirket SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne büyük ölçüde uyum sağlamış ve tüm politika ve önlemleri uygulamaya sokmuştur. Yönetim ve iç kontrol mekanizmaları etkin bir şekilde oluşturulmuş ve işlemektedir. Tüm kurumsal yönetim riskleri tespit edilmiş ve aktif bir şekilde yönetilmektedir. Pay ve menfaat sahiplerinin hakları en adil şekilde gözetilmektedir; kamuyu aydınlatma ve şeffaflık faaliyetleri en üst düzeydedir ve yönetim kurulunun yapı ve işleyişi en iyi uygulama kategorisindedir. Bu alanlarda hemen hiçbir zaaf bulunmamaktadır. BIST Kurumsal Yönetim Endeksi'ne en üst düzeyde dâhil edilmek hakkedilmiştir.
7 - 8	Şirket SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne önemli ölçüde uyum sağlamış ve çoğu gerekli politika ve önlemleri uygulamaya sokmuştur. Yönetim ve iç kontrol mekanizmaları, az sayıda iyileştirmelere gerek duyulsa da etkin bir şekilde oluşturulmuş ve işlemektedir. Kurumsal yönetim risklerinin çoğunluğu tespit edilmiş ve aktif bir şekilde yönetilmektedir. Pay ve menfaat sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir; kamuyu aydınlatma ve şeffaflık faaliyetleri üst düzeydedir ve yönetim kurulunun yapı ve işleyişi sağlam temellere dayandırılmıştır. Çok büyük riskler teşkil etmese de, bu alanların biri veya birkaçında bazı iyileştirmeler gereklidir. BIST Kurumsal Yönetim Endeksi'ne üst düzeyde dâhil edilmek hakkedilmiştir.
6	Şirket SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne orta derecede uyum sağlamış ve gerekli politika ve önlemlerin bir kısmını uygulamaya sokmuştur. Yönetim ve iç kontrol mekanizmaları, orta derecede oluşturulmuş ve işlemekte, ancak iyileştirmelere gerek vardır. Kurumsal yönetim risklerinin bir kısmı tespit edilmiş ve aktif bir şekilde yönetilmektedir. BIST Kurumsal Yönetim Endeksi'ne dahil edilmek hakkedilmiş ve ulusal standartlara uyum sağlanmıştır ancak uluslararası platformlarda bu standartların gerisinde kalınabilir. Pay sahipleri; menfaat sahipleri; kamuyu aydınlatma ve şeffaflık; ve yönetim kurulu alanlarının bazılarında iyileştirmeler gerekmektedir.
4 - 5	Şirket SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne gereken asgari derecede uyum sağlamış ve gerekli politika ve önlemlerin standartların altında bir kısmını uygulamaya sokmuştur. Yönetim ve iç kontrol mekanizmaları, gereken asgari derecede oluşturulmuş, ancak tam etkin bir şekilde işlememektedir. Kurumsal yönetim riskleri tamamen tespit edilmemiş ve aktif bir şekilde yönetilememektedir. Pay sahipleri; menfaat sahipleri; kamuyu aydınlatma ve şeffaflık ve yönetim kurulu alanlarının bazılarında veya hepsinde önemli iyileştirmeler gerekmektedir.
<4	Şirket SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyum sağlamamıştır ve gerekli politika ve önlemleri zayıftır. Yönetim ve iç kontrol mekanizmaları, gerekli etkinlikte oluşturulmamıştır. Önemli kurumsal yönetim riskleri mevcut olup bu riskler aktif bir şekilde yönetilmemekte ve şirket kurumsal yönetim ilkelerine duyarlı değildir. Pay sahipleri; menfaat sahipleri; kamuyu aydınlatma ve şeffaflık ve yönetim kurulu alanlarının hepsinde önemli zaaf vardır. Yatırımcı güveni zedelenebilir ve maddi zararlar oluşabilir.



#### ÇEKİNCELER

Bu Kurumsal Yönetim Derecelendirme Raporu, Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri baz alınarak, hem Vestel Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş. işbirliğiyle sağlanan ve hem de Vestel Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin kamunun kullanımına açık olarak yayınladığı bilgilere dayanılarak Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme A.Ş. tarafından hazırlanmıştır.

Bu rapor Saha A.Ş. analistleri tarafından eldeki bilgi ve verilerin iyi niyet, bilgi birikimi ve deneyim ile çözümlenmesinden sonra ortaya çıkmış olup, kurumların hissedar haklarına verdikleri önemin, kamuyu aydınlatma faaliyetlerinin, menfaat sahipleri ile ilişkilerinin ve yönetim kurullarının genel kredibilitesi hakkında bir görüştür. Derecelendirme notu ise, derecelendirilen şirketin menkul kıymetleri için asla bir al/sat önerisi olamayacağı gibi, belli bir yatırımcı için o yatırım aracının uygun olup olmadığı hakkında bir yorum da değildir. Bu sonuçlar esas alınarak doğrudan veya dolaylı olarak uğranabilecek her türlü maddi/manevi zararlardan ve masraflardan Saha A.Ş. sorumlu tutulamaz. Bu yorumların üçüncü şahıslara yanlış veya eksik aksettirilmesinden veya her ne şekilde olursa olsun doğacak ihtilâflar da Saha A.Ş. analistlerinin sorumluluğu altında değildir.

Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme A.Ş. bağımsızlık, tarafsızlık, şeffaflık ve analitik doğruluk ilkeleriyle hareket eder ve davranış kuralları olarak IOSCO (Uluslararası Sermaye Piyasaları Komisyonu)'nun kurallarını aynen benimsemiş ve web sitesinde yayınlamıştır (www.saharating.com).

© 2014, Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme A.Ş. Bütün hakları saklıdır. Bu Kurumsal Yönetim Derecelendirme raporunda sunulan bilgilerin, Saha A.Ş.'nin ve Vestel Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin izni olmaksızın yazılı veya elektronik ortamda basılması, çoğaltılması ve dağıtılması yasaktır.

#### **İrtibat:**

S. Suhan Seçkin  
[suhan@saharating.com](mailto:suhan@saharating.com)

Ali Perşembe  
[apersembe@saharating.com](mailto:apersembe@saharating.com)

M. Metin Tosun  
[mtosun@saharating.com](mailto:mtosun@saharating.com)