



Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme Raporu



Çemas Döküm Sanayi A.Ş.

28 Mayıs 2014

Geçerlilik Dönemi 28.05.2014-28.05.2015

SINIRLAMALAR

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından, Çemaş Döküm Sanayi A.Ş. hakkında düzenlenen Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Raporu;

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

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

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

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

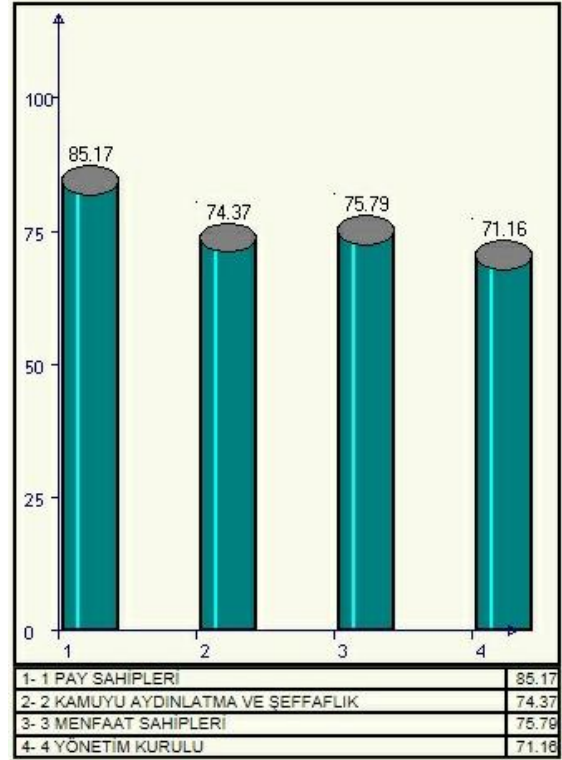
Derecelendirme her ne kadar birçok veriye dayanan bir değerlendirme olsa da sonuç itibarıyla Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin kamuya açıkladığı metodolojisi ile oluşan bir kurum görüşüdür.

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

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

İÇİNDEKİLER

1.	Derecelendirme Sonucu ve Derecelendirmenin Özeti	3
2.	Derecelendirme Metodolojisi	6
3.	Şirketin Tanıtımı	8
4.	Derecelendirmenin Bölümleri	
A.	Pay Sahipleri	14
a.	Pay Sahipliği Haklarının Kullanımının Kolaylaştırılması	14
b.	Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı	14
c.	Genel Kurul	15
d.	Oy Hakkı	15
e.	Azlık Hakları	16
f.	Kâr Payı Hakkı	16
g.	Payların Devri	17
B.	Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık	18
a.	Kurumsal İnternet Sitesi	18
b.	Faaliyet Raporu	19
C.	Menfaat Sahipleri	20
a.	Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası	20
b.	Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi	21
c.	Şirketin İnsan Kaynakları Politikası	21
d.	Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler	21
e.	Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk	21
D.	Yönetim Kurulu	22
a.	Yönetim Kurulunun İşlevi	23
b.	Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları	23
c.	Yönetim Kurulunun Yapısı	24
d.	Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli	24
e.	Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler	25
f.	Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar	25
5.	Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Notları ve Tanımları	27



DERECELENDİRMENİN ÖZETİ

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, T.C. Başbakanlık Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak hazırladığı Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Metodolojisine uygun olarak **CEMAŞ DÖKÜM SANAYİ A.Ş.**'nin Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygunluğunun derecelendirmesi; şirket merkezinde belgeler üzerinde yapılan çalışmalar, yönetici ve ilgililer ile yapılan görüşmeler ve diğer incelemeler neticesinde sonuçlandırılmıştır. Çalışmalar Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde 03.01.2014 tarihinde II-17.1 sayılı tebliği ile duyurduğu son düzenlemeler baz alınarak yapılmıştır.

Kurulu başlıkları altında 399 kriterin incelemesi ve Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, "İMKB Üçüncü Grup Şirketler" için hazırladığı metodolojisine göre değerlendirilmesi sonucu **CEMAŞ DÖKÜM SANAYİ A.Ş.**'nin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu **7,62** olarak belirlenmiştir. Bu sonuç **CEMAŞ DÖKÜM SANAYİ**'nin, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine önemli ölçüde uyum sağladığını, büyük riskler teşkil etmese de kurumsal yönetim uygulamalarında bazı iyileştirmelere gereksinimi olduğunu ve BİST Kurumsal Yönetim Endeksine dahil hak ettiği ini ifade etmektedir

SPK Kurumsal Yönetim İlkelerinde de yer aldığı üzere derecelendirme çalışması, Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ile Yönetim

Özet olarak ana başlıklar halinde derecelendirme çalışmasına bakıldığında;

Pay Sahipleri, bölümünden **ÇEMAŞ DÖKÜM SANAYİ**'nin ulaştığı notun **85,17** olduğu görülmektedir.

Bu bölümde genel olarak şirketin SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. Pay Sahipleri ile İlişkiler Birimi'nin (Bu görevi yatırımcı ilişkileri birimi yürütüyor) bulunması, genel kurulların ve genel kurul davetlerinin usulüne uygun olarak yapılması ve kâr dağıtım politikasının oluşturulması, oy hakkında herhangi bir imtiyazın bulunmaması, payların devrinde herhangi bir kısıtlamanın bulunmaması olumlu uygulamalar olarak göze çarpmaktadır. Sermaye Piyasası Kurulu'nun 03.01.2014 tarihinde II-17.1 sayılı tebliğinde bu bölümle ilgili olarak uyulması zorunlu kılınan maddelere uyum sağlandığı ve ana sözleşmede gerekli değişikliklerin yapıldığı belirlenmiştir.

Buna karşılık, azlık haklarının esas sözleşmeyle düzenlenip genişletilmemiş olması ilkelere uyum sağlanamayan alanlar olarak dikkat çekmektedir.

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık bölümünden **74,37** alan **ÇEMAŞ DÖKÜM SANAYİ A.Ş.**'nin; bilgilendirme politikasını oluşturup kamuya açıklamış olması, internet sayfasında ilkelere sayılan ve yatırımcıların ihtiyaç duyabileceği şirketle ilgili birçok güncel bilgiye ulaşılabilmesi olumlu karşılanmıştır. Bununla birlikte internet sitesinin özellikle İngilizce versiyonunda eksiklikler görülmektedir.

Bazı eksiklikler olsa da; faaliyet raporu içerik olarak yeterli, olduğu görülmüştür. Bu çabasıyla **ÇEMAŞ DÖKÜM SANAYİ A.Ş.** kamuyu aydınlatma ve şeffaflık alanında ilkelere önemli ölçüde uyum sağlamıştır.

Menfaat Sahipleri Bölümünde şirketin ulaştığı notun **75,79** olduğu görülmektedir.

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

İş süreçleri ve standartlar oluşturulmuş ve müşterilerin bu süreçler hakkında bilgilendirilmekte olduğu gözlemlenmiştir. Müşteri memnuniyetini artırmak için şirket kendi mal alımlarında da kalite kontrol bölümünü aktif olarak süreçlere dahil etmektedir.

Etik İlke ve Kurallar tüm grup şirketleri için detaylı bir şekilde oluşturulmuş ve çalışanların bu kurallara uygun davranmaları için gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır.

Bu bölümde, çalışanlar ve menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımı konusunda ana sözleşmede ve şirket içi prosedürlerde herhangi bir düzenleme yapılmamış olması, halefiyet planlamasının yapılmamış olması iyileştirme gerektiren konular olarak dikkat çekmektedir.

Yönetim Kurulu bölümünde ise şirketin ulaştığı notun **71,16** olduğu ve SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkelerine eksiklikler olsa da uyum sağlamaya çalıştığı görülmektedir

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

Yönetim kurulu başkanlığı ve genel müdürlük görevleri farklı kişiler tarafından ifa edilmekte olup her birinin yetkilerinin ana sözleşmede ifade edilmesi sağlanmıştır.

Ancak, şirkette Yönetim Kurulu Başkanı Rıza Kutlu Işık'ın tek başına karar verme yetkisinin bulunması ilkelere uygun bulunmamaktadır.

Yönetim kurulu düzenli olarak toplanmakta olup toplantılara ilişkin süreçler gerek ana sözleşmede belirlenmiştir.

İlkelere anılan denetim ve kurumsal yönetim ve riskin erken saptanması komitelerinin oluşturulması sağlanmış, çalışma prensipleri belirlenerek yazılı dokümanlar olarak hazırlandığı görülmüştür. Komiteler ile ilgili bilginin ve çalışma esaslarının şirketin internet sitesinde yer alması da olumlu olarak değerlendirilmektedir.

Diğer yandan, yönetim kurulunda icracı olmayan üye sayısının yeterli olması, bağımsız üye bulunması, üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarının belirlenerek genel kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunulmuş olması ilkelere uyum konusunda önemli uygulamalar olarak görülmüştür.

Buna karşılık, yönetim kurulu üyelerinin kendi performans değerlendirmelerini yapmaları ve buna göre ödüllendirilmeleri ve azledilmeleri hususu ile yeni seçilen yönetim kurulu üyelerine yönelik olarak bir oryantasyon programının bulunmaması da giderilmesi gereken eksiklikler olarak göze çarpmaktadır.

2. DERECELENDİRME METODOLOJİSİ

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

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

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

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

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

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

Türkiye bu gelişmeleri yakından takip ederek, 2001 yılında TÜSİAD çatısı altında oluşturulan çalışma grubunun çabalarıyla "Kurumsal yönetim: En iyi uygulama kodu" rehberini hazırlamıştır. Bu çalışmanın ardından Sermaye Piyasası Kurulu 2003 yılında "Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri" çalışmasını yayımlamış, uluslararası gelişmeleri dikkate alarak 2005, 2010, 2012, 2013 ve 2014 yıllarında güncellemiştir.

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

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

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

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

Bir derecelendirme sürecinde iş akışının ve analiz yönteminin Kobirate A.Ş. Etik İlkelerine tam anlamıyla uygunluğu gözetilir.

Derecelendirme sürecinde firmaların kurumsal yönetim ilkelerine uygunluğunu ölçebilmek için BİST'de işlem üçüncü grup şirketlerde **399** kriter kullanılmaktadır.

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

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

Pay Sahipleri % 25

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık % 25

Menfaat Sahipleri % 15

Yönetim Kurulu %35

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

Şirketimizce oluşturulan 2014/2 revizyon kurumsal yönetim uyum derecelendirme metodolojisi; Sermaye Piyasası Kurulunun 03.01.2014 tarihinde yayımlanmış olduğu Kurumsal Yönetim tebliğinde belirlenen kurumsal yönetim ilkelerinin asgari koşullarının yerine getirilmesi halinde tüm kriterler aynı kategoride değerlendirilip ilgili kriterin o bölümden alacağı tam puanın ancak % 85 ile sınırlandırılmıştır. Kurumsal yönetim ilkelerinde belirlenen kriterlerin şirket tarafından iyi uygulanması ve içselleştirilmesini içeren kurumsal yönetim uygulamaları ve şirketimizce belirlenen farklı iyi kurumsal yönetim uygulama kriterlerine şirket tarafından uyulması ve uygulanması ile bölüm puanlarını 100'e tamamlayan bir sistemle derecelendirme yapılmaktadır.

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

Bu rapordaki:

✓ simgesi SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygun/Doğru Uygulama

* simgesi SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygun Olmayan/Yanlış Uygulama

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

anlamında kullanılmaktadır.

3. ŞİRKETİN TANITIMI



Şirket Unvan	: Çemas Döküm Sanayi Anonim Şirketi
Şirket Adresi	: Ankara Asfaltı 12. Km. 40100 KIRŞEHİR
Şirket İletişim Adresi	: Çubuklu Mah. Orhan Veli Kanık Cad. Yakut Sk. Eryılmaz Plaza No:3 Kat: 2 34810 Kavacık-Beykoz İstanbul
Şirket Telefonu	: (0386) 2348080 – (0216) 5370000
Şirket Faksı	: (0386) 2348349 – (0216) 5370362
Şirket Web Adresi	: www.cemas.com.tr
Şirketin Kuruluş Tarihi	: 08.03.1986
Şirket Ticaret Sicil No	: Kırşehir 1481
Şirketin Ödenmiş Sermayesi	: 237.000.000 TL
Şirketin Faaliyet Alanı	: Ana Metal Sanayi
Faaliyette Bulunduğu Sektör	: Çimento, Madencilik, Otomotiv ve diğer sanayi kolları için pik, sfero, alüminyum, çelik döküm olmak üzere her türlü döküm ve işleme faaliyetleri

Derecelendirme İle İlgili Şirket Temsilcisi:

Faruk Bostancı

Sermaye Piyasası Yatırımcı İlişkileri
Kurumsal Yönetim Koordinatörü

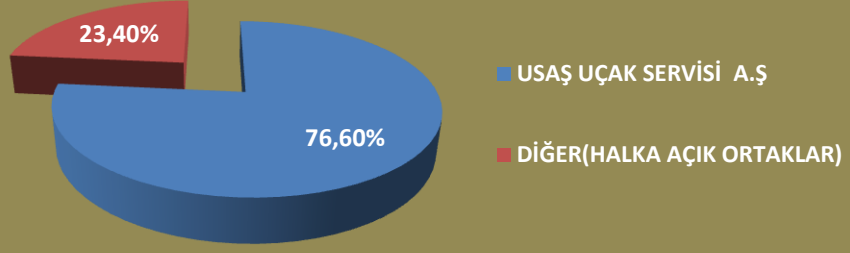
SPK Lisans no : 203649/301126/800197/700265/ 600291/401002

fbostanci@isiklar.com.tr

0312 - 232 71 10
0216 - 537 00 20

Şirket Ortaklık Yapısı (rapor tarihi itibariyle)

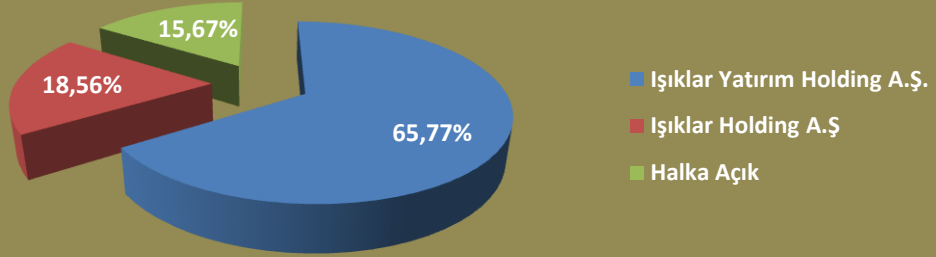
ÇEMAŞ DÖKÜM SAN. A.Ş. Ortaklık Yapısı



Kaynak : www.cemas.com.tr

Ana Ortak USAŞ Uçak Servisi A.Ş. Ortaklık Yapısı

USAŞ UÇAK SERVİSİ A.Ş. Ortaklık Yapısı



Kaynak : www.usas.com.tr

Çemaş Döküm Sanayi A.Ş.'de Sermayeye Doğrudan ve Dolaylı Yoldan Sahip Olan Gerçek ve Tüzel Kişiler

Ad/ Soyadı	Tutar	%
Rıza Kutlu Işık	22.826.015,21	9,63
Uğur Işık	22.825.307,92	9,63
Tolga Işık	20.990.502,27	8,86
Turgut Işık Vakfı	3.616.457,55	1,53
Diğer Gerçek Kişi Ortaklar (20 Kişi)	3.557.394,85	1,50
T O P L A M	73.815.677,80	31,2

Kaynak: www.cemas.com.tr

Şirket Yönetim Kurulu

Ad/ Soyadı	Ünvanı	İcracı/ İcracı Değil
Rıza Kutlu Işık	Yönetim Kurulu Başkanı / Murahhas aza	İcracı
Uğur Işık	Yönetim Kurulu Başkan Vekili	İcracı değil
Sırrı Gökçen Odyak	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı değil
Sebahattin Levent Demirer	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı değil
Ahmet Lütfi Göktuğ	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı değil
Hüseyin Bayazıt	Yönetim Kurulu Bağımsız Üyesi	İcracı değil
Ahmet Selamoğlu	Yönetim Kurulu Bağımsız Üyesi	İcracı değil

Şirket Üst Yönetimi

Ad/ Soyadı	Ünvanı
Ömer Azak	Genel Müdür
Salih Zeki Gençer	Teknik Müdür
Samî Gözkonan	Muhasebe Müdürü
Erhan Barışır	Satış-Pazarlama Müdürü
Nedim Kılıç	İnsan Kaynakları Müdürü
Yücel Dişli	Satın Alma Müdürü
Ş.İsmail Topçuoğlu	Yardımcı İşletmeler Müdürü
Fatih Öcal	Mühendislik Müdürü
Serdar Baran	Toplam Kalite Müdürü
Türkyılmaz Duman	Kalite Kontrol Müdürü
Halil Kırıkçı	Talaşlı İmalat Müdürü
Harun Koçak	Öğütme Elemanları Satış Müdürü
Ali İhsan Kalfaoğlu	Lojistik Müdürü
Metin Kaptı	Ar-Ge Müdürü

YÖNETİM KURULU KOMİTELERİ

DENETİM KOMİTESİ

Üye Adı / Soyadı	Ünvanı
Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu	Başkan / Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Hüseyin Bayazıt	Üye / Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

KURUMSAL YÖNETİM KOMİTESİ

Üye Adı / Soyadı	Ünvanı
Hüseyin Bayazıt	Başkan / Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu	Üye / Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Sebahattin Levent Demirer	Üye / Yönetim Kurulu Üyesi
İlker Özdemir	Üye / Yatırımcı İlişkileri Müdürü

RİSKİN ERKEN SAPTANMASI KOMİTESİ

Üye Adı / Soyadı	Ünvanı
Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu	Başkan / Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Hüseyin Bayazıt	Üye / Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Sebahattin Levent Demirer	Üye / Yönetim Kurulu Üyesi

Şirketin seçilmiş bazı kalemlerdeki son iki yılın Bilanço karşılaştırması

	2012/12(Bin)	2013/12(Bin)	Değişim %
Toplam Aktifler	352.409	376.380	6,80
Kısa Vadeli Borçlar	78.780	68.890	-12,55
Uzun Vadeli Borçlar	7.695	7.833	1,79
Ödenmiş Sermaye	237.000	237.000	-
Öz Kaynaklar	265.935	299.657	12,68

Kaynak: Çemaş Döküm San. A.Ş. 2013 yılı faaliyet raporu

Şirketin bazı kalemlerindeki son iki yılın Kâr/Zarar Tablosu Karşılaştırması

	2012/12(Bin)	2013/12(Bin)	Değişim %
Satışlar	85.922	88.833	3,39
Brüt Faaliyet Gelirleri	4.637	11.650	151,24
Esas Faaliyet Gelirleri	(10.125)	(2.646)	-73,87
Finansman Giderleri	(9.347)	(7.042)	-24,66
Dönem Kâr/Zararı	3.564	25.459	614,34

Kaynak : Çemaş Döküm San. A.Ş. 2013 yılı faaliyet raporu

Şirket Hisse Senedinin BİST'deki Son Bir Yıllık Zaman Dilimi İçerisindeki Kapanışlar İtibariyle En Düşük ve En Yüksek Değerleri

En Düşük	En Yüksek
0,68 TL (26.12.2013)	1,10 (03.05.2013)

Şirketin Kısa Tarihçesi

1976 yılında 150.000 m2 arazi üzerinde 17.000 m2 kapalı alana sahip çimento ve madencilik sektörüne alışımlı öğütme elemanları üretimi için devlet tarafından kurulmuş olan Çemaş,1995 yılından itibaren Işıklar Holding bünyesine katılarak ISO 9001 ve ISO/TS 16949 kalite güvence yönetim sistemi doğrultusunda kalitesini sürekli iyileştirerek yurt içi ve yurt dışı müşterilerine hizmet vermektedir.

Yeni yatırımlarla (Disa ve HWS) kapasitesini 25.000 ton/yıl'a çıkartmış ve Yurtiçi, Yurtdışı otomotiv, beyaz eşya, makine başta olmak üzere birçok sektöre de yüksek kalitede pik, sfero, alışımlı döküm parça üretimi yapmaktadır. Modern 4 kalıplama hattı (2 adet Disa, HWS, Zimmerman) 6 adet indüksiyon ocakları (ABB),2 adet Kum mikseri, Kum soğutucu, maça üretim ana üretim makinelerine sahiptir.

2007 yılı itibariyle 5 adet CNC işleme merkezi yatırımı ile talaşlı imalat tesisi devreye alınmıştır. Böylece Çemaş doğrudan ana sanayilere bitmiş parça tedarik edebilecek düzeye ulaşmıştır.

Şirketin Faaliyetleri Hakkında Bilgi

Şirket öğütücü elemanlar (bilye, silpeps), döküm parçalar üretimiyle ülkemizdeki çimento, madencilik, beyaz eşya, otomotiv, makine sektörlerine girdi sağlamaktadır.

2012 yılında 14 bin 479 ton olan üretim kapasite 2013 yılında %14,58 oranında artarak 16 bin 590 tona ulaşmıştır.

Aynı şekilde firma ihracatını da 2012 yılında gerçekleştirdiği 16 milyon 985 bin 578 TL'den %10,5 oranındaki artış ile 2013 yılında 18 milyon 767 bin 844 TL'ye arttırmıştır.

Bütün iş süreçlerinde "Önce Kalite" ilkesi doğrultusunda çalışmalarına devam eden şirket 1995 yılından beri ISO-9001 kalite belgesi çerçevesinde üretimini gerçekleştirmektedir.

Aynı şekilde şirket 2004 yılında otomotiv sektörünün tedarikçilerine şart koştuğu ISU/TS-16949 Kalite Güvence Yönetim Sistemi belgesini, 2009 yılında gemicilik sektörü için zorunlu olan GL pik sfero Kalite belgesini, son olarak da Bureau Veritas'tan Temmuz 2013 tarihinde ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve OHSAS 18001 İş Sağlığı Güvenliği ve Yönetim Sistemi belgelerini almıştır.

25.03.2013 tarihinde şirket çalışanlarını temsil eden Birleşik Metal İş Sendikasıyla 2012-2014 yıllarına ilişkin toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.

JCB Transmissions İngiltere'den JCB iş makinelerinin transmisyon parçalarının üretimi ile ilgili olarak alınan siparişlerin ilk aşaması olan 11 çeşit transmisyon parçalarının Mayıs

ayında yapılan ilk numune ve ön seri üretimleri JCB tarafından onaylanarak seri imalat izni verilmiş olup Ekim 2013 itibariyle periyodik siparişlere başlanmıştır.

Şirket, 13.05.2014 tarihli KAP açıklamasıyla SPK tarafından Şirketçe 03-10.05.2013 tarih aralığında BİST'de satılan Niğbaş Niğde Beton Sanayi ve Ticaret A.Ş. payları ile ilgili, söz konusu payların satışı öncesinde SPK'nın 12.02.2013 tarihli bülteninde duyurduğu formun doldurulmadığı gerekçesiyle, 29.11.2013 tarihinde Şirket hakkında 269.500 TL idari para cezasına karar verildiği, söz konusu idari para cezasının süresi içinde "uygulanan idari para cezasının kabulü anlamına gelmemek ve her türlü yasal haklar saklı kalmak kaydıyla" oranında indirimli olarak ödendiği, SPK'nın söz konusu kararına karşı Ankara 14. İdare Mahkemesi nezdinde 29.01.2014 tarihinde E:2014/169 dosya numarası ile idari para cezasına ilişkin işlemin iptali, anılan işlemin yürütmenin durdurulması ve ödenen idari para cezası tutarının yasal faizi ile birlikte iadesi istemiyle dava açıldığı hususları Şirketin 11.04.2014 tarihinde yapılan 2013 Yılı Olağan Genel Kurul Toplantısında ortakların bilgisine sunulduğunu bildirmektedir. Ayrıca aynı KAP açıklamasında açıklamanın yapıldığı tarih itibariyle Şirketin yürütmenin durdurulmasına ilişkin talebinin reddedildiği, ancak davanın esasına ilişkin yargılamanın halen aynı Mahkemede devam ettiği bilgisi de duyurulmuştur.

Şirketin Ocak 2014 tarihinde aldığı yatırım teşvik belgesi kapsamında yapacağı yatırımlar ile daha büyük ebatlı parça yapma kabiliyetine ulaşacağı, üretim artışının yanı sıra üretim kalitesinde de artış yaşanacaktır.

İştiraki:

Işıklar Ambalaj Pazarlama A.Ş.

Bağlı Ortaklıkları

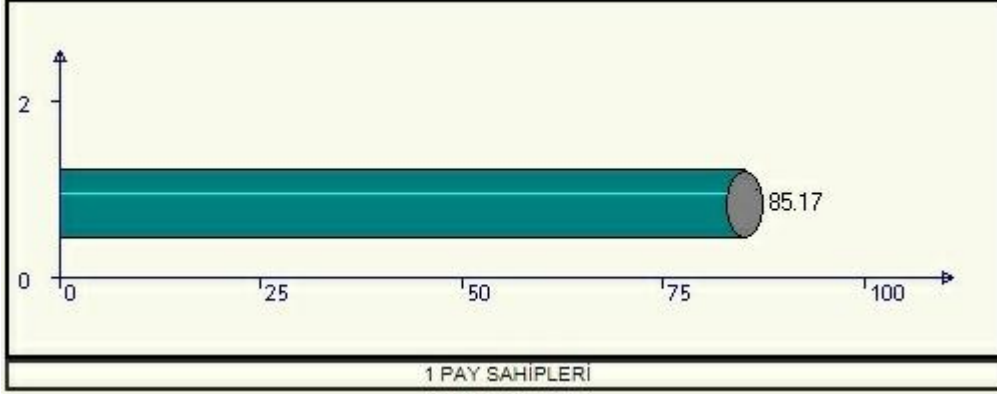
Özışık İnşaat ve Enerji A.Ş.
Niğbaş Niğde Beton Sanayi ve Tic. A.Ş.

Sermaye Payı

% 99,90
%55,95

Kaynak: www.kap.gov.tr

4. DERECELENDİRMEİNİN BÖLÜMLERİ A. PAY SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Pay Sahipleri ile İlişkileri sağlıklı bir şekilde sürdüren bir birim oluşturulmuştur.
- ✓ Genel kurullar yasa, mevzuat ve ana sözleşmeye uygun yapılmaktadır.
- ✓ Oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı düzenlemeler bulunmamaktadır.
- ✓ Kâr dağıtım politikası oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.
- ✓ Payların devrinde herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır.
- ✓ Oy hakkında herhangi bir imtiyaz bulunmamaktadır.
- ✓ İlkelerin pay sahipleri bölümünde uyulması zorunlu olan maddelerine uyum sağlanmıştır.
- ✗ Azlık hakların geliştirilmesi ile ilgili esas sözleşmede bir hüküm bulunmamaktadır.
- ✓/✗ Genel Kurul Toplantılarına söz hakkı bulunmaksızın menfaat sahipleri ve medya davet edilmeli

a. Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması

Pay sahipleri ile ilişkiler konusundaki faaliyetler Işıklar Holding A.Ş. bünyesinde yer alan Sermaye Piyasası,

Yatırımcı İlişkileri ve Kurumsal Yönetim Koordinatörlüğü'ne bağlı olan Şirket Yatırımcı İlişkileri Bölümü tarafından yürütülmektedir. Sn. Faruk BOSTANCI bağlı olarak çalışan Yatırımcı İlişkileri Biriminde Sn.İlker ÖZDEMİR (Birim Müdürü görev yapmaktadırlar.

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

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

Bu alt bölümde şirketin ilkelere tam olarak uyum sağladığı belirlenmiştir.

b. Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı

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

Pay sahiplerinin telefon ve/veya diğer iletişim araçları ile yazılı olarak ulaştırdıkları bilgi isteklerini de en kısa sürede yanıtlandığı ve yine pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme

hakkının kullanılmasına yeterli özenin gösterildiği görülmüştür.

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

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

Pay sahiplerinin genel kuruldan özel denetçi atanmasını talep etme hakkını zorlaştıran düzenleme ve uygulamalar bulunmamakla birlikte, ana sözleşmede bu hak konusunda bir düzenleme yapılmamış olması bu alt bölümle ilgili olarak ilkelere uyum sağlanamayan bir alan olarak göze çarpmaktadır.

c. Genel Kurul

ÇEMAŞ DÖKÜM SANAYİ A.Ş., genel kurul toplantı sürecindeki uygulamaları ile bu alt bölüm kapsamındaki ilkelerin birçoğuna iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

Genel kurul toplantı ilanının, mevzuat ile öngörülen usullerin yanı sıra, mümkün olan en fazla sayıda pay sahibine ulaşmayı sağlayacak her türlü iletişim vasıtası ile asgari 3 hafta önceden yapılmakta olduğu belirlenmiştir.

Şirketin internet sitesinde genel kurul toplantı ilanı ile birlikte; açıklamanın yapıldığı tarih itibarıyla Şirketin ortaklık yapısını yansıtan toplam pay sayısı ve oy hakkı konusunda pay sahipleri ve kamuya duyuru yapılmaktadır. Ancak şirketçe aynı yerde gerçek kişi nihai pay sahiplerinin, imtiyaz durumunun da belirtilmesi gerekmektedir.

Genel kurul bilgilendirme dokümanının detaylı olarak düzenlendiği, açık, anlaşılır açıklamalar içerdiği görülmüştür. Bağımsız yönetim kurulu üyeliğine aday olan kişilerin öz geçmişleri ile birlikte bağımsızlık beyanlarının da bilgilendirme dokümanı

ile birlikte kamuya paylaşılması yerinde olacaktır.

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

Genel kurul toplantıları İstanbul'da ve toplantı için uygun bir mekânda yapılmaktadır. Ancak, toplantıların söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dahil kamuya açık olarak yapılacağı bilgisi genel kurul davetlerinde yer almamaktadır.

Genel kurul tutanakları ve hazırlanmış cetvelleri üzerinde yapılan incelemelerde; toplantıda, yönetim kurulu üyelerinden bir kısmı, denetçiler ve mali tabloların hazırlanmasında sorumluluğu bulunan yetkililer ile gündemde özellik arz eden konularda açıklamalarda bulunmak üzere konu ile ilgili kişilerin hazır bulunduğu, gündem maddelerinin ayrı ayrı oylandığı, oyların sayılıp pay sahiplerine toplantı bitmeden duyurulduğu tespit edilmiştir. Toplantı başkanının, gündemde yer alan konuların tarafsız ve ayrıntılı bir şekilde, açık ve anlaşılabilir bir yöntemle aktarılmasına özen gösterdiği, pay sahiplerine eşit şartlar altında düşüncelerini açıklama ve soru sorma imkânı verildiği belirlenmiştir.

d. Oy Hakkı

Gerek ana sözleşmede gerekse iç prosedürlerde oy hakkının kullanılmasını zorlaştıran düzenlemelere yer verilmemiş ve her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlanmıştır. Bu kapsamda elektronik genel kurul düzenlemeleri de ana sözleşmede yer almıştır.

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

internet sitesinde pay sahiplerine sunulmaktadır.

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

Oy hakkıyla ilgili olarak şirkette herhangi bir imtiyazın bulunmaması da olumlu bir kurumsal yönetim uygulaması olarak değerlendirilmektedir.

Ancak, azınlık payların yönetimde temsili için ve birikimli oy yönteminin kullanılması ile ilgili esas sözleşmede bir düzenlemenin bulunmaması olumsuz uygulamalar olarak değerlendirilmektedir.

e. Azlık Hakları

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

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

f. Kâr Payı Hakkı

Şirket, SPK tebliğleri ile TTK'da belirlenen kriterlere uygun olarak kâr payı dağıtım politikasını belirlemiş ve elektronik ortamda kamuya açıklamıştır. Kâr dağıtım politikasının, yatırımcıların şirketin gelecek dönemlerde elde edeceği kârın dağıtım usul ve esaslarını öngörebilmesine imkan verecek açıklıkta asgari bilgileri içerdiği belirlenmiştir. Bu politikanın; Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu ve Sermaye

Piyasası Kurulu'nun yayımladığı mevzuat, düzenleme ve kararlar ile Vergi Usul Kanunu'nun ilgili hükümleri çerçevesinde; Kurumsal Yönetim uygulamaları, şirket stratejileri ile finansal planları doğrultusunda, ülke ekonomisinin ve sektörün durumu da göz önünde bulundurularak ve pay sahiplerinin beklentileri ile şirketin ihtiyaçları arasındaki dengenin gözetilerek belirlendiği vurgulanmıştır.

Şirketin kâr dağıtımında imtiyaz bulunmadığı, mevcut payların tamamının eşit şekilde kâr payından yararlanacağı, kâr dağıtım politikasında pay sahiplerine duyurulmaktadır.

Kâr dağıtım politikasında; yönetim kurulunun, genel kurula kârın dağıtılmamasını teklif etmesi halinde, bunun nedenleri ile dağıtılmayan kârın kullanım şekline ilişkin bilginin genel kurul toplantısında pay sahiplerine sunulacağı, aynı şekilde bu bilgilere, faaliyet raporu ve şirketin internet sitesinde de yer verilerek kamuoyu ile paylaşılacağı ifade edilmiştir.

Ayrıca kar payı avansı ile ilgili olarak Şirketin kar dağıtım politikasında bir düzenleme yer almaktadır.

11.04.2014 tarihinde yapılan 2013 yılına ait genel kurul toplantısında; 2013 yılı faaliyetlerinden VUK kanununa uygun olarak hazırlanan finansal tablolara göre 9.043.985- TL zarar edildiği, bu zararın geçmiş yıl zararlarına transfer edilmesine, TMS ve TFRS'ye uygun olarak hazırlanan finansal tablolarda net dönem karınının 26.755.218.-TL olduğu bu tutarın olağanüstü yedek olarak ayrılmasına, SPK'nın kar dağıtımına ilişkin düzenlemelerine göre Şirketin 2013 yılında VUK'a göre tutulan yasal kayıtlarda net dağıtılabılır dönem karı olmadığından kar dağıtımının yapılmayacağı hususunda karar alınmıştır. Aynı genel kurul toplantısında kârın dağıtılmama gerekçesi ve kullanım yeri hakkında da pay sahiplerine bilgi verilmiştir.

Bu alt bölümde **ÇEMAŞ DÖKÜM SANAYİ A.Ş.**'nin ilkelere çok iyi

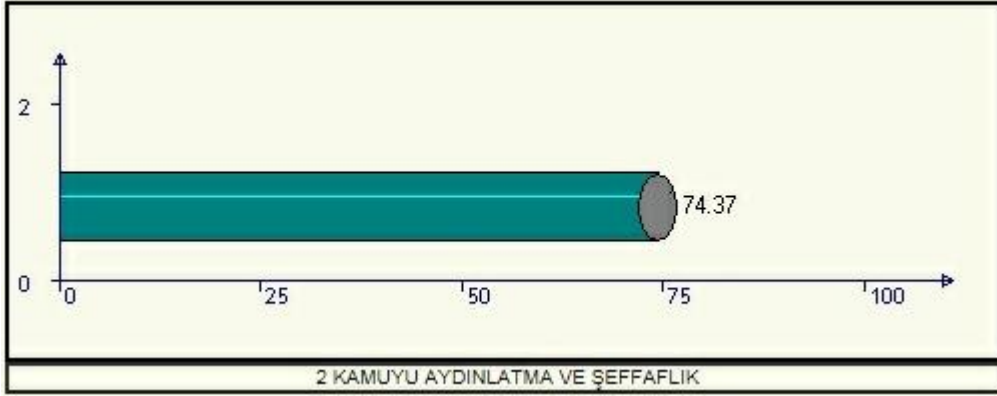
düzeyde olarak uyum sağladığı belirlenmiş olup, 2009 yılından bu yana kar dağıtmayan şirketin, dağıtılabilir kar üretmesi ve pay sahiplerinin de menfaatini koruyacak dengeli bir yapıya kavuşabilmesi amacıyla faaliyet stratejilerini gözden geçirmesi, pay sahipleri ve şirket menfaati arasında dengeli bir yapı oluşması için gerekli görülmektedir.

g. Payların Devri

Şirket ana sözleşmesinde payların serbestçe devretmesini kısıtlayan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Yapılan incelemelerde de aykırı bir uygulamaya rastlanmamıştır.



B. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ **Bilgilendirme politikaları ayrıntılı düzenlenmiş ve genel kurulun bilgisine sunulmuş ve elektronik ortamda kamuya duyurulmuştur.**
- ✓ **İnternet sitesi ilkelere sayılan kapsamda, güncel ve kamuyu aydınlatma aracı olarak etkin bir şekilde kullanılmaktadır.**
- ✓ **İlkelerde, İnternet sitesinde yer alması istenen bilgi ve belgeler son beş yıl baz alınarak yayımlanmaktadır.**
- ✓ **Şirketin gerçek kişi nihai hâkim pay sahipleri kamuya açıklanmıştır.**
- ✗ **KAP açıklamaları yalnızca YK Başkanı Sn. Rıza Kutlu Işık imzasıyla yapılmaktadır. Bu durum, ilkelerdeki " bildirimler sorumlu ve imza yetkisine haiz iki yönetici tarafından gerçekleştirilir" ilkesiyle uyumsuzdur.**
- ✓/✗ **Faaliyet raporunun içeriği iyi olmakla birlikte bazı eksikliklerin giderilmesi gerekmektedir.**
- ✓/✗ **İnternet sitesinin İngilizce versiyonunun geliştirilerek Türkçe içeriğe tam uygunluğunun sağlanması yerinde olacaktır.**

Şirketin hazırlayıp Genel Kurulunca kabul edilip kamuoyu ile paylaşılan Bilgilendirme politikasında bilgilerin kimler tarafından ve hangi sıklıkta açıklanacağına yer verilmesi ilkelere uyumu sağlayacaktır. Ayrıca duyuruların sorumlu ve yetkiye haiz iki imza ile yapılacağı konusunda ilgili kişilerin yönetim kurulunca yetkilendirilmesi, ilkelere uyum sağlama açısından gerekli görülmektedir.

a. İnternet Sitesi

Kamunun aydınlatılmasında, şirkete ait internet sitesi (www.cemas.com.tr) aktif ve etkin bir platform olarak kullanılmakta ve burada yer alan bilgiler sürekli güncellenmektedir. Şirketin internet sitesindeki bilgiler, ilgili mevzuat hükümleri gereğince yapılmış olan açıklamalar ile tutarlı olup çelişkili ve eksik bilgi içermediği belirlenmiştir. Şirketin antetli kağıdında internet sitesinin adresi yer almaktadır.

Şirketin internet sitesinde; mevzuat uyarınca açıklanması zorunlu bilgilerin yanı sıra; ticaret sicili bilgileri, son durum itibarıyla ortaklık ve yönetim yapısı, imtiyazlı paylar hakkında detaylı bilgi, değişikliklerin yayınlandığı ticaret sicili gazetelerinin tarih ve sayısı ile birlikte

şirket ana sözleşmesinin son hali, özel durum açıklamaları, finansal raporlar, faaliyet raporları, genel kurul toplantılarının gündemleri, katılanlar cetvelleri ve toplantı tutanakları, vekaleten oy kullanma formu, kâr dağıtım politikası, bilgilendirme politikası, bağış ve yardım politikası, uygulanan etik kurallar ve sıkça sorulan sorular başlığı altında şirkete ulaşan bilgi talepleri, soru ve ihbarlar ile bunlara verilen cevaplar da yer almaktadır.

Ancak yukarıda bahsedilen bilgi, belge ve politikaların uluslararası yatırımcıların yararlanması açısından İngilizce tercümelerinin de tam olarak yayınlanmalıdır.

Bu alt bölümde **ÇEMAŞ DÖKÜM SANAYİ A.Ş.**'nin kurumsal yönetim ilkelerine uyumunun iyi düzeyde bulunduğu saptanmıştır.

b. Faaliyet Raporu

Yönetim kurulunun, faaliyet raporunu kamuoyunun şirketin faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda hazırlanmış olması gereklidir.

Şirketin faaliyet raporları seneler itibarıyla karşılaştırılarak incelendiğinde süreli gelişim ve ilkelere daha fazla uyum gösterdiği görülmektedir;

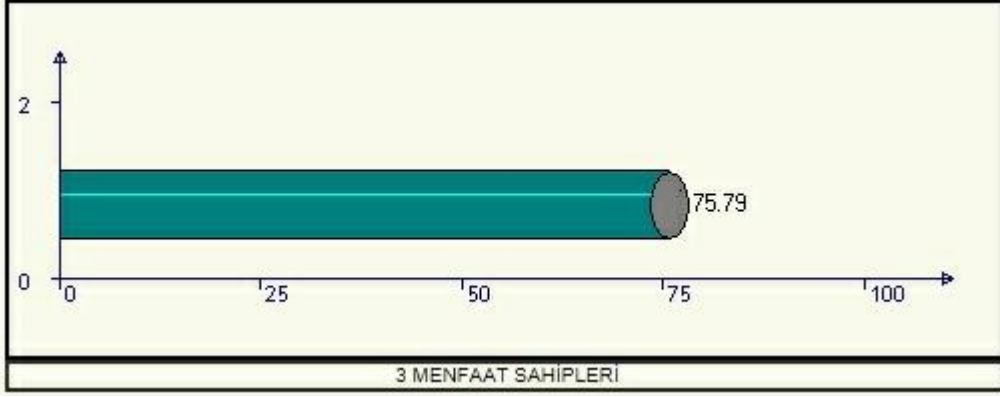
Yönetim Kurulunun şirketin faaliyeti ve performansı ile ilgili yapacağı analiz ve değerlendirme; şirketin geçmişte konulan hedeflerine ulaşma, ulaşamadığı hallerde bununla ilgili gerekçeleri tanımlama ve sunma, geleceğe dönük beklentiler ile uygulanacak plan ve stratejileri pay sahipleriyle paylaşma, geleceğe yönelik hedefler ile ilgili hem şirketin hem de sektörün gelişimini istatistikî bilgilerle zenginleştirerek daha sağlıklı öngörme fırsatını verecektir.

faaliyetleri hakkında bilgilere daha geniş yer verilmesi kamuoyunun bilgilenebilmesi açısından önem taşımaktadır.

Ayrıca, yıllık faaliyet raporlarında yönetim kurulu ve komitelerinin toplanma sıklığına değinilmemesi, aynı şekilde; şirketin yatırım danışmanlığı ve derecelendirme gibi konularda hizmet aldığı kurumlarla arasında çıkan çıkar çatışmasını önlemek için şirketçe alınan tedbirler hakkında da bilgiye yer verilmemiş olması, şirketçe yapılan Ar-Ge faaliyetleri hakkında bilgilerin bulunmaması faaliyet raporlarında yeniden düzenleme gerektiren alanlar olarak görülmüştür.

Diğer yandan, SPK tarafından Şirketçe 03-10.05.2013 tarih aralığında BİST'de satılan Niğbaş Niğde Beton Sanayi ve Ticaret A.Ş. payları ile ilgili, söz konusu payların satışı öncesinde SPK'nın 12.02.2013 tarihli bülteninde duyurduğu formun doldurulmadığı gerekçesiyle, 29.11.2013 tarihinde Şirket hakkında 269.500 TL idari para cezasına karar verildiği, söz konusu idari para cezasının süresi içinde "uygulanan idari para cezasının kabulü anlamına gelmemek ve her türlü yasal haklar saklı kalmak kaydıyla" oranında indirimli olarak ödendiği, SPK'nın söz konusu kararına karşı Ankara 14. İdare Mahkemesi nezdinde 29.01.2014 tarihinde E:2014/169 dosya numarası ile idari para cezasına ilişkin işlemin iptali, anılan işlemin yürütmenin durdurulması ve ödenen idari para cezası tutarının yasal faizi ile birlikte iadesi istemiyle dava açıldığı hususuna Şirketin faaliyet raporunda yer verilmesi de kamuyu aydınlatma ve şeffaflık adına olumlu bir uygulama olarak görülmektedir.

C. MENFAAT SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Etik İlke ve Kurallar oluşturularak elektronik ortamda yayınlanmıştır.
- ✓ Menfaat sahiplerinin haklarının kullanımını zorlaştıran düzenlemeler yoktur.
- ✓ Çalışanlara güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmıştır.
- ✓ Çalışanlar tarafından ayrımcılık yapıldığına ya da haklarını alamadıklarına ilişkin şikâyet bulunmamaktadır.
- ✓ Ticari sır kapsamında, müşteri ve tedarikçiler ile ilgili bilgilerin gizliliğine özen gösterilmektedir.
- ✗ Şirket ana sözleşmesi ve iç düzenlemelerinde çalışanlar ve menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici mekanizma ve modeller bulunmamaktadır.
- ✗ Şirketin insan kaynakları ve eğitim politikaları oluşturulmamıştır.
- ✗ Şirket çalışanlarının performans ve ödüllendirme kriterleri belirlenmemiştir.
- ✗ Tazminat uygulamaları İş Kanunu kapsamında düşünülerek, şirketin faaliyeti ile uyumlu ve çalışanlar başta olmak üzere tüm menfaat sahiplerinin haklarını kapsayacak bir tazminat politikası oluşturulmamıştır.
- ✗ Halefiyet planlaması yapılmamıştır.
- ✓/✗ Yönetim sistemleri prosedürleri kapsamında oluşturulan personel istek ve işe alım uygulamaları personel yönetimi açısından bir düzen ölçütü oluşturmakla beraber, personel yönetmeliği hazırlanarak çalışma hayatının daha ayrıntılı düzenlenmesi yerinde olacaktır.

a. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası

Kurumsal Yönetim İlkelerinde menfaat sahipleri, şirketin hedeflerine ulaşmasında veya faaliyetlerinde ilgi olan çalışanlar, alacaklılar, müşteriler, tedarikçiler, sendikalar, çeşitli sivil toplum kuruluşları gibi kişi, kurum veya çıkar grubu olarak tanımlanmıştır. ÇEMAŞ DÖKÜM SANAYİ A.Ş.'nin, işlem ve faaliyetlerinde menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını koruma altına alacağı politikalar oluşturulmamış ve kamuoyuyla paylaşılmamıştır. Bu yöndeki uygulamalar temel olarak şirketin iş etiği kuralları çerçevesinde yürütülmektedir.

b. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi

Çalışanların şirket yönetimine katılımını destekleyici modeller geliştirilmemiş ve bu hususta şirket iç düzenlemelerinde veya esas sözleşmesinde herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bununla birlikte şirket intranet sistemi üzerinden birçok konuda çalışanların görüş ve önerilerinin alındığı ifade edilmiştir.

c. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası

Şirketin insan kaynakları ve eğitim politikaları oluşturulmamıştır.

Diğer taraftan Şirket tarafından çalışanların bilgi, beceri ve görgülerini arttırmalarına yönelik eğitim programları gerçekleştirildiği öğrenilmiştir. Ocak-Temmuz 2014 arasında 18 farklı başlıkta 152 saat eğitim planlaması yapılmış ve uygulamaya konulmuştur.

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

Çalışanlara yönelik olarak hisse senedi edindirme planları oluşturulmamıştır.

Çalışanlar Birleşik Metal İş Sendikası'nın üyesidir. Şirkette 31.12.2013 tarihi itibarıyla üretimde 316 mavi yaka, 51 beyaz yaka olmak üzere toplam 367 personel görev yapmaktadır. Ayrıca 24 idari, 8 satış pazarlama olmak üzere 32 beyaz yaka personel daha çalışmaktadır.

d. Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler

Işıklar Holding firmaların uyması gerekli İş Etiği Kurallarında şirket ile ilgili gizli ve/ veya ticari sır niteliğindeki bilgilerin, çalışanlara ve müşterilere ait bilgi ve

belgelerin gizliliğine azami önem verileceği, bu bilgilerin çalışanlar tarafında hiçbir şekilde şahsi amaçlar için kullanılamayacağı, kamuya paylaşılamayacağı hususuna detaylı bir şekilde yer verilmektedir.

Aynı İş Etiği Kuralları metninde müşterilerin en kaliteli mamul ve hizmeti en süratli ve ekonomik olarak sunmanın grubun amaçlarından olduğu belirtilmektedir.

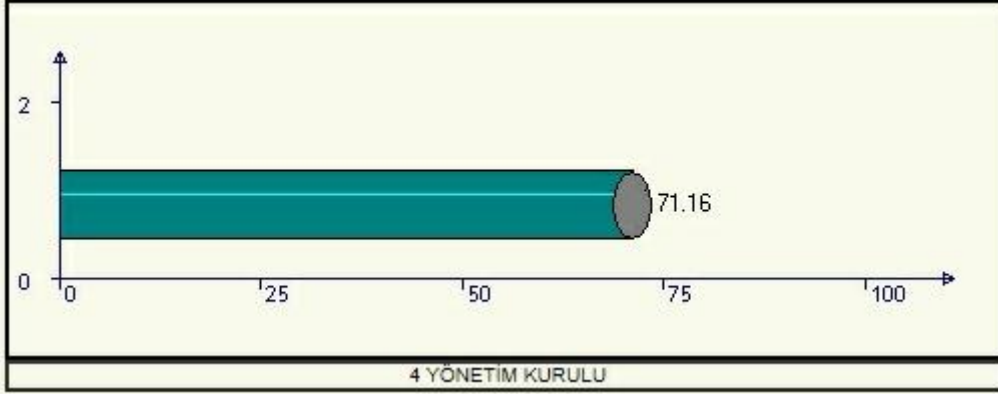
e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Tüm çalışanların uymak zorunda olduğu bir etik kurallar bütünü bulunmaktadır. Şirketin kurucusu Sn. Turgut Işık'ın çalışma ilkelerini temel olan etik kurallar günümüz ihtiyaçlarına göre güncellenmiş ve kamuoyuyla paylaşılmıştır.

Etik kurallar incelendiğinde, son derece kapsamlı ve ilkelerle uyumlu bir içeriğe sahip olduğu görülmüştür. Şirket, irtikâp ve rüşvet de dahil olmak üzere yolsuzluğun her türlüyle mücadele etmek amacıyla etik ilkelerinde detaylı düzenlemeler yapmıştır.

Şirket, "Çalışanlara karşı sorumluluklar, doğaya ve çevreye karşı sorumluluklar, hissedarlara karşı sorumluluklar, müşteri ve tedarikçilere karşı sorumluluklar, topluma karşı sorumluluklar ve yasalara karşı sorumluluklar" başlıklarını içeren Çemaş Sosyal Sorumluluk Politikasını oluşturmuştur.

D. YÖNETİM KURULU



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Şirketin stratejik hedefleri, ihtiyaç duyacağı insan ve finansal kaynakları Yönetim Kurulunca belirlenmiştir.
- ✓ Yönetim kurulu üyelerinin toplantılara elektronik ortamda katılabilmeleri ana sözleşmede düzenlenmiştir.
- ✓ Yönetim kurulu üye sayısı, yönetim kurulu üyelerinin verimli ve yapıcı çalışmalar yapmaları için yeterlidir.
- ✓ Yönetim kurulu üyelerinin tamamının icrada görevli olmayan üyelerden oluşması sağlanmıştır.
- ✓ Yedi kişilik yönetim kurulu üyelerinden ikisi bağımsız üyedir.
- ✓ Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdür farklı kişilerdir.
- ✓ Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır.
- ✓ Yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında borç/kredi ilişkisi bulunmamaktadır.
- ✓ Kurumsal Yönetim, Denetim ve Riskin Erken Saptanması Komitesi oluşturulmuş ve çalışma ilkeleri belirlenmiş ve faaliyete geçmiştir.
- ✗ Yönetim kurulu hedeflere ulaşamaması halinde gerekçesini faaliyet raporunda açıklamamaktadır.
- ✗ Yönetim kurulu için özeleştir ve performans değerlendirilmesi yapılması ve bu çerçevede üyelerin ödüllendirme ve azledilmesi uygulaması bulunmamaktadır.
- ✗ Yönetim Kurulu Üyelerinin ücretleri kişisel başarılarına göre belirlenmemektedir.
- ✗ Yönetim kurulu başkanı ile icra başkanı/genel müdürün yetkileri net bir şekilde ayrıştırılarak bu ayırıma ana sözleşmede yer verilmemiştir.
- ✗ Yönetim kurulunda kadın üye yoktur. Kadın üye seçimiyle ilgili şirketin hedeflediği bir zamanlama da bulunmamaktadır.
- ✗ Yönetim Kurulu komitelerinde bir yönetim kurulu üyesinin birden fazla komitede görev almamaya özen gösterilmesi ilkesine uyum sağlanamamıştır.
- ✗ Şirketin temsili ve ilzamina yönelik hazırlanan imza sirkülerinde, Sn. Rıza Kutlu Işık'a meblağ sınırı olmaksızın önemli işlemlerde tek başına şirketi temsil yetkisi verilmiştir.

- × **Yönetim kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları nedeniyle şirkette sebep olabilecekleri zarara güvence olarak şirket sermayesinin %25'ini aşan bedelle sigorta yaptırılması uygulaması bulunmamaktadır.**
- × **İç denetim ile ilgili olarak, riskleri en aza indirebilecek risk yönetim ve bilgi sistemlerinin oluşturulmadığı saptanmıştır. İç denetim işlemleri Işıklar Holding A.Ş. bünyesinde oluşturulan ve tüm grup şirketlerinin denetiminden sorumlu olan İç Denetim Birimi'ne bırakılmıştır. Bu nedenle yönetim kurulunun yılda en az 1 kez risk yönetim ve iç kontrol sistemlerini gözden geçirme sorumluluğunu yerine getirmemesi söz konusudur. Bu durum tarafımızca olumsuz değerlendirilmiştir.**
- × **Denetim komitesi de yukarıda söz edilen nedenle, iç kontrol sisteminin etkinlik ve işleyişini kontrol etme sorumluluğunu yerine getirememektedir.**
- × **Yönetim Kurulu komitelerinde bir yönetim kurulu üyesinin birden fazla komitede görev almamaya özen gösterilmesi ilkesine uyum sağlanamamıştır.**
- ✓/× **Denetim komitesinin ve yeni kurulan riskin erken saptanması komitesinin iç denetim süreçlerinin oluşturulması ve izlenmesi, finansal ve finansal olmayan risklerin saptanması ve riskin önlemesine yönelik faaliyetlerini tam bir işbirliği içerisinde ve aktif olarak yerine getirerek yönetim kuruluna raporlama yapmaları beklenmektedir.**
- ✓/× **Şirketin iç denetim süreçleri ile ilgili işlem, konu ve sonuçlara yönelik bilgiyi faaliyet raporunda daha detaylı vermesi yerinde olacaktır.**

a. Yönetim Kurulunun İşlevi

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

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

ÇEMAŞ DÖKÜM SANAYİ A.Ş.'nin Yönetim Kurulu, şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu gözetmektedir.

Ancak şirket yönetiminin performansın değerlendirilmesine yönelik öz eleştirilerine yönetim kurulu toplantı ve yönetim kurulu bünyesinde oluşturulan komitelerin raporlama ve toplantı tutanaklarında rastlanmamıştır.

b. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları

Şirket yönetim kurulunun görev ve yetkileri şirket esas sözleşmesinde belirlenmiştir.

Şirkette Yönetim Kurulu Başkanı Sn. Rıza Kutlu Işık'ın meblağ sınırı olmaksızın önemli işlemlerde tek başına sınırsız karar verme yetkisi bulunmaktadır.

Yönetim kurulu başkanı ve genel müdür görevlerini farklı kişiler üstlenmişlerdir.

Şirketin iç denetim faaliyeti Işıklar Holding A.Ş. bünyesinde oluşturulan İç Denetim Birimi tarafından yürütülmektedir. Bu birim tüm grup şirketlerinin iç denetiminden sorumludur. Işıklar Yatırım Holding A.Ş. bünyesinde bu birimin kurulmasına, maliyetleri artıracığı gerekçesiyle gerek görülmemiştir. Dolayısıyla yönetim kurulunun kontrol sorumluluğunu tam olarak yerine getirmesi güçleşmektedir.

c. Yönetim Kurulunun Yapısı

Şirket Yönetim Kurulu bir başkan ve 6 üye olmak üzere toplam 7 kişiden oluşmaktadır. Bu haliyle yönetim kurulunun oluşturulmasında en az beş üyenin bulunması koşuluna uyulmuş olup yönetim kurulu üyelerinin verimli ve yapıcı çalışmalar yapmaları ve komitelerin oluşumu ve çalışmalarını etkin bir şekilde organize etmeleri bakımından üye sayısının yeterli olduğu görülmüştür.

Yönetim kurulunun tamamını icrada görevli olmayan üyeler oluşturmakta ve üyelerin çoğunluğunun icracı olmayan üyelerden olması ilkesine uygun davranılmakta olduğu belirlenmiştir.

Yönetim kurulu üyelerinin ikisi bağımsız üyedir. Bağımsız üyelerin ilkelerde sayılan bağımsızlık kriterlerini sağladığı belirlenmiştir.

Bağımsız yönetim kurulu üyeleri, mevzuat, ana sözleşme ve ilkelerde yer alan kriterler çerçevesinde bağımsız olduğuna ilişkin yazılı beyanlarını yönetim kuruluna sunmuş ve bu beyanlar elektronik ortamda kamuoyunun bilgisine sunulmuştur.

11.04.2014 tarihli genel kurulda tüm yönetim kurulu üyeleri 1 yıl süreyle yeniden seçilmişlerdir.

Yönetim kurulu üyeliklerinde yıl içerisinde değişiklik olmamıştır.

Yönetim kurulu üyeleri hakkında herhangi bir mahkeme kararına bağlı olarak kesinleşmiş bir hüküm veya hükümlülük yoktur. Ancak YK Başkanı Sn. Rıza Kutlu Işık hakkında SPK mevzuatı kapsamında ana ortak Işıklar Holding A.Ş. nin Usaş Uçak Servis A.Ş. hisseleri ile ilgili suç duyurusunda bulunduğu ve yargılamanın henüz başlatıldığı şirketin avukatı tarafından yazılı olarak tarafımıza bildirilmiştir.

Şirket yönetim kurulunda kadın üye bulunmamaktadır. Aynı zamanda kadın üye oranı için %25'ten az olmamak

kaydıyla bir hedef oran ve zaman da belirlenmemiştir.

d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli

Yönetim kurulu görevlerini etkin olarak yerine getirebileceği sıklıkta toplanmaktadır. Şirket ana sözleşmesinde yönetim kurulu toplantı sayısı, yönetim kurulu toplantı ve karar nisabına yer verilmiştir.

Yönetim Kurulu'nda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır. Ağırlıklı oy hakkı tanınmamıştır.

Yönetim kurulu toplantılarının düzenli olarak en az ayda bir ve genellikle daha fazla sayıda yapıldığı belirlenmiş olup 2013 yılında 20 yönetim kurulu kararı alındığı belirtilmiştir.

Yönetim kurulu karar tutanakları incelendiğinde herhangi bir muhalefet şerhi görülmediğinden kararların o birliği ile alındığı anlaşılmaktadır.

Yönetim kurulunun ne şekilde yapılacağı ana sözleşmede düzenlenmekle birlikte, ayrıca bir çalışma yönergesinin hazırlanması şirketin kurumsal yönetim ilkelerine uyumunu arttıracaktır.

e. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler

Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarının sağlıklı bir biçimde yerine getirilmesi için Denetimden Sorumlu Komite ve Kurumsal Yönetim Komitesi ve Riskin Erken Saptanması Komitesi teşkil edilmiş olup Yönetim Kurulu yapılanması gereği ayrı bir Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi oluşturulmamıştır. Bu komitelerin görevleri Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir. Kurumsal yönetim komitesi çalışma esasları bu yapılanmaya uygun olarak yeniden düzenlenmiştir.

Komitelerin görev alanları, çalışma esasları ve hangi üyelerden oluşacağı yönetim kurulu tarafından belirlenmiş ve

yazılı dokümanlar olarak kurul tarafından onaylanarak elektronik ortamda kamuya açıklanmıştır.

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

Komiteler, çalışmaların etkinliği için gerekli görülen ve çalışma ilkelerinde açıklanan sıklıkta toplanmakta olup çalışmaları hakkındaki bilgiyi ve toplantı sonuçlarını içeren raporları yönetim kuruluna sunmaktadır.

Kurumsal yönetim komitesi dört (4) üyeden müteşekkil olup 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.

Şirketin Yatırımcı İlişkileri Birimi Müdürü Sn. İlker Özdemir'de Kurumsal Yönetim Komitesi üyesidir.

Komiteler aşağıdaki üyelerden oluşturulmuştur:

Denetim Komitesi

Ad Soyadı	
Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu	Başkan (Bağımsız)
Hüseyin Bayazıt	Üye (Bağımsız)

Kurumsal Yönetim Komitesi

Ad Soyadı	
Hüseyin Bayazıt	Başkan (Bağımsız)
Prof Dr. Ahmet Selamoğlu	Üye (Bağımsız)
S. Levent Demirer	Üye (İcracı Değil)
İlker Özdemir	Üye (Yatırımcı İlişkileri Bölümü Müdürü)

Riskin Erken Saptanması Komitesi

Ad Soyadı	
Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu	Başkan (Bağımsız)
Hüseyin Bayazıt	Üye (Bağımsız)
A.Levent Demirer	Üye (İcracı Değil)

Kurumsal Yönetim ve Denetim Komitelerinin 2013 yılı içerisinde 4, Riskin Erken Saptanması Komitesinin ise 2 toplantı yaptığı toplantı tutanaklarından görülmektedir.

Kurumsal Yönetim Komitesi 2013 yılında şirketin kurumsal yönetim ilkelerine göre hazırlanması gerekli Kar Dağıtım, Ücret ve Bilgilendirme Politikalarını tamamlamış ve Genel Kurulda pay sahiplerinin bilgi ve onayına sunulmasını sağlamıştır.

Denetim Komitesi 25.02.2014 tarihli 2014/1 numaralı kararında Yönetim Kurulu'na 2014 SPK'nın Bağımsız Denetime Yetkili kuruluşlar listesinde yer alan, bu anlamda yetkinliği olan SPK düzenlemeleri uyarınca bağımsızlık kriterlerini sağlayan Arkan Ergin Uluslararası Bağımsız Denetim ve SMMM A.Ş. ile sözleşme imzalanması hususunu onaya sunmuştur.

Riskin Erken Saptanması Komitesi diğer iki komiteden daha sonra kurulmasına karşın döviz kurları, vadeli çekler ve sigorta işlemleri konularında çalışmalar yapıp Yönetim Kuruluna sunmuştur.

f. Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar

Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme politikası Genel Kurul onayına sunulmuş ve kamuoyu ile paylaşılmıştır.

Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde hisse senedi opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaması ilkesine uygun davranıldığı ve bu

üyelerin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak ölçüde belirlendiği görülmüştür.

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

Şirket, faaliyet raporunda Yönetim Kurulu ve Genel Müdür ile üst düzey yönetici ve personele ödenen ücretlere kümüle olarak yer vermektedir.

Yönetim kurulunun, şirketin belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşmasından sorumlu olduğundan hareketle; bunun sağlanamadığı durumlarda söz konusu hususun gerekçeleri ile birlikte faaliyet raporunda açıklanmamış olması, bu alt bölümde yeniden düzenleme gerektiren alanlar olarak belirlenmiştir.



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

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

NOT	TANIMLARI
4-5,9	<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>