



Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme Raporu



Doğuş Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş.

31 Mayıs 2022

Geçerlilik Dönemi 31.05.2022-31.05.2023

SINIRLAMALAR

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından Doğuş Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı Anonim Şirketi hakkında düzenlenen Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Raporu;

Sermaye Piyasası Kurulu'nun 03 Ocak 2014 tarih ve 28871 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan "II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği"nde belirtilen kriterlerin yanı sıra yine Kurul tarafından 02 Ekim 2020 tarihinde 31262 sayılı Resmi Gazete' de yayınlanan "Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17,1)'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (II-17,1.a)" ile gönüllü sürdürülebilirlik ilkeleri uyum çerçevesine ilişkin düzenlemeler ve 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 106 adet dosya altında bulunan; belgeler, bilgiler ile firmanın kamuya açıklamış olduğu veriler ve ilgili firma ofislerinde uzmanlarımız aracılığı ile yapılan incelemeler ve görüşmeler dikkate alınarak hazırlanmıştır.

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

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

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

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

İÇİNDEKİLER

1.Derecelendirme Sonucu ve Derecelendirmenin Özeti	3
2.Derecelendirme Metodolojisi	6
3.Şirketin Tanıtımı	9
4.Derecelendirmenin Bölümleri	
A. Pay Sahipleri	14
a. Pay Sahipliği Hakkının Kolaylaştırılması	14
b. Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı	15
c. Genel Kurula Katılım Hakkı	15
d. Oy Hakkı	16
e. Azlık Hakları	17
f. Kâr Payı Hakkı	17
g. Payların Devri	18
B. Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık	19
a. Kurumsal İnternet Sitesi	20
b. Faaliyet Raporu	20
C. Menfaat Sahipleri	22
a. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikaları	22
b. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi	23
c. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası	23
d. Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler	24
e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk	24
f. Sürdürülebilirlik	24
D. Yönetim Kurulu	26
a. Yönetim Kurulunun İşlevi	26
b. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları	27
c. Yönetim Kurulunun Yapısı	27
d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli	28
e. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler	28
f. Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar	29
5.Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Notları ve Tanımları	30

9.32

**Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme
ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.**

İletişim:

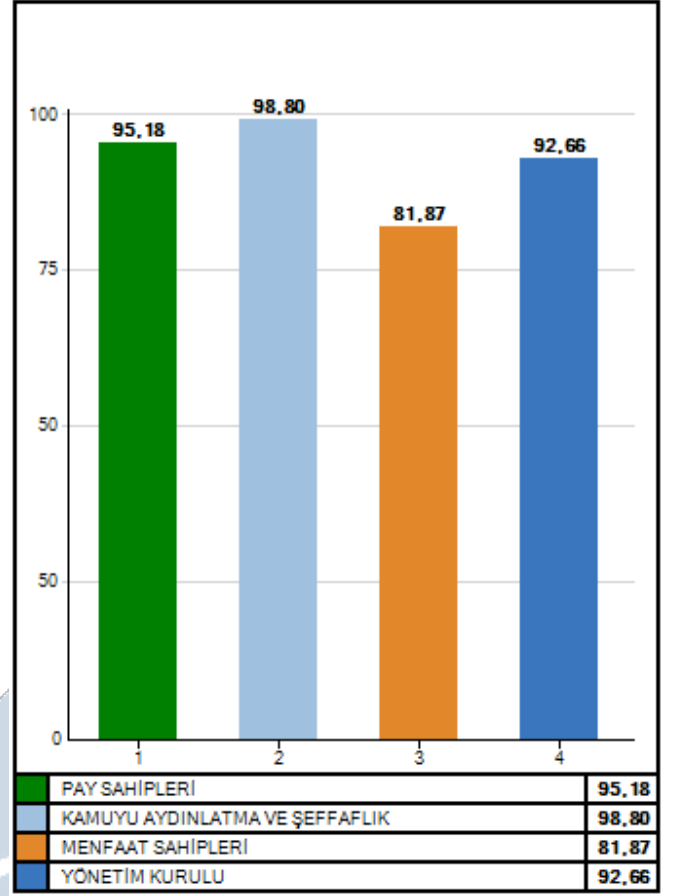
Can Tekin (216) 330 5620 Pbx
cantekin@kobirate.com.tr

www.kobirate.com.tr

DERECELENDİRMENİN ÖZETİ

Doğuş GYO A.Ş.'nin Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygunluğunun derecelendirmesine ilişkin bu rapor şirket merkezinde belgeler üzerinde yapılan incelemeler, yönetici ve ilgililerle yapılan görüşmeler, kamuya açık bilgiler ile diğer detaylı inceleme ve gözlemlere dayanarak hazırlanmıştır. Derecelendirme çalışması Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Metodolojisi baz alınarak yapılmıştır.

Metodoloji ve derecelendirme sürecinde Sermaye Piyasası Kurulu'nun 03.01.2014 Tarih



ve 28871 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirtilen kriterler ile yine Kurul tarafından 02 Ekim 2020 Tarih ve 31262 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17,1)'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (II-17,1.a) ile gönüllü sürdürülebilirlik ilkeleri uyum çerçevesine ilişkin düzenlemeler esas alınmıştır.

Şirket, Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, "BIST Yatırım Ortaklıkları" için hazırladığı metodolojisinde tanımlanan 451 kriterin incelenmesi ile değerlendirilmiştir.

Derecelendirme çalışması Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ve Yönetim Kurulu ana başlıkları altında yapılmış olup Doğu GYO A.Ş.'nin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu **9,32** olarak belirlenmiştir.

Bu sonuç Şirket'in Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine büyük ölçüde uyum sağladığını göstermektedir. Şirket için oluşabilecek riskler tespit edilmiş ve kontrol edilebilmektedir. Kamuyu aydınlatma faaliyetleri ve şeffaflık üst düzeydedir. Pay ve menfaat sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmekle birlikte sürdürülebilirlik uyum çerçevesine uygun aksiyonlar alınması gerekmektedir. Yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları kurumsal yönetim ilkeleri ile önemli ölçüde örtüşmektedir. Sonuç olarak; ulaşılan bu not, Şirketin BIST Kurumsal Yönetim Endeksinde bulunmayı üst düzeyde hak ettiğini ifade etmektedir.

Özet olarak ana başlıklar halinde derecelendirme çalışmasına bakıldığında;

Pay Sahipleri bölümünden Doğu GYO'nun ulaştığı notu **95,18** olarak belirlenmiştir.

Bu bölümde genel olarak şirketin SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. Sağlıklı çalışan bir Yatırımcı İlişkileri Bölümü bulunması, genel kurul davetleri ve genel kurul toplantılarının usulüne uygun olarak yapılması, pay sahiplerinin gündem maddeleri hakkında yeterli bilgiye ulaşmalarını sağlamak üzere detaylı bir bilgilendirme dokümanı hazırlanması, kâr dağıtım politikası oluşturulması ve genel kurulun onayına sunulması kurumsal internet sitesinde kamuya açıklanmış olması olumlu uygulamalar olarak göze çarpmaktadır. Şirketin, Sermaye Piyasası Kurulu'nun 03 Ocak 2014 tarih ve II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nde bu bölümle ilgili olarak uyulması zorunlu kılınan maddelere tam uyum sağladığı görülmüştür.

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık bölümünde şirketin notu **98,80** olarak belirlenmiştir. Şirket, kamuyu aydınlatma konusundaki çalışmalarını kurumsal internet sitesinde yayınladığı bilgilendirme politikasına uygun olarak yapmaktadır. Şirketin kurumsal internet sayfasında (www.dogusgyo.com.tr) ilkelerde sayılan ve yatırımcıların ihtiyaç duyabileceği ve ortaklıkla ilgili birçok güncel bilgiye ulaşılabilmesi olumlu bir uygulama olarak görülmüştür. Şirketin kurumsal internet sitesi ve yıllık faaliyet raporlarının kamuyu aydınlatma ve şeffaflık konusunda kurumsal yönetim ilkelerini çok büyük ölçüde karşılamakta olduğu anlaşılmaktadır.

Menfaat Sahipleri Bölümünde şirketin notu **81,87** olarak belirlenmiştir.

Bu bölümde şirket SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne önemli ölçüde uyum sağlamıştır. Şirketin oldukça kapsamlı bir İnsan Kaynakları Politikası hazırlanmış, bu kapsamda işe alım, performans değerlendirme, yükselme, ödüllendirme, izin ve sosyal haklar gibi çalışanları ilgilendiren konularda prosedürler oluşturulmuştur. Şirket organizasyonuna uygun yönetmelik ve şirket içi düzenlemeler hazırlanmış, birimlerin görevleri, iş tanımları ve süreçleri belirlenmiştir. Hazırlanan bu iç düzenlemeler hakkında çalışanlara gerekli duyurular yapılmıştır.

Tüm çalışanların uymak zorunda olduğu kapsamlı bir etik kodu bulunmakta olup çalışanların bu kurallara uygun davranmaları için gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır.

Kurumsal sosyal sorumluluk politikaları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.

Şirketin Sürdürülebilirlik uyum çalışmalarına yeni başlamıştır. Dolayısıyla ilkelere uyumlu hale gelebilmesi için sürdürülebilirlik çalışmalarına da hız vermesi gerektiği düşünülmektedir.

Yönetim Kurulu bölümünde ise şirketin ulaştığı notu **92,66** olarak belirlenmiştir.

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

Yönetim kurulu başkanlığı ve genel müdürlük görevleri farklı kişiler tarafından ifa edilmektedir.

İlkelerde anılan denetim, kurumsal yönetim ve riskin erken saptanması komiteleri oluşturulmuş, çalışma prensipleri belirlenerek yazılı dokümanlar olarak hazırlanmıştır. Diğer yandan, altı (6) üyeden oluşan yönetim kurulunda iki (2) bağımsız üye bulunması ve bir (1) kadın üyeye yer verilmesi ilkelere uyumu güçlendirmektedir. Yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme politikası belirlenmiş ve genel kurulda ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunulmuştur.



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 İlkeleri'ne uygun yapıp yapılmadığını inceleyen ve mevcut duruma karşılık gelen bir notu veren sistemdir.

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

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

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

Onaylandığı tarihten bu yana, bu ilkeler, kurumsal yönetim kavramını gündemde tutarken, hem OECD üyesi ülkeleri hem de diğer ülkelerdeki yasama ve düzenleme girişimleri için yol gösterici olmuştur. OECD tarafından ilk kez 1999 yılında ilan edilen Kurumsal Yönetim İlkeleri ilk defa 2004 yılında güncellenmiş ve Türkiye'nin G20 Dönem Başkanlığı sürecinde, 10 Nisan 2015 yılında İstanbul'da son şeklini almıştır.

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, 2014 ve 2020 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.

SPK yeni bir kurumsal yönetim raporlama çerçevesi oluşturmaya karar vermiş olup, yeni çerçeve 10.01.2019 tarih ve 2019/2 sayılı Sermaye Piyasası Kurulu Bülteni ve 11.01.2019 tarihli duyuruyla kamuya paylaşılmıştır. Yeni raporlama çerçevesi kapsamında ise açıklamalar aşağıdaki düzende yapılmasına karar verilmiştir. Gönüllü ilkelere uyum durumunu raporlamak amacıyla Uyum Raporu Formatı'nın ("URF") açıklanması ve Mevcut kurumsal yönetim uygulamaları hakkında bilgi vermek üzere Kurumsal Yönetim Bilgi Formu'nun ("KYBF") açıklanması. Türk Ticaret Kanunu ve SPK Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) uyarınca, URF ve KYBF'nin genel kurul toplantı tarihinden en az üç hafta önce olmak üzere, yıllık faaliyet raporları ile aynı tarihte ve yıllık finansal raporların KAP'ta ilan süresini geçmemek kaydıyla KAP'ta duyurulması gerekmektedir.

Sermaye Piyasası Kurulu tarafından 2 Ekim 2020 tarihinde 31262 sayılı Resmî Gazete' de yayınlanan "Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17,1)' nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (II-17,1.a)" ile gönüllü sürdürülebilirlik ilkeleri uyum çerçevesine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

Sermaye Piyasası Kurulu internet sitesinde uyum çerçevesi yayınlanmıştır. Sürdürülebilirlik Uyum Çerçevesi A- Genel İlkeler B Çevresel İlkeler C- Sosyal İlkeler D Kurumsal Yönetim İlkeleri Başlıkları altında incelenmiştir.

“Uygula veya Açıkla” prensibine göre uygulama belirlenmiştir. Yıllık faaliyet raporlarında sürdürülebilirlik ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığına, uygulanmıyorsa buna ilişkin gerekçeli açıklamaya ve meydana gelen etkilerine ilişkin olarak açıklamaya yer vermesi öngörülmüştür. Dönem içerisinde önemli bir değişiklik olması durumunda, ilgili değişikliğe ara dönem faaliyet raporlarında yer verilmesi öngörülmüştür.

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

Kobirate A.Ş. tarafından oluşturulan ŞUBAT 2022 tarihli revizyon Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Metodolojisi, BIST’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 Sermaye Piyasası Kurulu tarafından 2 Ekim 2020 tarihinde 31262 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17,1)’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (II-17,1.a)” ile gönüllü sürdürülebilirlik ilkeleri uyum çerçevesine ilişkin düzenlemeler ile 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 gözetilmektedir.

Derecelendirme sürecinde firmaların kurumsal yönetim ilkelerine uygunluğunu ölçebilmek için BIST Yatırım Ortaklıklarında 451 kriter kullanılmaktadır. Belirlenen kriterler Kobirate A.Ş.’ye ait olan yazılım programı PERFECRATE

ile "Kurumsal Yönetim Derecelendirme Soru Setlerine" dönüştürülmüştür.

Sermaye Piyasası Kurulunun 12.04.2013 Tarih ve 36231672-410.99(KBRT)-267/3854 sayılı yazıları ile belirlediği Yeni Kurumsal Yönetim İlkeleri’ne uyum derecelendirmelerinde kullanılacak ağırlıkları Kobirate A.Ş. tarafından aynen uygulanmakta olup bu oranlar aşağıdaki şekildedir:

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

Sermaye Piyasası Kurulunun 19.07.2013 tarih ve 36231672-410.99 (KBRT) 452 sayılı yazıları ile şirketimize bildirilen 01.02.2013 tarih ve 4/105 sayılı kurul kararı ile SPK’nın yayımladığı kurumsal yönetim ilkelerinde belirtilen asgari unsurların yerine getirilmiş olması halinde o ilkedeki 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 2022 ŞUBAT 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.

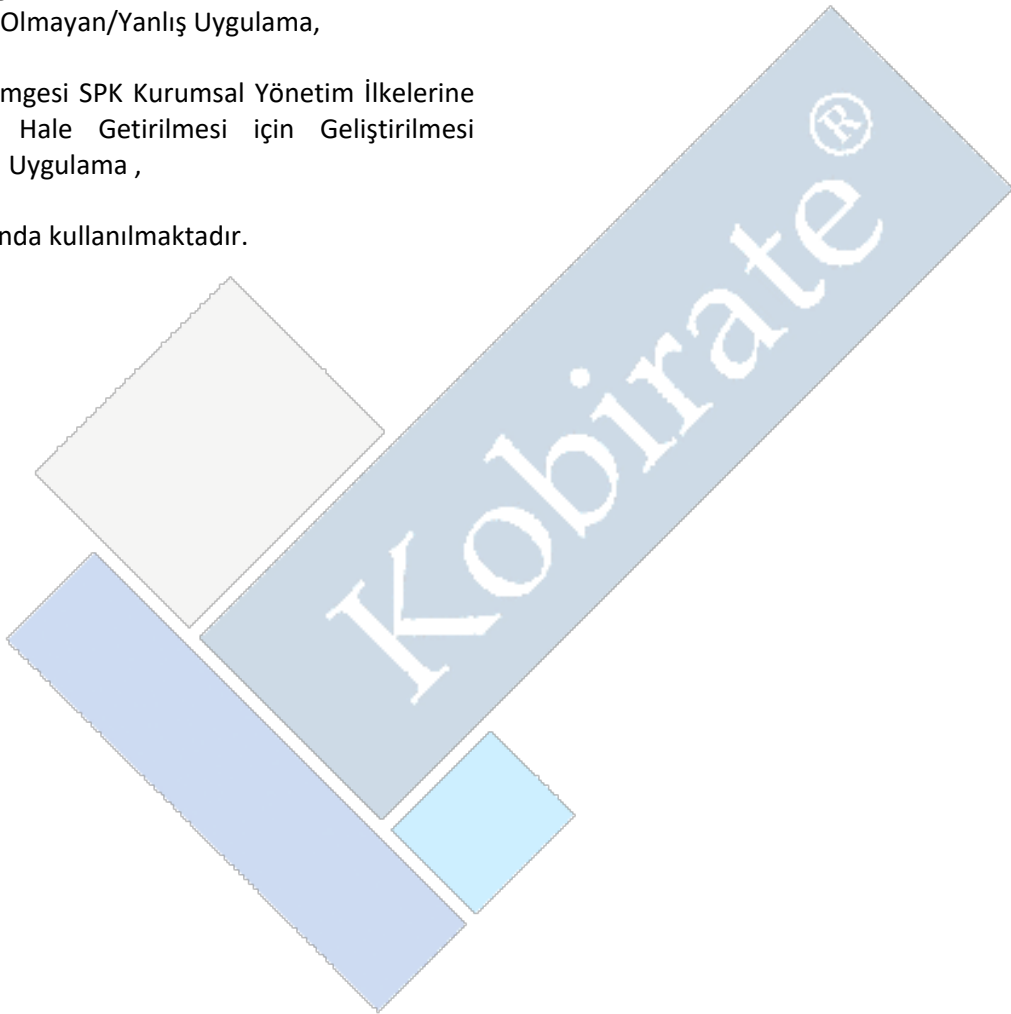
Bu rapordaki:

✓ 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	: Doğuş Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı Anonim Şirketi
Şirket Adresi	: Doğuş Center Maslak, Maslak Mah. Ahi Evran Caddesi No: 4/7 34398 Maslak Sarıyer-İstanbul
Şirket Telefonu	: (0 212) 335 28 50
Şirket Faksı	: (0 212) 335 28 99
Şirket Web Adresi	: http://www.dogusgyo.com.tr/
Şirket E-Posta Adresi	: info@dogusgyo.com.tr
Şirketin Kuruluş Tarihi	: 30 Temmuz 1997
Şirket Ticaret Sicil No	: 373764-321346
Şirketin Faaliyet Konusu	: Gayrimenkule ve Gayrimenkule Dayalı Sermaye Piyasası Araçlarına Gayrimenkul Projelerine, Gayrimenkule Dayalı Haklara ve Sermaye Piyasası Araçlarına Yatırım Yapılması
Faaliyette Bulunduğu Sektör	: Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı

Derecelendirme İle İlgili Şirket Temsilcileri:

Derecelendirme ile İlgili Şirket Temsilcisi:

Nazlı Yılmaz

Mali İşler Genel Müdür Yardımcısı

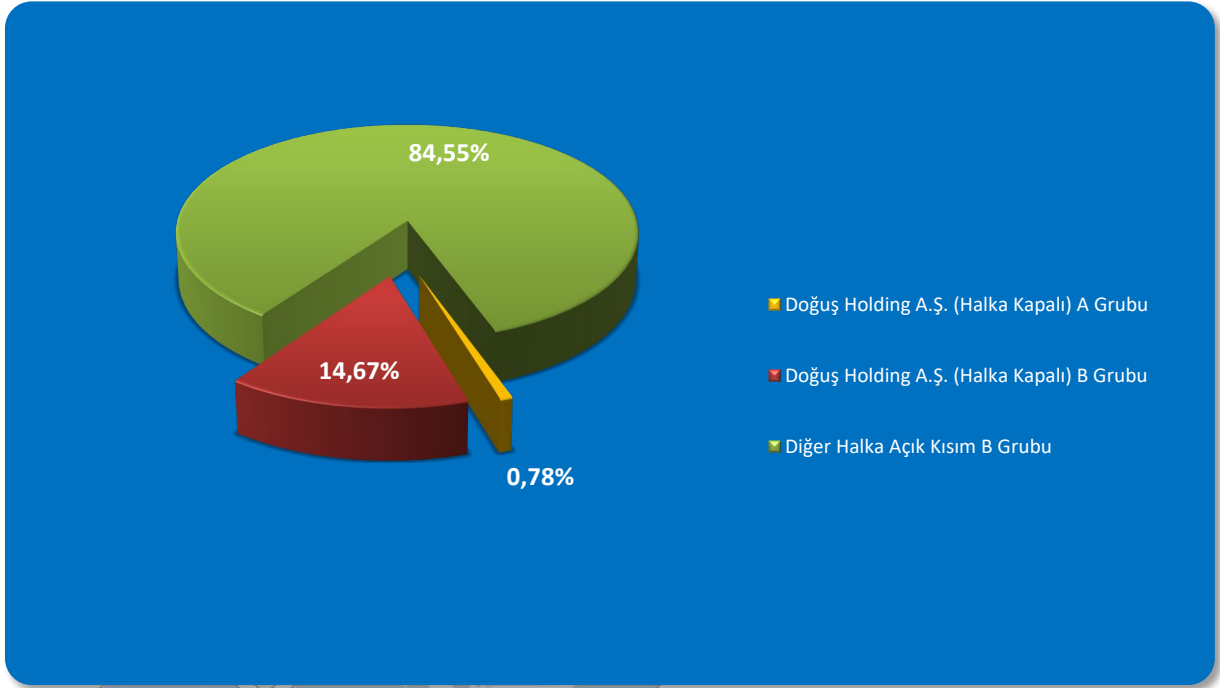
nazliyi@dogusgyo.com.tr

(0212) 3352850

Şirket Ortaklık Yapısı

Ortak Adı	Grubu	Türü	Pay Tutarı TL	31.12.2021 Pay Oranı (%)
Doğuş Holding A.Ş. (Halka Kapalı)	A	Nama	2.604.451,09	0,78
Doğuş Holding A.Ş. (Halka Kapalı)	B	Hamiline	48.693.872,06	14,67
Diğer Halka Açık Kısım	B	Hamiline	280.709.462,85	84,55
Toplam			332.007.786,00	100,00

Kaynak : www.dogusgyo.com.tr



Şirket Yönetim Kurulu (24/05/2021 itibariyle)

Ad/ Soyadı	Unvanı	İcracı/İcracı Değil
Hüsnü Akhan	Yönetim Kurulu Başkanı	İcracı Değil
Hasan Hüsnü Güzelöz	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı
Ekrem Nevzat Öztangut	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Erdem Tavas	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Prof. Dr. Güler Aras	Yönetim Kurulu Üyesi (Bağımsız)	İcracı Değil
Murat Bahadır Teker	Yönetim Kurulu Üyesi (Bağımsız)	İcracı Değil

Kaynak : www.kap.gov.tr

YÖNETİM KURULU KOMİTELERİ

DENETİM KOMİTESİ

Üye Adı / Soyadı	Ünvanı
Prof. Dr. Güler Aras	Başkan / Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Murat Bahadır Teker	Üye / Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

KURUMSAL YÖNETİM KOMİTESİ

Üye Adı / Soyadı	Ünvanı
Prof. Dr. Güler Aras	Başkan / Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Murat Bahadır Teker	Üye / Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Hasan Hüsnü Güzelöz	Üye / Yönetim Kurulu Üyesi-YİB Yöneticisi

RİSKİN ERKEN SAPTANMASI KOMİTESİ

Üye Adı / Soyadı	Ünvanı
Murat Bahadır Teker	Başkan / Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Prof. Dr. Güler Aras	Üye / Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Hasan Hüsnü Güzelöz	Üye / Yönetim Kurulu Üyesi-YİB Yöneticisi

Şirket Üst Yönetimi

Ad/ Soyadı	Unvanı
Çağan Erkan	Genel Müdür
Nazlı Yılmaz	Genel Müdür Yardımcısı-Mali İşler
Cem Engin	Genel Müdür Yardımcısı-Kurumsal İletişim ve Pazarlama

Şirketin seçilmiş bazı kalemlerdeki son iki yılın yılsonu Bilanço karşılaştırması

	2020/12 (TL)	2021/12 (TL)	(%)
Dönen Varlıklar	40.228.154	410.506.872	920,70
Duran Varlıklar	1.923.018.413	2.029.402.417	5,53
Toplam Aktifler	1.963.246.567	2.439.909.289	24,28
Kısa Vadeli Yükümlülükler	121.587.363	348.755.440	186,84
Uzun Vadeli Yükümlülükler	1.218.660.360	1.685.792.728	38,33
Öz Kaynaklar	622.998.844	405.361.121	-34,93

Kaynak : www.kap.gov.tr / 01.01.2021-31.12.2021 Doğuş GYO A.Ş. Yönetim Kurulu Faaliyet Raporu

Şirket Hisse Senedinin BİST'deki Son Bir Yıllık Zaman Dilimi İçerisindeki En Yüksek ve Düşük Kapanış Değerleri (01.05.2021-01.05.2022)

En Düşük (TL)	En Yüksek (TL)
7,65-TL (08.07.2021)	12,06-TL (28.09.2021)

Kaynak : Doğuş GYO A.Ş.

Şirketin Kısa Tarihçesi

Şirket, 25 Temmuz 1997 tarihinde Osmanlı GYO unvanı ile faaliyetlerine başladı ve 25 Mart 1998 tarihinde, Borsa İstanbul'da işlem gören üçüncü GYO şirketi olarak halka arz edilmiştir.

2001 yılı sonuna gelindiğinde her ikisi de Doğuş Grubu'na ait olan Osmanlı Bankası ve Garanti Bankası'nın birleşmesi neticesinde, %51 sermaye payı Garanti Bankası mülkiyetine geçerek, Garanti GYO unvanı ile Garanti Bankası'nın bir iştiraki haline gelmiştir.

Garanti GYO'nun ilk konut projesi olan EVİDEA Projesi'nin temelleri Kasım 2004 tarihinde atıldı. Toplam 34.000 m2'lik bir arsa üzerinde geliştirilen EVİDEA Projesi; 73.000 m2 konut alanı, 24.500 m2 sosyal tesis alanı olmak üzere toplam 101.000 m2 inşaat alanından oluşmaktadır.

Garanti GYO ve Yapı Kredi Koray'ın gayrimenkul geliştirme ve finansman alanındaki tecrübelerini birleştirerek gerçekleştirdikleri EVİDEA Projesi'ndeki konutların tamamı 2007 yılsonu itibarıyla sahiplerine teslim edilmiştir.

2005 yılının Haziran ayında Garanti GYO, İstanbul, Maslak'ta Doğuş Center Maslak Projesi'nin inşaatına başlanmıştır. Toplam inşaat alanı 63.202 m2 olan ve bunun 47.398 m2'si kiralanabilir alandan oluşan Doğuş Center Maslak, 9 Kasım 2006 tarihinde açılmıştır.

Şirketin ortaklık yapısı, Garanti Bankası'nın elinde bulundurduğu Garanti GYO hisselerinin General Electric (GE) Capital Corporation ve Doğuş Holding'e satılması üzerine, 1 Aralık 2006 tarihi itibarıyla %25,5 Doğuş Holding, %25,5 GE ve %49 halka açık olacak şekilde değişmiş, ticari unvanı ise aynı tarih itibarıyla Doğuş-GE GYO A.Ş. olarak tescil ettirilmiştir.

Ocak 2011 itibarıyla General Electric (GE) Capital Corporation'ın, Doğuş-GE GYO'da sahip olduğu hisselerinin tamamının Doğuş Holding'e satışı tamamlanmış ve şirketin ortaklık yapısı %51 Doğuş Holding ve %49 halka açık olacak şekilde değişmiştir. Aynı tarih itibarıyla şirketin ticari unvanı ise Doğuş GYO A.Ş. olarak tescil ettirilmiştir.

26 Aralık 2013 tarihinde tamamlanan kısmi bölünme işlemi neticesinde Gebze Center Alışveriş Merkezi, Doğuş GYO gayrimenkul yatırım portföyüne dâhil olmuştur. Doğuş Gayrimenkul Yatırım ve İşletme A.Ş. tarafından 2008 Ağustos ayında inşaatına başlanan Gebze Center AVM, 59.054 m2 kiralanabilir alanı, 130 civarında mağaza ve 180 milyon ABD Doları yatırım bütçesi ile 3 Eylül 2010 tarihinde faaliyete geçmiştir.

Gebze Center AVM'nin Doğuş GYO gayrimenkul yatırım portföyüne dahil edilmesi ile birlikte mevcut AVM'nin büyütülmesi, Ek Binalar ve Otel Projesi dahil edilerek karma bir yaşam merkezi

oluşturulmasına yönelik geliştirme çalışmalarına başlanmıştır. 20 Şubat 2015 tarihinde alınan yapı ruhsatı ile projenin inşaat aşamasına geçilmiştir. 47.045 m2 inşaat alanı bulunan proje kapsamında, 158 odalı otel ve çeşitli ticari alanlar bulunmaktadır.

6 Eylül 2016 tarihinde tamamlanan kısmi bölünme işlemi neticesinde Doğu Center Etiler, Doğu GYO gayrimenkul yatırım portföyüne dahil oldu. Doğu Center Etiler merkezinin toplam arsa alanı 36.440,80 m2 olup 45 adet bağımsız bölümden oluşmaktadır ve merkezin toplam kiralanabilir alanı ise 9.827 m2'dir. Doğu Center Etiler özellikle ofis ve sosyal alanları ile sağladığı kullanım olanakları bakımından bölgenin önemli iş merkezlerinden biri olma özelliğini taşımaktadır.

Yatırımına 2015 yılında başlanmış olan Gebze Center Otel ve Ek Binalar Projesi 2017 yılında tamamlanarak; otel "Hyatt House Gebze" markası ile açılmıştır. Otomotiv showroom ve servis alanı ile ek AVM ünitelerinin kiralanması tamamlanmıştır.

Haziran 2018 tarihinde Antalya 2000 Plaza'nın satış işlemleri tamamlanarak mevcut gayrimenkul şirketin yatırım portföyünden çıkmıştır.

2018 yılı Aralık ayında İstanbul'un en önemli iş ve ticaret merkezlerinden biri olan Maslak bölgesinde yer alan D-Ofis Maslak ofis binası ile portföyde yer alan Doğu Center Etiler kompleksinin içinde yer alan 16 ve 17 no'lu bağımsız bölümlerden oluşan Spor Merkezi Şirketçe satın alınmıştır. D-Ofis Maslak özellikle ofislerin, alışveriş merkezlerinin, lüks konut ve rezidansların yer aldığı prestijli bir lokasyonda konumlanması itibarıyla değerli bir ofis binası olma niteliği taşımakta ve 40.438 m2 kullanılabilir alanı bulunmaktadır. Doğu Center Etiler kompleksinin içinde yer alan Spor Merkezi ise İstanbul'un en prestijli spor merkezlerinden D-Gym tarafından işletilmekte olup 6.745 m2 kiralanabilir alandan oluşmaktadır.

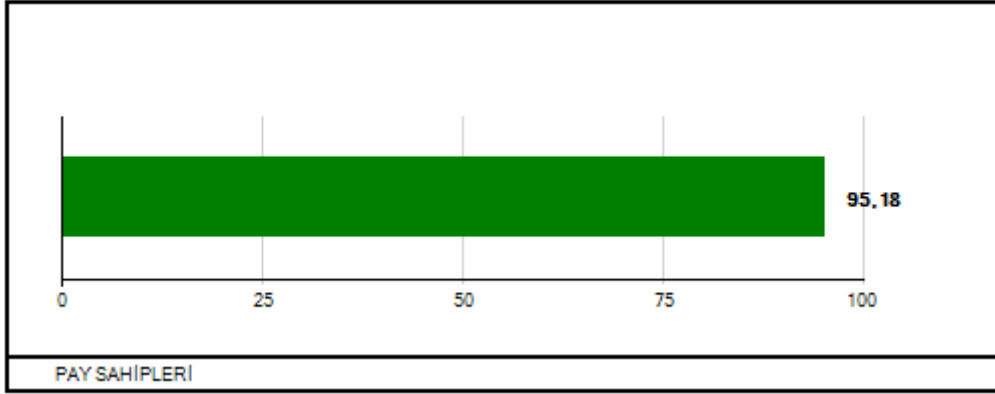
2021 yılının sonu itibarıyla Doğu GYO'nun gayrimenkul yatırım portföyü; Doğu Center Maslak, D-Ofis Maslak, Doğu Center Etiler – Ofis Binası, Doğu Center Etiler – Spor Merkezi, Gebze Center – Alışveriş Merkezi, Gebze Center – Otel (Hyatt House Gebze), Gebze Center – Otomotiv Showroom ve Servis (Doğu Oto Gebze) olarak oluşmuş ve Doğu GYO'nun yatırım amaçlı gayrimenkul portföyünün değeri 2,37 milyar TL olarak gerçekleşmiştir.

Kaynak: Doğu GYO A.Ş. 01.01.2021-31.12.2021 tarihli Yönetim Kurulu Faaliyet Raporu

Şirket halen BIST TÜM-100 / BIST TÜM / BIST ANA / BIST KURUMSAL YÖNETİM / BIST MALİ / BIST GAYRİMENKUL YAT. ORT. / endekslerinde işlem görmektedir.

Şirket ANA PAZAR'da yer almaktadır.

4. DERECELENDİRMENİN BÖLÜMLERİ A. PAY SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Yatırımcı İlişkileri Birimi var ve pay sahiplerini ilgilendiren tüm görevleri gereği gibi yerine getiriyor.
- ✓ Yatırımcı İlişkileri Birim yöneticisi Kurumsal Yönetim Komite üyesi olarak görevlendirilmiş.
- ✓ Özel denetim yapılmasını zorlaştıracı düzenlemeler bulunmuyor.
- ✓ Genel kurullar ilgili yasa, mevzuat ve ana sözleşmeye uygun yapılıyor.
- ✓ Genel Kurullar kamuya açık yapılıyor. Ana sözleşmede de bu konu düzenlenmiş.
- ✓ Oy hakkının kullanılmasını zorlaştıracı düzenlemeler ve oy sayısına üst sınır uygulaması bulunmuyor.
- ✓ Bağış ve yardımlara ilişkin politikalar oluşturulmuş, genel kurulun onayına sunulmuş ve kamuya açıklanmış.
- ✓ Ana sözleşmede kâr payı avansı düzenlenmiş.
- ✗ **A Grubu Payların YK üye seçiminde aday gösterme imtiyazı bulunmaktadır.**
- ✗ **Azlık hakları ana sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük miktara sahip olanlara tanınmamaktadır.**

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde belirtildiği üzere pay sahipliği hakkının

kolaylaştırılması, pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakları, pay sahiplerinin genel kurula katılım hakları, pay sahiplerinin oy hakları, azlık pay sahiplerinin hakları, pay sahiplerinin kâr payı alma hakları ve pay sahiplerinin istediklerinde istediği kişilere paylarını devredebilme hakları başlıkları çerçevesinde **114** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bölümden **95,18** puan almıştır.

a. Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması

Doğuş GYO'da yatırımcı ve pay sahipleri ile ilişkiler doğrudan Genel Müdür Sn. Çağan ERKAN'a bağlı olarak görev yapan Yatırımcı İlişkileri Birimi tarafından yürütülmektedir. Şirket iç yönetmeliklerinde birimin görev ve sorumlulukları Sermaye Piyasası Kurulu tarafından 03.01.2014 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirtilen çerçevede düzenlenmiştir. Buna göre; Yatırımcı İlişkileri Biriminin başlıca görevleri aşağıdaki gibidir:

- Kurumsal yönetim ve kamuyu aydınlatma ile ilgili her türlü husus dahil olmak üzere Sermaye Piyasası Mevzuatı'ndan kaynaklanan yükümlülüklerin Şirket adına yerine getirilmesini izlemek ve gözetmek,

- Pay Sahipleri ile Şirket arasında yapılan yazışmalar ile diğer bilgi ve belgelere ilişkin

kayıtların sağlıklı, güvenli ve güncel olarak tutulmasını sağlamak,

- Pay sahiplerinin Şirket ile ilgili bilgi taleplerini karşılamak,

- Genel Kurul toplantısı ile ilgili olarak pay sahiplerinin bilgi ve incelemesine sunulması gereken dokümanları hazırlamak ve Genel Kurul toplantısının ilgili mevzuata, esas sözleşmeye ve Şirket içi düzenlemelere uygun olarak yapılmasını sağlayacak tedbirleri almak.

Yatırımcı İlişkileri Birimi faaliyetleri, Sn. Hasan Hüsnü GÜZELÖZ'ün (YK Üyesi) koordinasyon ve denetiminde Sn. Nazlı YILMAZ (Mali İşler Genel Müdür Yardımcısı) tarafından yürütülmektedir. Sn. GÜZELÖZ'ün Sermaye Piyasası Faaliyetleri Düzey-3 (201358) ve Kurumsal Yönetim Derecelendirme Lisansları (700296) bulunmakta olup Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Tebliği'ne uygun olarak 09.04.2015 tarihinden beri Kurumsal Yönetim Komite Üyesi olarak görev yapmaktadır. Sn. YILMAZ'ın da Sermaye Piyasası Faaliyetleri Düzey-3 (213039) ve Kurumsal Yönetim Derecelendirme Lisansları (703070) bulunmaktadır.

Birim yöneticisi ve çalışanlarının görevin gerektirdiği bilgi ve deneyimleri ile yeterli düzeyde oldukları, başta bilgi alma ve inceleme hakkı olmak üzere pay sahipliği haklarının korunması ve kullanılmasının kolaylaştırılmasında etkin rol oynamakta oldukları gözlenmiştir.

Yatırımcı İlişkileri Birimi tarafından yürütülen faaliyetlerle ilgili olarak Yönetim Kurulu ve Kurumsal Yönetim Komitesine düzenli aralıklarla raporlama yapılmaktadır. Birim her yıl iki kez dönem faaliyetlerine içeren geniş kapsamlı faaliyet raporlarını Yönetim Kuruluna sunmaktadır. 2021 yılında da iki kez Yönetim Kuruluna raporlama yapılmıştır.

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.dogusgyo.com.tr) etkin olarak kullanılmaktadır.

Şirket; bilgilendirmelerini, yönetim kurulu tarafından onaylanan "Bilgilendirme Politikası" çerçevesinde yapmaktadır. Söz konusu politika şirketin kurumsal internet sitesinde yayınlanmakta, pay sahiplerinin bilgi alma hakkı anılan politikalar kapsamında ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

Pay sahiplerinin telefon ve/veya diğer iletişim araçları ile yazılı olarak yaptığı tüm başvuruların karşılandığı, istenilen bilgilerin ilgililere sağlandığı, yöneltilen sorulara telefon, e-posta veya birebir görüşmeler yolu ile cevap verildiği öğrenilmiştir.

01.01.2021-31.12.2021 tarihleri arasında YİB'nce bilgi edinme amaçlı olarak telefon, elektronik posta ya da internet yoluyla gelen toplam 84 adet başvuruya cevap verilmiştir.

2021 yılında Şirketçe çeşitli konularla ilgili KAP'ta toplam 84 adet bildirim yapılmıştır.

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 bulunmamaktadır. Bununla birlikte bu hakkın kullanımına dönük ana sözleşme ve şirket içi prosedürlerde bir düzenleme de yapılmamıştır.

c. Genel Kurula Katılım Hakkı

Doğuş GYO genel kurul toplantı sürecindeki uygulamaları ile bu alt bölüm kapsamındaki ilkelere çok 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 saptanmıştır. Aynı şekilde; genel kurul toplantı ilanı ile birlikte; 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 437 nci maddesi çerçevesinde pay sahiplerinin incelemesine hazır bulundurulacak belgeler ile şirketin ilgili mevzuat gereği yapması gereken bildirim ve açıklamaların da şirketin kurumsal internet sitesinde ve Kamuyu Aydınlatma Platformunda kamuya duyurulduğu belirlenmiştir.

2021 yılı faaliyetlerinin görüşüldüğü olağan genel kurul toplantısı 31.03.2022 tarihinde yapılmıştır. Toplantıya davet; 08.03.2022 tarih ve 10532 sayılı Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi (TTSG) ve 03.03.2022 tarihinde Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda (KAP) ayrıca Merkezi Kayıt Kuruluşu e-genel kurul sisteminde (EGKS) ve şirketin kurumsal internet sitesinde usulüne uygun şekilde yapılmıştır.

Gündem başlıklarının açık ve farklı yorumlara yol açmayacak şekilde ifade edildiği, gündemde "diğer" "çeşitli" gibi ibarelerin yer almamasına özen gösterildiği belirlenmiştir.

Şirket toplantı ilanı ile birlikte genel kurul süreci, oy kullanma şekli, gündem maddeleri ve daha birçok detaylı açıklamalar içeren bir bilgilendirme dokümanı hazırlayarak pay sahiplerinin toplantı hakkında görüş sahibi olmasını sağlamıştır. Bilgilendirme dokümanı Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri kapsamında yapılan tek açıklamalar çerçevesinde oldukça açıklayıcı bulunmuştur.

Gündem hazırlanırken, pay sahiplerinin gündemde yer almasını istedikleri konuları şirkete yazılı olarak iletmeleri halinde, yönetim kurulu tarafından dikkate alındığı bilgisi edinilmiştir. 31.03.2022 tarihinde gerçekleşen 2021 yılı Olağan Genel Kurul toplantısı öncesinde pay sahiplerinden böyle bir talep gelmemiştir.

Genel kurul toplantısı, pay sahipleri arasında eşitsizliğe yol açmayacak ve pay sahiplerinin mümkün olan en az maliyetle katılımını sağlayacak şekilde gerçekleştirilmiş ve toplantı için uygun bir mekânda yapılmıştır.

Genel kurul toplantılar söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dâhil kamuya açık yapılmakta ve bu uygulama ana sözleşmenin 21. maddesinde düzenlemiş bulunmaktadır.

Şirket Yönetim Kurulu'ndan Yönetim Kurulu üyesi Sn. Hasan Hüsnü GÜZELÖZ 2021 yılı faaliyetlerinin görüşüldüğü olağan genel kurul toplantısına fiziki ortamda katılmıştır.

Toplantıda yöneltilebilecek soruları cevaplamak üzere, Sn. Çağan ERKAN (Genel Müdür) ve Sn. Nazlı YILMAZ (Mali İşler Genel Müdür Yardımcısı) ile bağımsız denetim firmasının temsilcisi Sn. Sinem GÖK'de toplantıda hazır bulunmuşlardır.

İlgililerle yapılan görüşmeler ve genel kurul tutanağı üzerinde yapılan incelemelerde; toplantıda, gündem maddelerinin ayrı ayrı oylandığı, oyların sayılıp pay sahiplerine toplantı bitmeden duyurulduğu anlaşılmıştır.

Tutanağın incelenmesi sonucu toplantı başkanının, genel kurul toplantısında ortaklarca sorulan ve ticari sır kapsamına girmeyen her sorunun doğrudan genel kurul toplantısında cevaplandırılmış olmasını sağladığı görülmüştür. Söz konusu soru ve verilen cevaplar şirketin kurumsal internet sitesinde yayınlanmıştır.

Bu alt bölümle ilgili olarak ilkelere çok iyi düzeyde uyum sağlandığı kanısına varılmıştır.

d. Oy Hakkı

Gerek ana sözleşmede gerekse iç prosedürlerde pay sahiplerinin genel kurulda kullanabileceği oy sayısına üst sınır getirilmemiş, oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı düzenlemelere yer verilmemiş ve her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlanmıştır.

Pay sahipleri genel kurul toplantılarında oy hakkını bizzat kullanabileceği gibi, pay sahibi olan veya olmayan üçüncü bir şahıs aracılığı ile de kullanabilmekte, bu amaçla kullanılacak vekâletname örnekleri şirket merkezi, kurumsal internet sitesi ve ilan ekinde pay sahiplerine sunulmaktadır. Pay sahipleri elektronik ortamda da oy kullanabilmektedir. Şirket ana sözleşmesinin 29'uncu maddesine göre, genel kurul toplantılarında her hissenin bir oy hakkı vardır. Aynı madde ile oy kullanma yöntemi de düzenlenmiştir. Şirketin kurumsal internet sayfasında genel kurullarda oy kullanma yöntemi yayınlanmakta olup toplantılarda pay sahiplerinin bu konuda ayrıca bilgilendirildiği öğrenilmiştir.

Şirketin beraberinde bir hâkimiyet ilişkisi getiren karşılıklı iştiraki bulunmamaktadır.

Ancak, ana sözleşmeyle "A" grubu hisselerin yönetim kuruluna aday gösterme imtiyazına sahip olması, ilkelere uyum sağlanamayan bir alan olarak saptanmıştır.

e. Azlık Hakları

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

Ana sözleşmenin 21. maddesinde "Şirket sermayesinin en az yirmide birine sahip bulunan pay sahipleri tarafından yazılı olarak gerektirici sebepleri ve gündemi belirterek Yönetim Kurulu'ndan genel kurulu toplantıya çağırmasını veya genel kurul zaten toplanacak ise karara bağlanmasını istedikleri konuları gündeme konulmasını isteyebilecekleri" hususları düzenlenmiştir. Her ne kadar sermayedeki payı %5'in altındaki pay sahiplerine yaygınlaştırılmasa da ilgili yasa ve tebliğlere uygun olarak bu hususların ana sözleşmede düzenlenmiş olması Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum açısından olumlu karşılanmıştır. Ancak şirket sermayesinin yirmide birinden daha düşük oranda paya

sahip olanların haklarına ilişkin ana sözleşmede ilave bir düzenleme yapılmamıştır.

f. Kâr Payı Hakkı

Şirket, SPK tebliğleri ile TTK'da belirlenen kriterlere uygun olarak kâr payı dağıtım politikasını belirlemiş ve elektronik ortamda kamuya açıklamıştır. Söz konusu politikanın yatırımcıların şirketin gelecek dönemlerde elde edeceği kârın dağıtım usul ve esaslarını öngörebilmesine imkân verecek açıklıkta asgari bilgileri içerdiği belirlenmiştir.

Şirket kâr dağıtım politikası içinde kâr dağıtımını; "Kâr dağıtım politikası hususunda Sermaye Piyasası Mevzuatı, Vergi Mevzuatı ve Esas Mukavelemizde yer alan hükümler çerçevesinde Yönetim Kurulu kâr dağıtım teklifini hazırlayıp Genel Kurulun onayına sunmaktadır. Genel Kurul Toplantısında kârın dağıtılıp dağıtılmayacağı, ne şekilde ve ne zaman dağıtılacağı hususları görüşülüp karara bağlanmaktadır ve mevzuata uygun olarak tüm bildirimler yasal süreleri içerisinde yerine getirilmektedir." şeklinde açıklamaktadır.

Kâr dağıtım politikasında ayrıca;

- Kâr dağıtım politikasının uygulanmasında pay sahiplerinin menfaatleri ile şirket menfaati arasında dengeli bir politika izleneceği,
- Yıllık kârın ortaklara hangi tarihte ne şekilde verileceğinin, Sermaye Piyasası Kurulu'nun konuya ilişkin düzenlemeleri dikkate alınarak Yönetim Kurulu'nun teklifi üzerine Genel Kurul tarafından kararlaştırılacağı, ana sözleşme hükümlerine uygun olarak dağıtılan kârların geri alınmayacağı,
- Ortaklıklarda kâr payı, dağıtım tarihi itibarıyla mevcut payların tümüne, bunların ihraç ve iktisap tarihleri dikkate alınmaksızın payları oranında eşit olarak dağıtılacağı,

gibi, pay sahipleri ve yatırımcıların ihtiyaç duyacağı birçok husus kamuya açıklanmıştır.

Şirketin kârına katılım konusunda herhangi bir imtiyaz bulunmamaktadır.

Şirket ana sözleşmesinin 31. Maddesinde kâr payı avansı da düzenlenmiş olmakla birlikte bugüne kadar temettü avansı dağıtımını yapmamıştır.

2021 yılı faaliyetleri SPK'ya göre -229.276.304.- TL, Vergi Usul Kanununa göre tutulan yasal kayıtlara göre ise -405.461.544,73 TL net dönem zararı ile sonuçlanmıştır. 31.03.2022 tarihinde yapılan genel kurulda oluşan zarar nedeniyle kâr dağıtımını yapılamayacağı hakkında pay sahiplerine bilgilendirme yapılmıştır.

Yönetim Kurulu'nun kâr dağıtım kararı ve kâr dağıtım tablosu Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda genel kurul davetiyle aynı gün yayımlanmıştır.

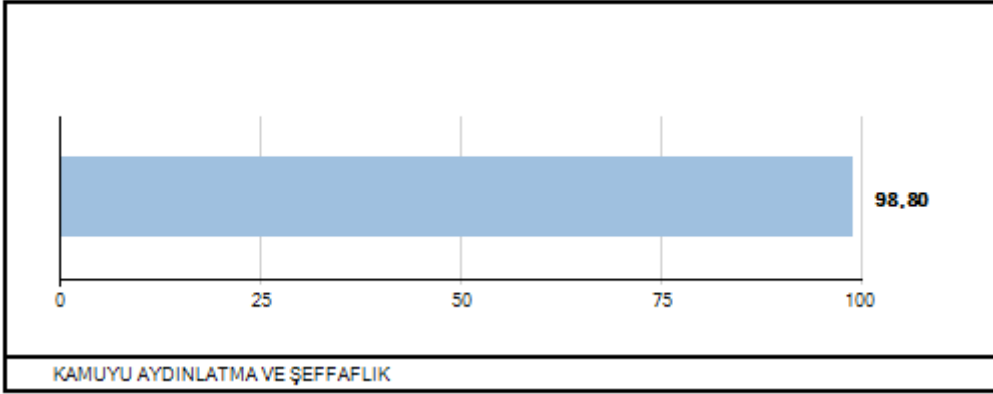
Bu alt bölümde Doğuş GYO ilkelere üst düzeyde uyum sağlamıştır.

g. Payların Devri

Şirket ana sözleşmesinde payların devrini güçleştirici herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Kobirate®

B. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Kamuyu aydınlatma faaliyetleri oluşturulan bilgilendirme politikaları çerçevesinde sürdürülüyor.
- ✓ Kurumsal internet sitesi ilkelerde sayılan bilgi/belgeleri kapsıyor ve sürekli güncelleniyor.
- ✓ Kurumsal internet sitesinde yer alan bilgi/belgeler son beş yıllık olarak yayınlanıyor.
- ✓ İnternet sitesinde yer alan bilgiler İngilizce olarak da yayınlanıyor.
- ✓ Finansal tablo bildirimleri KAP'ta Türkçenin yanı sıra eş anlı olarak İngilizce olarak da açıklanıyor.
- ✓ Faaliyet raporunun içeriği ilkelere ve diğer yasal düzenlemelere uygun.

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; Kurumsal İnternet Sitesi ve Faaliyet Raporu başlıkları çerçevesinde **93** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **98,80** puan almıştır.

Doğuş GYO kamuyu aydınlatma konusundaki açıklamalarını kurumsal internet sitesi ve Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda duyurduğu "Bilgilendirme Politikası"na uygun olarak yapmaktadır.

Şirkette kamunun aydınlatılmasında yapılacak bildirimlerden sorumlu ve imza yetkisini haiz

kişiler; Yönetim Kurulu Üyesi Sn. Hasan Hüsni GÜZELÖZ ve Mali İşler Genel Müdür Yardımcısı Sn. Nazlı YILMAZ'dır. Adı geçen kişiler kamuyu aydınlatma ile ilgili her türlü hususu gözetmek ve izlemek üzere görevlendirilmiştir.

Şirketin 2021 yılı bağımsız denetimi DRT Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş. (Member of Deloitte Touche Tohmatsu Limited) tarafından yapılmıştır. Düzenlenen raporlarında bağımsız denetçinin görüş bildirmekten kaçındığı, şartlı görüş bildirdiği ya da imza atmadığı herhangi bir durum olmamıştır. Şirket yetkilileri ile yapılan görüşmede; bağımsız denetim kuruluşu ve bu kuruluşun denetim elemanları ile bağımsızlığı zedeleyecek bir gelişmenin yaşanmadığı ve herhangi bir yasal ihtilaf olmadığı bilgisi edinilmiştir.

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 hâkim bulunduğu bir danışmanlık şirketi ve çalışanları, şirkete aynı dönem için danışmanlık hizmeti vermemiştir.

Denetim komitenin önerisi ve genel kurulun onayı ile 2022 yılı denetiminin KPMG Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali

Müşavirlik A.Ş. tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

a. Kurumsal İnternet Sitesi

Kamuya açıklanacak bilgiler, açıklamadan yararlanacak kişi ve kuruluşların karar vermelerine yardımcı olacak şekilde, zamanında, doğru, eksiksiz, anlaşılabilir, yorumlanabilir ve düşük maliyetle kolay erişilebilir biçimde şirketin kurumsal internet sitesinde (www.dogusgyo.com.tr) kamunun kullanımına sunulmaktadır. Kurumsal internet sitesi kamuyu aydınlatma aracı olarak aktif ve etkin bir platform olarak kullanılmakta ve burada yer alan bilgiler sürekli güncellenmektedir. Şirketin internet sitesindeki bilgiler, ilgili mevzuat hükümleri gereğince yapılmış olan açıklamalar ile tutarlı olup çelişkili ve eksik bilgi içermediği belirlenmiştir.

Şirketin internet sitesinde; mevzuat uyarınca açıklanması zorunlu bilgilerin yanı sıra; ticaret sicili bilgileri, son durum itibarıyla ortaklık ve yönetim yapısı, imtiyazlı paylar hakkında detaylı bilgi, değişikliklerin yayınlandığı Türkiye Ticaret Sicili Gazeteleri'nin tarih ve sayısı ile birlikte ana sözleşmenin son hali, özel durum açıklamaları, finansal raporlar, faaliyet raporları, izahnameler ve diğer kamuyu aydınlatma belgeleri, genel kurul toplantılarının gündemleri, katılanlar cetvelleri ve toplantı tutanakları, vekâleten oy kullanma formu, pay alım teklifi ve şirketin kendi paylarının geri alınmasına ilişkin politikası, kâr dağıtım politikası, bilgilendirme politikası, şirket tarafından oluşturulan etik kurallar ve sıkça sorulan sorular başlığı altında, şirkete ulaşan bilgi talepleri ile soru ve şikâyetler ve bunlara verilen cevaplar yer almaktadır. Bu kapsamda sayılan belgeler ve bilgiler son 5 yıllık olarak yayımlanmaktadır. Şirketin ortaklık yapısı, pay miktarı ve oranları ile hangi imtiyaza sahip oldukları da yine kurumsal internet sitesinde yer almaktadır. Kurumsal internet sitesinde yer alan bu bilgiler, uluslararası yatırımcıların yararlanabilmesi açısından İngilizce olarak yayımlanmaktadır.

Doğuş GYO, ayrıca yatırımcılar için önemli özel durum açıklamalarının İngilizcelerine de İngilizce kurumsal web sitesinde yer vermektedir.

Bu alt bölümde şirketin kurumsal yönetim ilkelerine uyumu çok iyi düzeydedir.

b. Faaliyet Raporu

Yönetim kurulunun, faaliyet raporlarını kamuoyunun şirketin faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda hazırladığı görülmektedir.

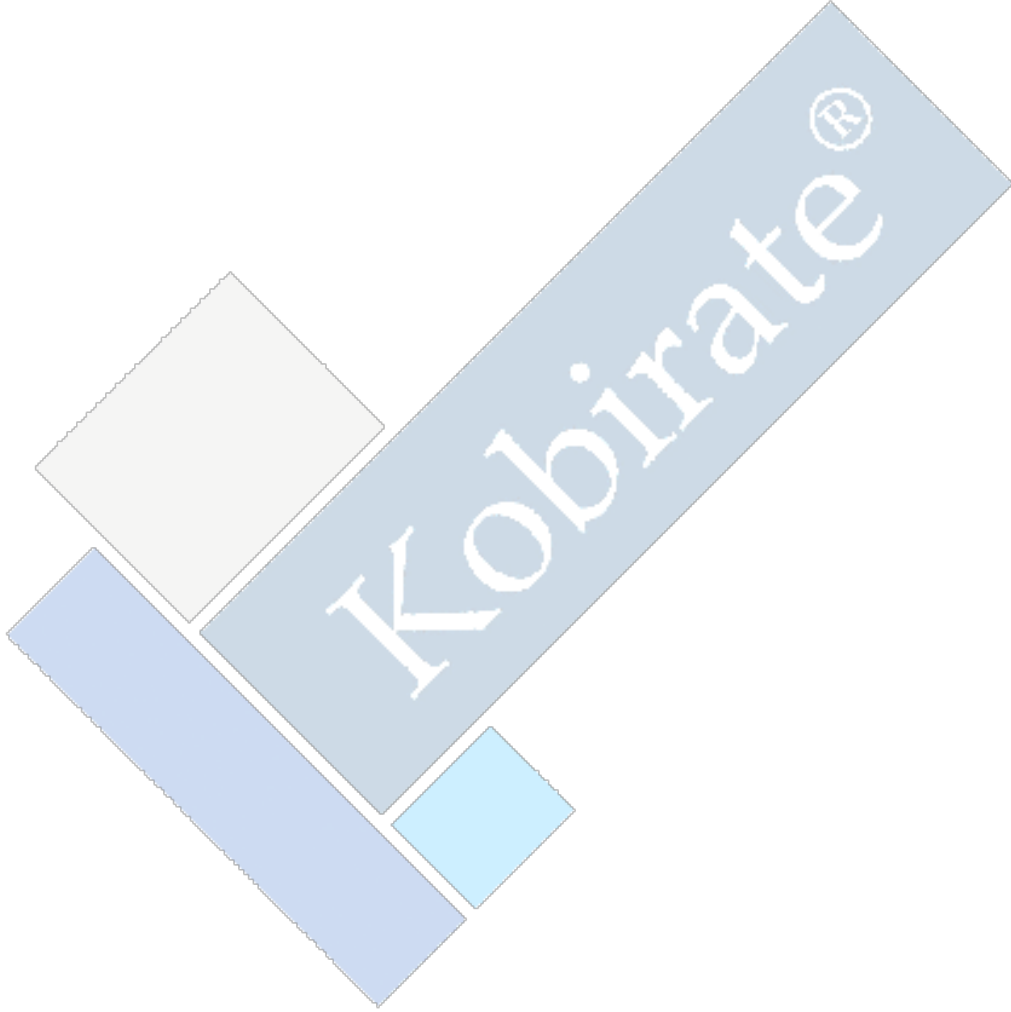
İlgili mevzuatta ve kurumsal yönetim ilkelerinin diğer bölümlerinde belirtilen hususlara ek olarak yıllık faaliyet raporlarında:

- a) Yönetim Kurulu üyeleri ve yöneticilerin şirket dışında yürüttükleri görevler hakkında bilgiye,
- b) Yönetim Kurulu bünyesinde oluşturulan komitelerin üyeleri, toplanma sıklığına,
- c) Yönetim kurulunun yıl içerisindeki toplantı sayısına,
- d) Yönetim Kurulu'nun aldığı önemli Yönetim Kurulu kararlarına,
- e) Şirket faaliyetlerini önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişiklikleri hakkında bilgiye,
- f) Şirket aleyhine açılan önemli davalar ve olası sonuçları hakkında bilgiye,
- g) Şirketin yatırım danışmanlığı ve derecelendirme gibi konularda hizmet aldığı kurumlarla arasındaki çıkar çatışmaları ve bu çıkar çatışmalarını önlemek için şirketçe alınan tedbirler hakkında bilgiye,
- h) Yönetim Kurulu'nun komitelerin etkinliği ile ilgili değerlendirmelerine,
- i) Çalışanların sosyal hakları, mesleki eğitimi ile diğer toplumsal ve çevresel sonuç doğuran şirket faaliyetlerine ilişkin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkında bilgiye,

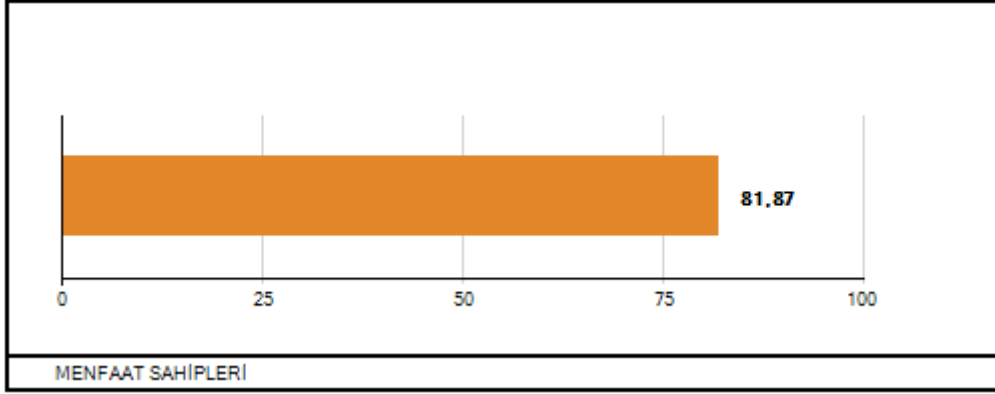
yer verilmektedir.

Son beş yıllık faaliyet raporları elektronik ortamda pay sahipleri ve kamuoyu ile paylaşılmaktadır. Şirketin bu bölümdeki uygulamalarının, Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Tebliği'nde sayılan Kurumsal Yönetim İlkeleri ile uyumu çok iyi düzeydedir.

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık bölümünden Şirketin bir önceki dönemle bu derecelendirme dönemi arasındaki ufak puan farklılığı metodolojik güncellemeyle metodolojiden çıkarılan kriterlerden kaynaklanmaktadır.



C. MENFAAT SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Etik ilke ve Kurallar elektronik ortamda yayınlanıyor.
- ✓ Menfaat sahiplerinin haklarının kullanımını zorlaştıran düzenlemeler bulunmuyor.
- ✓ Çalışanlara güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmış.
- ✓ Çalışanlar tarafından ayrımcılık yapıldığına ya da haklarını alamadıklarına ilişkin şikâyet bulunmuyor.
- ✓ Kapsamlı bir insan kaynakları politikası var.
- ✓ İşe alım, terfi, ödüllendirme ve disiplin yönetmelikleri bulunuyor ve uygulamada bu yönetmeliklere uygun davranılıyor.
- ✓ Ticari sır kapsamında, menfaat sahipleri ile ilgili bilgilerin gizliliğine özen gösteriliyor.
- ✓ Kurumsal sosyal sorumluluk politikaları belirlenmiş ve kamuya açıklanmış.
- ✓ Menfaat sahiplerine ilişkin oldukça geniş kapsamlı bir şirket politikasının oluşturulmuştur.
- ✗ Sürdürülebilirlik belirlenmemiş ve yaklaşımı kamuya açıklanmamış.

✗ Şirket çalışanlarına yönelik pay edindirme planları oluşturulmamıştır.

✓/✗ Şirket iç düzenlemelerinde çalışanlar ve menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici mekanizma ve modeller oluşturulmuş ancak ana sözleşmede herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere menfaat sahiplerine ilişkin şirket politikası, menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımının desteklenmesi, insan kaynakları politikası, müşteriler ve tedarikçilerle ilişkiler, etik kurallar ve sosyal sorumluluk ve metodolojiye yeni ilave edilen sürdürülebilirlik başlıkları çerçevesinde **104** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **81,87** puan almıştır.

a. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikaları

Kurumsal Yönetim İlkelerinde menfaat sahipleri, şirketin hedeflerine ulaşmasında veya faaliyetlerinde ilgisi olan çalışanlar, alacaklılar, müşteriler, tedarikçiler, sendikalar, çeşitli sivil toplum kuruluşları gibi kişi, kurum veya çıkar grubu olarak tanımlanmıştır. Doğuş GYO'nun, işlem ve faaliyetlerinde menfaat

sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını koruma altına aldığı belirlenmiştir.

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

Menfaat sahiplerinin mevzuat ve sözleşmelerle korunan haklarının ihlali halinde etkili ve süratli bir tazmin imkânı sağlandığı, ilgili mevzuat ile menfaat sahiplerine sağlanmış olan tazminat gibi mekanizmaların kullanılabilmesi için gerekli kolaylığı gösterdiği düşünülmektedir. Diğer yandan şirket çalışanlarına yönelik tazminat politikası ilgili yasal düzenlemelere uygun olarak oluşturulmuş ve bu politika kurumsal İnternet sitesi aracılığıyla kamuya açıklanmıştır.

Menfaat sahiplerinin haklarının korunması ile ilgili şirket politikaları ve prosedürleri hakkında yeterli bir şekilde bilgilendirildiği öğrenilmiştir.

Şirket kurumsal İnternet sitesinde de yer alan 27.06.2016 tarihli Yönetim kurulu kararıyla kabul edilen "Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası" tüm menfaat sahiplerinin korunması, bilgilendirilmesi, şirket yönetimine katılımlarının desteklenmesi, müşteri ve tedarikçiler ile olan ilişkilerin düzenlenmesi ile ilgili şirket uygulamalarını içeren bir politika olup tüm menfaat sahiplerine açıktır. Mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemlerin kurumsal yönetim komitesine iletilebilmesi için gerekli prosedür de bu politika içinde yer almaktadır.

Şirketin bu alt bölümle ilgili olarak ilkelere önemli ölçüde uyum sağladığı görülmüştür.

b. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi

Doğuş GYO yönetimi, çalışanları ile iletişimi güçlendirmek, beklentilerini sorgulamak ve iş birliği yaparak hareket etmenin, çok daha verimli bir iş ortamı yaratılacağı inancıyla hareket etmektedir.

Şirket bünyesinde Genel Müdür başkanlığında koordinasyon sağlama amaçlı şirket bölüm yöneticilerinin katıldığı haftalık toplantılar düzenlendiği öğrenilmiştir. Bu toplantılarda şirket faaliyetleri ile ilgili çalışanların görüş ve önerileri değerlendirilmekte olduğu ifade edilmektedir.

Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası'nda şirket çalışanlarının karar süreçlerine etkin katılımı, Doğuş Grubu tarafından oluşturulan "Çalışan Memnuniyeti Anketi" sistemi ile sağlanmaktadır. Çalışanların görüşlerinin alınmasına yönelik olarak yılda bir kez gerçekleştirilen anketin sonuçları şirket yönetimi tarafından değerlendirilerek çalışanlara duyurulmaktadır. Bu sistem aracılığı ile personelim iş ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik önerileri değerlendirilerek uygulanabilir görülen öneriler şirket politikalarının belirlenmesinde göz önünde bulundurulduğu ifade edilmektedir.

Şirket ana sözleşmesinde çalışanlar ve menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak yukarıda sayılan oluşumlar için iç düzenlemeler hazırlanmıştır. Diğer yandan bu çalışmalar sonraki dönemlerde de derecelendirme süreçlerinde takip edilecektir.

c. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası

Şirketin bir insan kaynakları politikası ve eğitim bulunmaktadır.

İnsan kaynakları ve eğitim politikası kapsamında; işe alma, çalışma koşulları, disiplin uygulamaları, personelin yetki ve sorumlulukları, ücret, sağlık hakları, izin hakları, terfiler, görev değişiklikleri ve işten

çıkarma, ölüm, istifa ve emeklilik gibi konularda çok ayrıntılı prosedür ve iç düzenlemeler bulunmaktadır. Uygulamada da bu politikalara sadık kalındığı izlenimi edinilmiştir. İşe alım politikaları oluşturulurken ve kariyer planlamaları yapılırken eşit koşullardaki kişilere eşit fırsat sağlanması ilkesinin benimsendiği görülmüştür.

Şirket çalışanlarına performans ve ödüllendirme kriterleri duyurmuş, performans değerlendirme sonuçlarının çalışanların toplam gelirlerini doğrudan etkilemekte olduğu, ayrıca atama, terfi ve gelişim planlarının hazırlanmasında göz önünde bulundurulduğu açıklanmıştır.

Şirket'in iş süreçlerinin her aşamasında insan haklarına saygılı ve hiçbir koşulda cinsiyet, yaş, din, dil, ırk, etnik köken vb. ayrımı yapmadan tüm paydaşlara ve çalışanlara eşit davranmaya özen gösterdiği izlenimi edinilmiştir. Bu konuda aksine uygulamalar nedeniyle çalışanlardan şirket üst yönetimine ulaşan herhangi bir şikâyet bulunmadığı bildirilmiştir.

Belgeler üzerinde yapılan çalışmalarda, çalışanlara yönelik eğitim politikalarının oluşturulduğu ve bu politikalara uygun eğitim programları oluşturulduğu gözlemlenmiştir.

Doğuş GYO'da 31 Aralık 2021 sonu itibarıyla 8 erkek, 5 kadın olmak üzere toplam 13 kişi çalışmaktadır.

01.01.2021-31.12.2021 tarihleri arasında çalışanlara toplam 16 saat mesleki eğitim ve yabancı dil eğitim imkânı sağlandığı öğrenilmiştir.

Şirket yetkilileri ve çalışanları ile yapılan görüşmelerde çalışanların izin almak suretiyle dernek faaliyetlerinde yer almasının önünde herhangi bir engel bulunmadığı bilgisine ulaşılmıştır.

Çalışanlar herhangi bir sendikal örgütlenmeye dâhil değildir.

Çalışanlara yönelik olarak hisse senedi edindirme planları oluşturulmamıştır.

Bu alt bölümde Doğuş GYO, kurumsal yönetim ilkelerine iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

d. Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler

Şirket menfaat sahipleri içerisinde yer alan kiracılarına (müşterilerine) Covid-19 pandemisi sebebiyle 2020 yılında başladığı kira desteklerine 2021 yılında da devam etmiştir.

Tedarikçilerle ilgili işlemler ise her tedarikçi ile ayrı sözleşme imzalamak suretiyle sürdürülmekte ve tedarikçiler ile olan ilişkileri kamuyu aydınlatma araçları ile duyurmaktadır.

Örnekleme yöntemiyle seçilen belgeler üzerinde yapılan çalışmalarda mal ve hizmet alınan tedarikçilerle çalışmaların bu konuda oluşturulan iç prosedürlere uygun sürdürülmekte olduğu izlenimi edinilmiştir.

Tedarikçiler ile ilgili ticari sır kapsamındaki bilgilerin gizliliğine özen gösterildiği, çalışanların da gizlilik konusunda yeterli bilgiye sahip oldukları ve gerekli dikkati gösterdikleri anlaşılmıştır.

e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Tüm çalışanların uymak zorunda olduğu bir etik kurallar bütünü hazırlanmış, genel kurulca onaylanarak şirketin kurumsal internet sitesinde yayınlamıştır.

Etik kurallar üzerinde bir güncelleme çalışmasının yapılacağı yetkililerle yapılan görüşmelerde öğrenilmiştir.

Doğuş GYO, kurumsal sosyal sorumluluklarını politikalar olarak belirlemiş ve kamuya açıklamıştır.

Şirket bu alt bölümdeki uygulamalarıyla da ilkelere oldukça iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

f. Sürdürülebilirlik

Şirket sürdürülebilirlik ile ilgili çalışmalarını;

"Sürdürülebilirlik kapsamında Doğuş GYO tüm faaliyetlerinde öncelikle çevresel ilkeler olmak

üzere insan hakları ve çalışma hayatını düzenleyen hukuksal çerçeve ve mevzuata uyumun sağlanması, toplumsal cinsiyet eşitliği, işe alımlarda fırsat eşitliği, çalışma standartlarının iyileştirilmesi, kadın istihdamına önem verilmesi, çalışanlara yapılan yatırımlar, iş sağlığı ve güvenliği, tüm paydaşlar ve menfaat sahipleri ile ilişkilerinde şeffaflık, kaynakların verimli kullanımı, enerji verimliliği ve dijitalleşme ve inovasyon gibi hususlarda sürdürülebilirliğini önemseyen politikalar benimseyerek başta merkezinde olmak üzere portföyündeki gayrimenkullerinde de uzun vadeli sürdürülebilir hedefleri hayata geçirmeyi planlamaktadır.” Şeklinde tanımlamıştır.

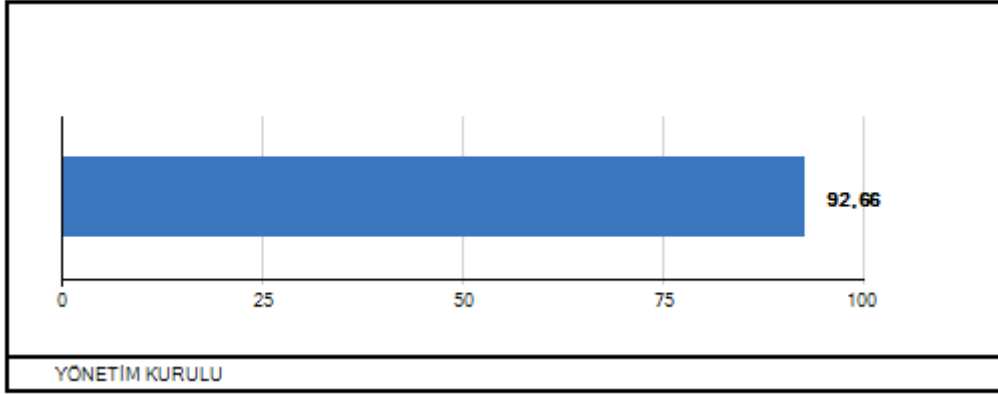
Şirket, Çevresel ilkelere uyum kapsamında, portföyünde yer alan gayrimenkullerde “Atık Yönetimi, Temiz Hava Sahası Uygulaması, Su Tasarrufu, Elektrik Tasarrufu” gibi konularda çeşitli çalışmalar yürütmektedir.

Şirket, Sosyal ilkelere uyum kapsamında menfaat sahipleri ile ilişkilerinde “Bilgilendirme Politikası, Etik İlke ve Kurallar, İnsan Kaynakları Politikası ve Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası” çerçevesinde hareket etmektedir.

Şirketin sürdürülebilirlik ilkeleri kapsamında henüz detaylı bir sürdürülebilirlik raporu bulunmamaktadır.

Ayrıca, Şirketin Sürdürülebilirlikle ilgili Çevresel ve Sosyal Risk yönetimi politikalarını, stratejisini, prosedürlerini, komitelerini ve çalışma esaslarını, eylem planlarını, projelerini oluşturup, kamuoyu ile paylaşması ilkelere olan uyumunu güçlendirecektir.

D. YÖNETİM KURULU



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Şirketin stratejik hedefleri, ihtiyaç duyacağı insan ve finansal kaynakları yönetim kurulunca belirlenmiş.
- ✓ Yönetim kurulu üye sayısı, kurulun verimli ve yapıcı çalışmalar yapması için yeterli.
- ✓ Yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğu icracı olmayan üyeler.
- ✓ Yönetim kurulunda iki bağımsız üye bulunuyor.
- ✓ Yönetim kurulunda bir kadın üye bulunuyor.
- ✓ Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı var.
- ✓ Kurumsal Yönetim, Denetimden Sorumlu ve Riskin Erken Saptanması Komiteleri aktif ve etkin çalışıyor.
- ✓ Yönetim kurulu üyeleri ve üst yönetimin görev kusurlarına karşı yönetici sorumluluk sigortası yapılmış, KAP'ta açıklanmış.
- ✓/✗ Yönetim kurulunda kadın üye oranı %25'in altındadır.
- ✓/✗ Yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan üst düzey yöneticilere sağlanan menfaatler yıllık faaliyet kişi bazında açıklanmamaktadır.

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; Yönetim Kurulunun İşlevi, Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları, Yönetim Kurulunun Yapısı, Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli, Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler ve Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar başlıkları çerçevesinde **140** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bölümden **92,66** puan almıştır.

a. Yönetim Kurulunun İşlevi

Yönetim kurulu, alacağı stratejik kararlarla, şirketin risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk yönetimi anlayışıyla şirketin öncelikle uzun vadeli çıkarlarını gözeterek, şirketi idare ve temsil etmektedir. Yönetim kurulu bu anlamda şirketin stratejik hedeflerini tanımlamış, ihtiyaç duyulacak insan ve finansal kaynaklarını belirlemiştir.

Yönetim kurulu, şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu gözetmekte; şirket yönetiminin performansını denetlemektedir.

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

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

b. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları

Yönetim kurulunun, faaliyetlerini şeffaf, hesap verebilir, adil ve sorumlu bir şekilde yürütmekte olduğu görülmektedir.

Yönetim kurulu üyeleri arasındaki görev dağılımı, kurulu üyelerinin görev ve yetkileri faaliyet raporunda açıkça belirtilmektedir.

Yönetim kurulu, başta pay sahipleri olmak üzere şirketin menfaat sahiplerini etkileyebilecek olan risklerin etkilerini en aza indirebilecek risk yönetim ve bilgi sistemleri ve süreçlerini de içerecek şekilde iç kontrol sistemlerini oluşturmuştur. Denetimden Sorumlu Komite, hâkim ortak Doğu Holding A.Ş. İç Denetim ekibinin hazırladığı iç denetim raporları doğrultusunda yıl içinde yönetim kuruluna iletilmesi gereken hususları raporlamaktadır.

Yönetim kurulu başkanlığı ve icra başkanı/genel müdürlük görevleri farklı kişiler tarafından ifa edilmektedir. Ana sözleşmede yönetim kurulu başkanı ile icra başkanı/genel müdürün yetkileri ayrıştırılmış ve net bir biçimde tanımlanmıştır. Diğer yandan yönetim kurulunun çalışma esaslarını düzenleyen yönetmelik içerisinde de yönetim kurulu başkanı, üyeler ve icra başkanı/genel müdürün görevleri detaylı bir şekilde tanımlanmıştır. Bu görev tanımları ilkelere büyük ölçüde örtüşmektedir.

Yönetim kurulunun şirket ile pay sahipleri arasında etkin iletişimin korunmasında, yaşanabilecek anlaşmazlıkların giderilmesinde ve çözüme ulaştırılmasında öncü rol oynadığı izlenimi edinilmiştir. Yönetim Kurulu bu amaca yönelik olarak Kurumsal Yönetim Komitesi ve Yatırımcı İlişkiler Birimi ile yakın iş birliği içerisinde bulunmaktadır. Aynı şekilde; yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, yöneticiler ile sürekli ve etkin iş birliği içerisinde olduğu gözlemlenmiş, gerekli görülen durumlarda yöneticilerin yönetim kurulu toplantılarına katıldığı

öğrenilmiştir. Ayrıca oluşturulan icra komitesinde hem yönetim kurulu üyeleri hem de üst düzey yöneticilere yer verilmek suretiyle şirketin stratejik kararlarında yönetim kurulu ile profesyoneller arasındaki bilgi akışının kesintisiz ve sağlıklı sürdürülmesi amaçlanmıştır.

Yönetim kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları ile şirkette sebep olacakları zarar sigorta edilmiştir. Sigorta tutarı şirket sermayesinin %25'ini aşmamakla birlikte 10.09.2021 tarihinde Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda açıklanmıştır.

Doğu GYO'nun bu alt bölümdeki uygulamaları ilkelere önemli ölçüde uygundur.

c. Yönetim Kurulunun Yapısı

Şirket Yönetim Kurulu bir (1) başkan ve beş (5) üye olmak üzere toplam altı (6) kişiden oluşmaktadır. Böylece ilkelere istenen asgari üye sayısı koşulu sağlanmıştır. Bu yapılanma yönetim kurulu üyelerinin verimli ve yapıcı çalışmalar yapmaları ve komitelerin oluşumu ve çalışmalarını etkin bir şekilde organize etmeleri bakımından yeterlidir.

Yönetim Kurulunda beş (5) üye icracı olmayan üye statüsünde olduğundan, bu haliyle yönetim kurulu yapısında ilkelere uygunluk sağlanmıştır. Kurulda icracı olmayan üyelerden ikisi (2) bağımsız üyedir. Bağımsız yönetim kurulu üyeleri, mevzuat, ana sözleşme ve ilkelere yer alan kriterler çerçevesinde bağımsız olduğuna ilişkin yazılı beyanlarını aday gösterme komitesine sunmuştur (şirkette aday gösterme komitesinin görevini kurumsal yönetim komitesi yerine getirmektedir). Kurumsal yönetim komitesi, bağımsız üyelik için aday tekliflerini, adayın bağımsızlık ölçütlerini taşıyıp taşıyamaması hususunu dikkate alan değerlendirmelerini yönetim kuruluna sunmuş ve şirket, kesinleşmiş bağımsız üye aday listesini genel kurul toplantı ilanı ile birlikte kamuya açıklamıştır. Ana sözleşmede yönetim kurulu üyelerinin en fazla üç yıla kadar görev yapabileceği ve bu süre sonunda yeniden seçilebileceği hükme bağlanmıştır.

Yönetim kurulunda bir (1) kadın üye görev yapmakta olup SPK'nın Yönetim Kurulunda %25 oranında kadın üye görevlendirme tavsiyesine uygunluk henüz sağlanmakla birlikte Şirketin konu ile ilgili çalışmaları devam etmektedir. Bununla birlikte yönetim kurulunun 24.06.2016 tarihli kararı ile onaylanan "Doğuş GYO A.Ş. Yönetim Kurulu Kadın Üye Politikası" halen yürürlüktedir.

Şirket Yönetim Kurulu'nda yer alan kadın yönetim kurulu üye oranının kurumsal yönetim ilkelerinin 4.3.9 numaralı maddesinde yer aldığı üzere %25'ten az olmayacak bir oluşuma gidilmesi ilkelere uyumu daha da kuvvetlendirecektir.

Doğuş GYO, bu alt bölümde ilkelere genel olarak iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli

Şirket ana sözleşmesinde yönetim kurulu toplantı sayısı, yönetim kurulu toplantı ve karar nisabına yer verilmiştir.

Şirket ana sözleşmesinin 13. Maddesinde Yönetim Kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağı tanımlanmıştır.

Ayrıca yönetim kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağı şirket içi düzenlemeler ile yazılı hale getirildiği görülmüştür. 4 Mayıs 2018 tarih ve 2018/01 sayılı Yönetim Kurulu İç Yönergesi'nin, mevzuat, ana sözleşme ve ilkelere uygun olduğu, uygulamada da bu yönetmelik hükümlerine uygun davranıldığı görülmüştür.

Yönetim Kurulu Üyesinin şirketteki görevini aksatmamasını teminen Yönetim Kurulu İç yönergesi içerisinde; "Yönetim kurulu üyesi şirket işleri için yeterli zaman ayırır. Yönetim kurulu üyesinin başka bir şirkette yönetici ya da yönetim kurulu üyesi olması veya başka bir şirkete danışmanlık hizmeti vermesi, söz konusu durumun çıkar çatışmasına yol açmaması ve üyenin şirketteki görevini aksatmaması şartıyla mümkündür." düzenlemesi yapılmıştır.

Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır ve herhangi bir üyeye veto hakkı tanınmamıştır.

Doğuş GYO'nun bu alt bölümle ilgili olarak Kurumsal Yönetim İlkelerine uyumu iyi düzeydedir.

e. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler

Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarının sağlıklı bir biçimde yerine getirilmesi için Denetimden Sorumlu Komite, 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.

Komitelerin görev alanları, çalışma esasları ve hangi üyelerden oluşacağı yönetim kurulu tarafından belirlenmiş ve yazılı dokümanlar olarak kurul tarafından onaylanmıştır. Komitelerde görev alan üyeler Kamuyu Aydınlatma Platformunda açıklanmıştır.

Denetimden Sorumlu Komite üyelerinin tamamının bağımsız yönetim kurulu üyeleri, diğer komitelerin de en az başkanlarının bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmesi ilkesine uygun davranılmıştır. İcra başkanı/genel müdür herhangi bir komitede görev almamıştır.

Denetimden Sorumlu Komite iki (2) bağımsız üyeden oluşturulmuştur. Komitede yönetim kurulu üyesi olmayan üye görevlendirmesi yapılmamıştır. Komitenin 2021 yılı içerisinde sekiz (8) kez toplantı yaptığı ve toplantı sonuçlarını yönetim kuruluna raporladığı belirlenmiştir.

Kurumsal Yönetim Komitesi üç (3) üyeden kuruludur. İki (2) komite üyesi icracı olmayan üyedir ve komite başkanı olarak bağımsız yönetim kurulu üyesi görevlendirilmiştir. Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Tebliği'ne uygun olarak Yatırımcı İlişkileri Birim

Yöneticisi 09.04.2015 tarihinden beri Kurumsal Yönetim Komite Üyesi olarak görev yapmaktadır. Komitenin, 2021 yılı içerisinde 4 toplantı yaptığı ve toplantı sonuçlarını yönetim kuruluna sunduğu belirlenmiştir.

Şirketin karşılaşılabileceği risklerin izlenmesi ve risk yönetimi süreçlerinin yürütülmesi için gerekli politikaların geliştirilmesi amacıyla yönetim kurulu bünyesinde Riskin Erken Saptanması Komitesi oluşturulmuştur. Komitenin, risk yönetim sistemlerini en az yılda bir kez gözden geçireceği hususu iç düzenlemelerde hükme bağlanmıştır. Komite iki (2) bağımsız yönetim kurulu üyesi, bir (1) icracı yönetim kurulu üyesi olmak üzere toplam üç (3) üyeden oluşturulmuştur. Riskin Erken Saptanması Komitesi 2021 yılı içerisinde yedi (7) toplantı yapmış ve toplantı sonuçlarını yönetim kuruluna raporlamıştır.

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

Komiteler, gerekli gördükleri yöneticiyi toplantılarına davet edip ve görüşlerinden faydalanmakta, komitelerde yapılan tüm çalışmaları yazılı hale getirip kayıtları tutulmaktadır.

Bu alt bölümle ilgili olarak şirketin Sermaye Piyasası Kurulu'nun kurumsal yönetim ilkelerine iyi düzeyde uyum sağladığı kanısına varılmıştır.

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

Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmiş ve elektronik ortamda kamuoyu ile paylaşılmıştır. Yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarının 17.04.2012 tarihli genel kurul toplantısında ortakların bilgisine sunulduğu ve pay sahiplerine bu konuda görüş bildirme imkânı tanınmış olduğu tutanaklar üzerinde yapılan

incelemeler ve yetkililerle yapılan görüşmelerden anlaşılmıştır.

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.

Yıllık faaliyet raporunda yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayırımına yer verilerek açıklanmıştır. II-17.1 Sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği gereği bu açıklamanın kişi bazında açıklanması uygun olacaktır.

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

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

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 yönetim 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 kademedede duyarlı değildir. Pay sahipleri hakları, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, Menfaat sahiplerinin hakları ve yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları önemli derecede zaaf içerikte ve yatırımcı için maddi kayıplara neden olabilecek düzeydedir.</p>