



Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme Raporu



Optima Faktoring A.Ş.

27 Mayıs 2013

Geçerlilik Dönemi 27.05.2013-27.05.2014

SINIRLAMALAR

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından, Optima Faktoring A.Ş. hakkında düzenlenen Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Raporu, Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin SPK'nın 2005 yılında yayınlamış olduğu Kurumsal Yönetim ilkelerinde Aralık 2011 yılı Seri: IV No:56 sayılı ve Şubat 2012 yılı Seri: IV No:57 sayılı tebliğleri ile revize ettiği düzenlemeleri baz alarak ve SPK tarafından kabul edilen Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme Metodolojisine uygun olarak hazırlanmıştır.

Kobirate Uluslararası Kredi derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından düzenlenen Derecelendirme Raporu ilgili firmanın elektronik ortamda göndermiş olduğu 67 adet belge, bilgi, dosya, 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	5
3.	Şirketin Tanıtımı	7
4.	Derecelendirmenin Bölümleri	
A.	Pay Sahipleri	12
a.	Pay Sahipliği Hakkının Kolaylaştırılması	12
b.	Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı	12
c.	Genel Kurula Katılım Hakkı	13
d.	Oy Hakkı	14
e.	Azlık Hakları	14
f.	Kâr Payı Hakkı	14
g.	Payların Devri	14
B.	Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık	16
a.	Kamuyu Aydınlatma Esasları ve Araçları	16
b.	İnternet Sitesi	17
c.	Faaliyet Raporu	17
C.	Menfaat Sahipleri	18
a.	Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikaları	18
b.	Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi	19
c.	Şirket İnsan Kaynakları Politikası	19
d.	Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler	19
e.	Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk	20
D.	Yönetim Kurulu	21
a.	Yönetim Kurulunun İşlevi	21
b.	Yönetim Kurullarının Faaliyet Esasları	22
c.	Yönetim Kurulunun Yapısı	22
d.	Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli	23
e.	Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler	23
f.	Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar	24
5.	Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Notları ve Tanımları	26



**OPTİMA
FAKTORİNG A.Ş.**

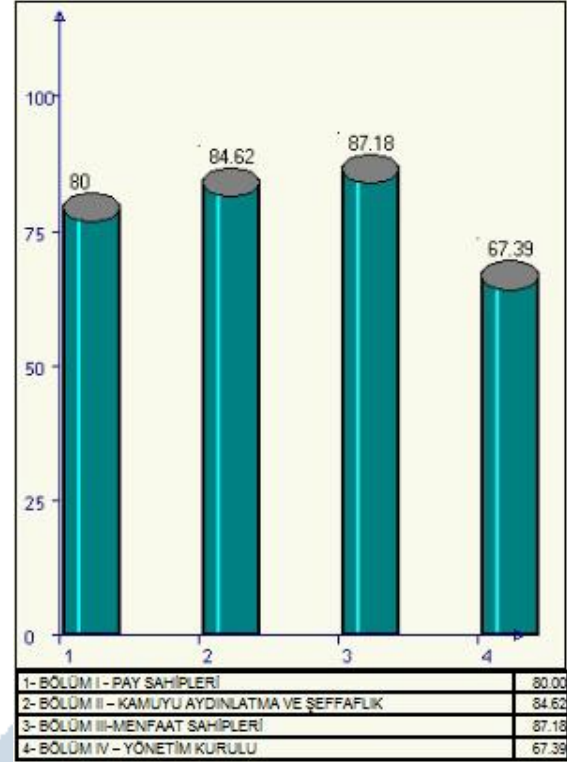
**SPK KURUMSAL YÖNETİM
İLKELERİNE UYUM NOTU**

7.95

Kobirate A.Ş. İrtibat :

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

www.kobirate.com.tr



DERECELENDİRME 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 ve yine aynı düzenleyici kuruluşça onaylanan Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Metodolojisine uygun olarak **OPTİMA FAKTORİNG 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 Aralık 2011/Şubat 2012 yılında Seri: IV No:56 ve Seri: IV No:57 tebliğleri ile revize ettiği düzenlemeler baz alınarak yapılmıştır.

SPK Kurumsal Yönetim İlkelerinde de yer aldığı üzere derecelendirme çalışması, Pay Sahipleri, Kamuyu

Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ile Yönetim Kurulu başlıkları altında 248 kriterin incelemesi ve Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, hisseleri halka açık olmayan şirketler için hazırladığı metodolojisine göre değerlendirilmesi sonucu **OPTİMA FAKTORİNG HİZMETLERİ A.Ş.**'nin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu **7.95** olarak revize edilmiştir. Bu sonuç **OPTİMA**'nın Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine önemli ölçüde uyum sağladığını ancak büyük riskler teşkil etmese de kurumsal yönetim uygulamalarında bazı iyileştirmelere gereksinimi olduğunu ifade etmektedir.

Özet olarak ana başlıklar halinde derecelendirme çalışmasına bakıldığında;

Pay Sahipleri, bölümünden **OPTİMA**'nın ulaştığı notun **80.00** olduğu görülmektedir.

Bu bölümde genel olarak şirketin SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum sağladığı görülmektedir. Pay Sahipleri ile İlişkiler Birimi'nin bulunması, genel kurulların usulüne uygun olarak ve ilk üç ay içerisinde yapılması, kâr dağıtım politikasının, bağış ve yardım politikasının oluşturulması ve oy hakkında imtiyaz bulunmaması olumlu uygulamalar olarak göze çarpmaktadır.

Özellikle halka açık olmayan bir şirket olarak, yönetim kurulunun Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin önemini bilincinde olması ve İlkelerle uyum konusundaki kararlılığı takdire değer yaklaşımlardır.

Buna karşılık, azlık pay sahiplerinin özel denetçi atama hakkının ana sözleşme ile düzenlenmemiş olması ilkelere uyum sağlanamayan bir alan olarak dikkat çekmektedir.

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık bölümünden **84.62** puan alan **OPTİMA**'nın; bilgilendirme politikasını oluşturup kamuya açıklamış olması, internet sayfasında gerçek kişi nihai hâkim pay sahipleri tablosu ve ilkelerde sayılan şirketle ilgili birçok güncel bilgiye ulaşılabilmesi olumlu karşılanmıştır. Diğer yandan şirketin kurumsal internet sayfası İngilizce olarak da yayımlanmaya başlamıştır.

Bu dönem hazırlanan faaliyet raporu içerik olarak daha da güçlendirilmiş, verilen bilgiler grafiklerle zenginleştirilmiş; bu çabasıyla **OPTİMA** kamuyu aydınlatma ve şeffaflık alanında önemli bir mesafe kat etmiştir.

Menfaat Sahipleri Bölümünde şirketin ulaştığı notun **87.18** olduğu görülmektedir.

Bu bölümde şirket SPK' nın Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne önemli ölçüde uyum sağlamıştır. İnsan kaynakları politikası oluşturulmuş, işe alım, görev tanımları, performans değerlendirme, yükselme,

ödüllendirme, izin ve sosyal haklar gibi çalışanları ilgilendiren konular yönetmelikler şeklinde düzenlenmiş ve çalışanlara duyurulmuştur.

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

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

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

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

Yönetim Kurulu bölümünde ise şirketin ulaştığı notun **67.39** olduğu ve SPK' nın Kurumsal Yönetim İlkelerine orta seviyede uyum sağladığı görülmektedir.

Şirketin misyon ve vizyonu yönetim kurulunca belirlenip kamuoyu ile paylaşılmıştır. Yönetim kurulu başkanlığı ve genel müdürlük görevleri farklı kişiler tarafından ifa edilmektedir.

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

İlkelerde anılan denetim, kurumsal yönetim ve risk (riskin erken saptanması) komitelerinin oluşturulması sağlanmış, çalışma prensipleri belirlenmiş, komitelerin çalışmalarına etkinlik kazandırıldığı ve yönetim kuruluna düzenli olarak raporlama yaptığı tespit edilmiştir. Ayrıca yönetim kurulunda profesyonellerin de yer aldığı bazı komiteler de bulunmakla ve aktif olarak faaliyet göstermektedirler.

2. DERECELENDİRME METODOLOJİSİ

Kurumsal Yönetim Derecelendirmesi, firmaların 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 denetleyen ve mevcut duruma karşılık gelen bir notu veren sistemdir.

1999 Yılında Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü OECD Kurumsal Yönetim İlkelerini Bakanlar Kurulu'nda onaylamış ve yayınlamıştır. Bu tarihten itibaren ilkeler, dünya genelinde karar alıcılar, yatırımcılar, pay sahipleri ve şirketler açısından uluslararası bir referans haline gelmiştir. İlkeler 2002 yılında yeniden gözden geçirmeye tabi tutulmuş ve günümüze uygun hale getirilmiştir.

Türkiye'de ise Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Kurumsal Yönetim ile ilgili çalışmaları üstlenmiştir. SPK ilk olarak 2003 yılında Kurumsal Yönetim İlkelerini oluşturmuş, daha sonra da 2005 yılında yeniden gözden geçirip yayınlamıştır. Kurul son olarak Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni Aralık 2011/Şubat 2012 yılında Seri: IV No:56 ve Seri: IV No:57 tebliğleri ile revize etmiştir. İlkeler, Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ve Yönetim Kurulu olmak üzere dört ana başlık altında toplanmıştır.

SPK'nın dışında BDDK'da 01.11.2006 tarih ve 26333 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bankaların Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Yönetmeliği ile Bankaların uygulaması gerekli kuralları bu yönetmelikte toplamıştır.

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. (Kobirate A.Ş.) Kurumsal Yönetim Derecelendirmesi'ni Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerine (SPKKYİ) bire bir esas alan bir sistemle gerçekleştirmektedir. Bu

sistemde firmalar SPKKYİ'ye uygun olarak Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ve Yönetim Kurulu olmak üzere dört ana başlık altında analiz edilir.

Bu analiz sırasında iş akışının ve analiz yönteminin Kobirate A.Ş. Etik İlkelerine tam anlamıyla uygunluğu gözetilir.

Bu analiz sırasında firmanın kurumsal yönetim ilkelerine uygunluğunu ölçebilmek için İMKB'de işlem görmeyen firmalarda 248 adet farklı kriter gözetilir. Bu kriterler Kobirate A.Ş.'ye özel olan Kurumsal Yönetim Derecelendirme Soru Setlerine dönüştürülmüş olup firmalar ya da bankalardan bu soruların cevapları elektronik ortamda alınmaktadır. Alınan cevaplar derecelendirme uzman ve analistlerince incelenmekte, tekrar kontrol edilmekte ve sonuçlarıyla birlikte bir rapor haline getirilip Kobirate Kurumsal Yönetim Derecelendirme Komitesine nihai karar için sunulmaktadır.

Firmanın Kurumsal Yönetim Derecelendirme Komitesi'nden alacağı puan 0 ile 10 arasında 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 anlamda toplam nota ulaşmada Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde de benimsemiş olduğu oranlarda:

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

ağırlığa sahip olarak değerlendirmeye alınmakta ve nihai nota ulaşılmaktadır.

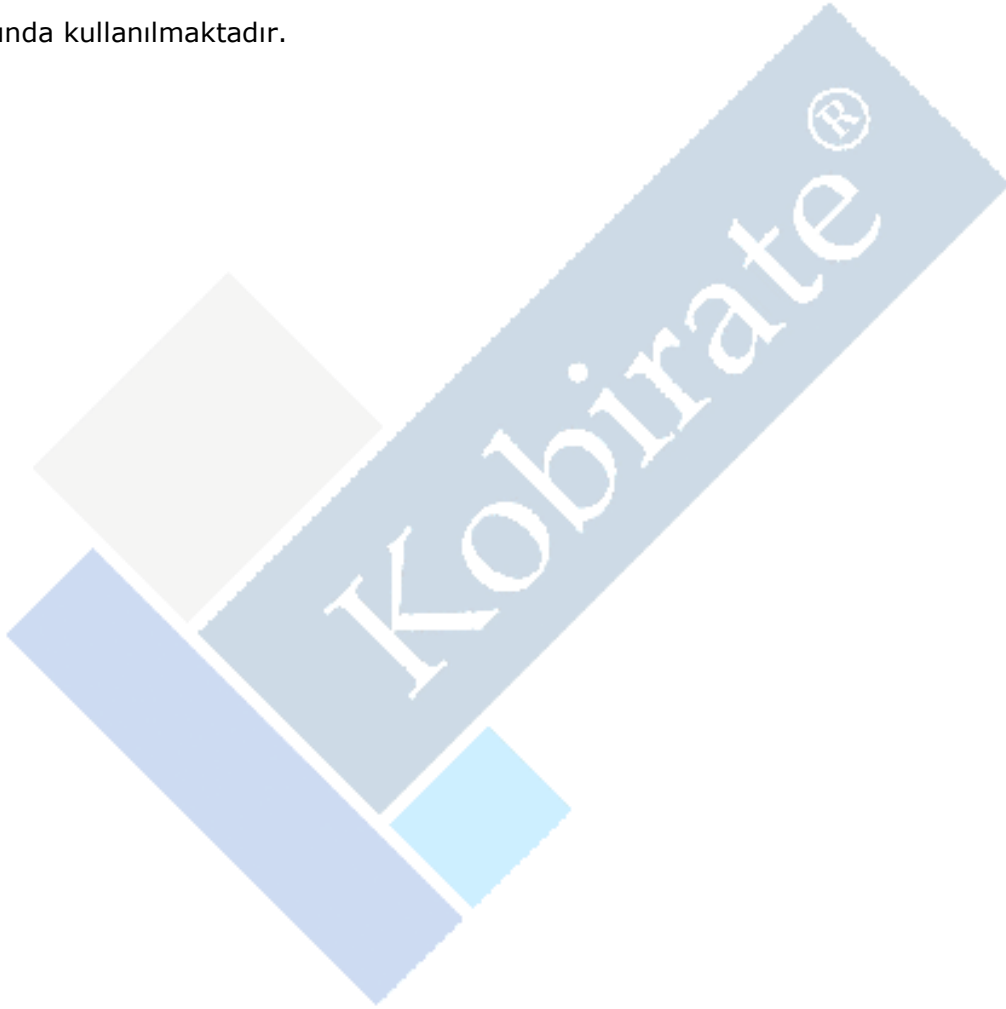
Bu rapordaki:

✓ 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	: Optima Faktoring Anonim Şirketi
Şirket Adresi	: Sümer Sok. No:3 Ayazağa Tic.Mrk.B Blok Kat:11 Maslak Şişli İstanbul
Şirket Telefonu	: (0212) 3352800 (PBX)
Şirket Faksı	: (0212) 2768076
Şirket Web Adresi	: www.optimafactoring.com.tr ;
Şirketin Kuruluş Tarihi	: 19/07/1996
Şirket Ticaret Sicil No	: 349417 / 296999
Şirketin Ödenmiş Sermayesi	: 16.000.000.-TL
Şirketin Faaliyet Alanı	: Faktoring hizmetleri
Faaliyette Bulunduğu Sektör	: Faktoring

Derecelendirme İle İlgili Şirket Temsilcisi:

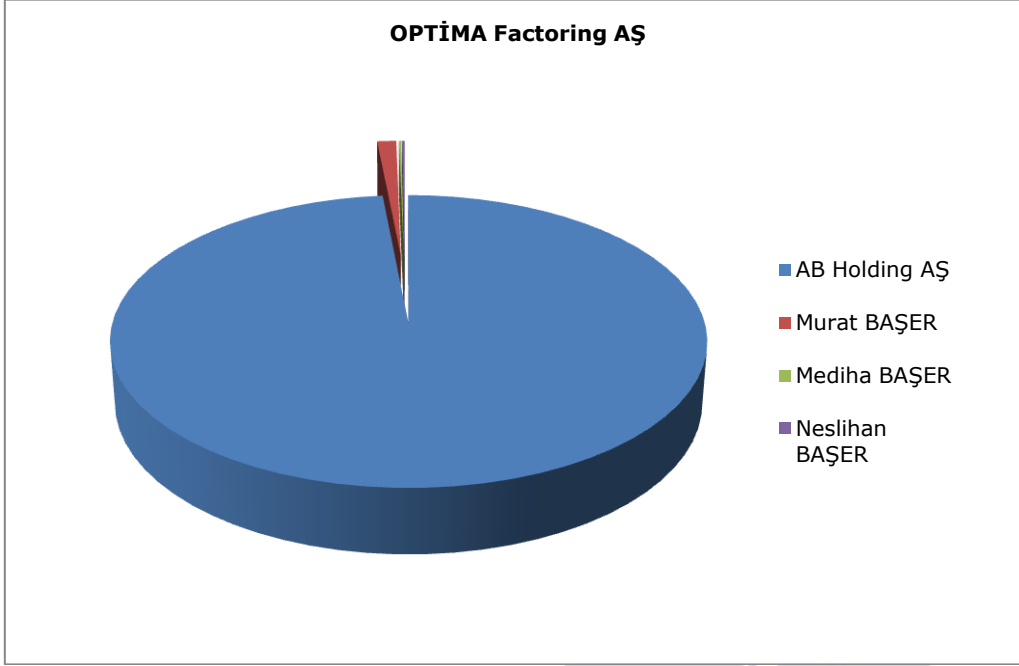
Süleyman İpekten

İç Kontrol ve Denetim Müdürü

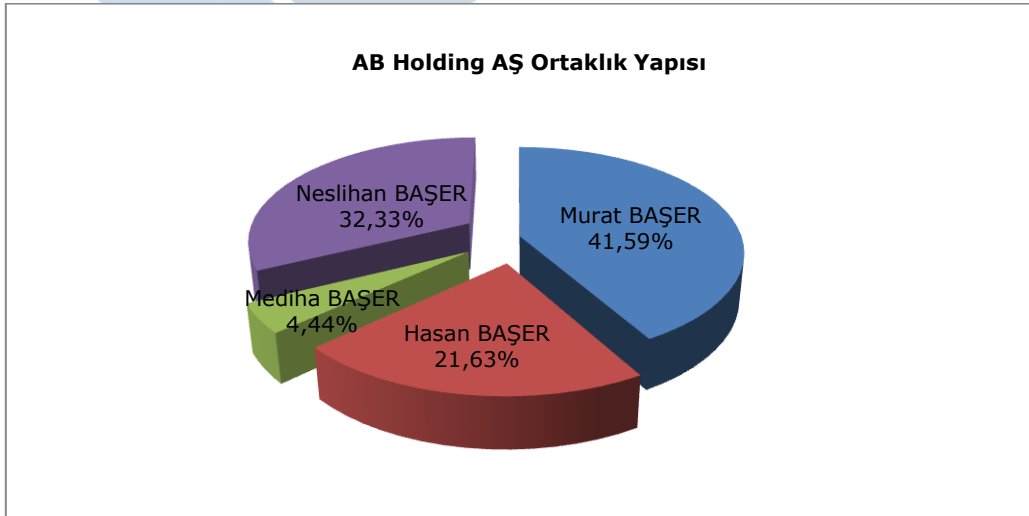
ipekten_s@optimafactoring.com

0212 3352800 (PBX)

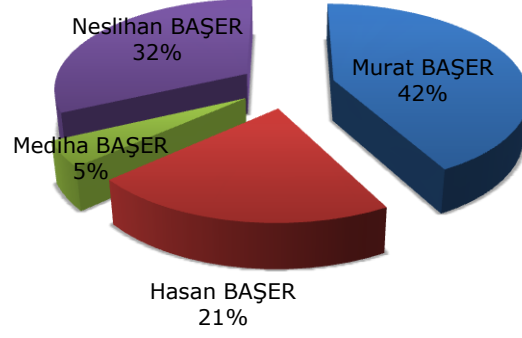
Şirket Ortaklık Yapısı



Ortaklar	Pay	Ödenmiş Sermaye
A.B. Holding A.Ş.	98,466%	15.754.620
Murat Başer	1,221%	195.350
Mediha Başer	0,156%	25.000
Neslihan Başer	0,156%	25.000
Hasan Başer	0,000%	30
	100%	16.000.000



OPTİMA Factoring AŞ Gerçek Kişi Nihai Hakim Pay Sahipleri



Şirket Yönetim Kurulu

Ad/ Soyadı	Unvanı
Hasan Başer	Yönetim Kurulu Başkanı
Murat Başer	Yönetim Kurulu Başkan Vekili / Genel Müdür Yardımcısı
Erdoğan Özen	Yönetim Kurulu Üyesi / Genel Müdür

Şirket Üst Düzey Yönetimi

Ad/ Soyadı	Unvanı
Erdoğan Özen	Genel Müdür
Murat Başer	Yönetim Kurulu Başkan Vekili / Genel Müdür Yardımcısı
Emine Bingül	Genel Müdür Yardımcısı
Süleyman İpekten	İç Kontrol ve Denetim Müdürü

Şirketin seçilmiş bazı kalemlerdeki son iki yılın 12. Aylarına ait Bilanço karşılaştırması

	2011/12(Bin)	2012/12(Bin)	Değişim %
Toplam Aktifler	128.480	131.934	2,69
Faktoring Alacakları	112.913	122.791	8,75
Ödenmiş Sermaye	16.000	16.000	-
Öz Kaynaklar	24.988	27.232	8,99

Kaynak : www.optimafactoring.com Web Sitesi

Şirketin bazı kalemlerindeki son iki yılın 12. Aylarına ait Kar/Zarar Tablosu Karşılaştırması

	2011/12(Bin)	2012/12(Bin)	Değişim %
Faktoring Gelirleri	32.339	40.928	26,56
Faaliyet Giderleri	9.770	11.975	22,57
Finansman Giderleri	15.095	17.507	15,96
Net Kar/Zarar	5.455	7.794	42,87

Kaynak : www.optimafactoring.com Web Sitesi

Şirketin Kısa Tarihçesi

Şirket 1996 yılında kurulmuştur.

5411 sayılı Bankacılık Kanununun 170 inci maddesi uyarınca finansal kiralama, faktoring ve finansman şirketlerinin kuruluş ve faaliyetlerine ilişkin izin işlemlerinin yürütülmesi ile denetim ve gözetimi 01.01.2006 tarihinden itibaren BDDK sorumluluğunda bulunmaktadır. Kurumun değişen ekonomik konjonktür ve artan rekabet şartlarında sektörün ihtiyaçlarının karşılanabilmesi ve isleyişinin daha sağlıklı bir yapıya kavuşturulması amacıyla hareketle yaptığı düzenleme çalışmaları sonucunda hazırlanan "Finansal Kiralama, Faktoring ve Finansman Şirketlerinin Kuruluş ve Faaliyet Esasları Hakkında Yönetmelik" 10.10.2006 tarih ve 26315 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş, bu Yönetmelik ile şirketlerin sermayelerinin ve kurumsal yönetiminin güçlendirilmesine yönelik olarak getirilen değişikliklere uyum sağlanabilmesini teminen şirketlere bir yıllık intibak süresi tanınmıştır. **OPTİMA** yukarıda sözü edilen intibak sürecini tamamlamış ve Yönetmelik'e kısa sürede uyum sağlayan şirketler arasında yer almıştır.

Faaliyet gösterdiği Fındıklı'daki merkez ofisinden 2010 yılı içerisinde Maslak'ta yer alan kendi mülkü olan modern ofis binasına taşınmıştır. Yeni merkez ofisi 1000m²'lik bir alanı kaplamaktadır.

Şirketin unvanı 21.03.2013 tarihindeki Olağan Genel Kurul kararıyla 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine uygun olarak 26.03.2013 tarihinde Optima Faktoring Anonim Şirketi olarak tescil edilmiştir.

Yine aynı genel kurul toplantısında ana sözleşmenin 2, 11, 13, 15, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 26, 28, 29, 31, 33 ve 37. maddeleri tadil edilerek 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na uyum sağlanmıştır.

Şirketin İstanbul Kozyatağı, Kurtköy, İkitelli, Ankara, İzmir, Denizli, ve Antalya'da olmak üzere 7 (yedi) adet şubesi bulunmakta, Şirkette 85 personel görev yapmaktadır.

Şirket, Faktoring Derneği üyesidir.

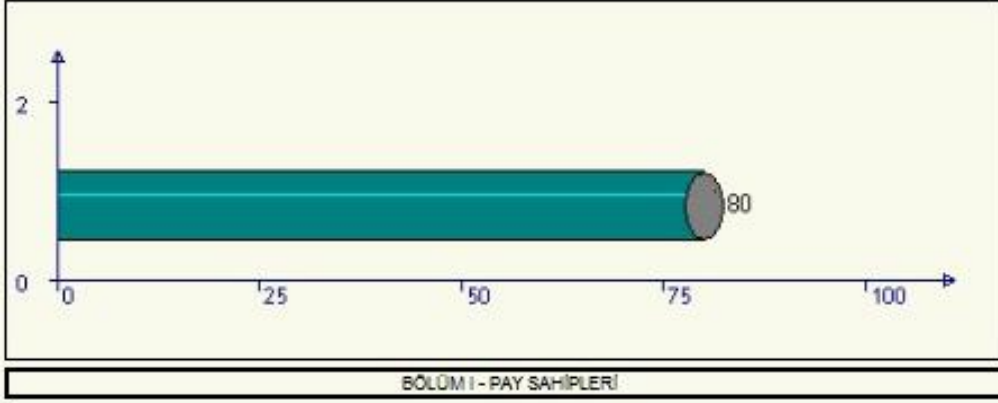
Şirketin Faaliyetleri Hakkında Bilgi

Şirket, yurtiçi ve yurtdışı mal ve hizmet alış ve satışlarından doğmuş ve doğacak her çeşit faturalı alacakların alımı, satımı, temellükü veya başkalarına temlik, bu alacakların tahsilâtı için garanti verilmesi, bu alacakların tahsili, bu alacaklara karşılık satıcılara ön ödemelerde bulunarak finansman sağlanması ve alacaklarını temlik eden firmalara muhasebe hizmetlerinin verilmesi işlemlerini ilgili mevzuat ve uluslararası faktoring teamül ve kurallarına uygun olarak yapmak amacıyla kurulmuştur.



4. DERECELENDİRMEİNİN BÖLÜMLERİ

A. PAY SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Pay Sahipleri ile İlişkiler Birimi kurulmuş ve yetkilileri belirlenmiştir.
- ✓ Genel kurullar yasa ve mevzuata uygun ve süresi içinde yapılmaktadır.
- ✓ Oy hakkında imtiyaz ve oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı düzenlemeler bulunmamaktadır.
- ✓ Kar dağıtım politikası oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.
- ✓ Kar dağıtım politikası genel kurulun onayına sunulmuştur.
- ✓ Bağış ve yardımlara ilişkin politikalar oluşturulmuştur.
- * Ana sözleşmede pay sahiplerine özel denetçi tayini talep etme hakkı verilmemiştir.

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 65 farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **80,00** puan almıştır.

a. Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması

Pay sahipleri ile ilgili işlemler Muhasebe ve İnsan Kaynakları Müdürlüğü bünyesinde kurulan Pay Sahipleri İle İlişkiler Birimi tarafından yürütülmektedir.

Söz konusu birim, faaliyetlerini Muhasebe ve İnsan Kaynakları Müdürü Fikriye Poyraz sorumluluğunda Muhasebe Yetkilisi Aygül Öztürk ile sürdürmekte olup adı geçen çalışanların görevin gerektirdiği bilgi ve deneyim ile yeterli düzeyde oldukları, SPK İlkeleri'nde sözü edilen faaliyet ve görevleri yerine getirebildikleri görülmüştür.

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

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.optimafactoring.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 istenilen bilginin

tam, zamanında ve özenli bir şekilde verildiği gözlemlenmiştir.

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, esas 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 ilkelere uyum sağlamayan bir alan olarak göze çarpmaktadır.

c. Genel Kurula Katılım Hakkı

OPTİMA, genel kurul toplantı sürecindeki uygulamaları ile bu alt bölüm kapsamındaki ilkelerin birçoğuna uyum sağlamıştır.

Şirkette yapılan çalışmalarda, TTK 416. maddeye dayanılarak yapılan genel kurullara hiçbir pay sahibinin itiraz etmediği, genel kurulların mevcut yasa ve mevzuata uygun olduğu anlaşılmıştır.

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.

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 davetleri elektronik posta ve telefon/faks ile yapılmakta, gündem yine aynı araçlarla pay sahiplerine

iletilmektedir. Toplantıya katılmayacak olanlar için hazırlanan vekâletname örnekleri şirket merkezinde pay sahiplerinin kullanımına hazır bulundurulmaktadır. Genel kurul gündemi hazırlanırken, pay sahiplerinin şirket yönetimine iletmış oldukları ve gündemde yer almasını istedikleri konuların yönetim kurulu tarafından dikkate alındığı ilgililerce ifade edilmiştir.

Genel kurul toplantıları şirket merkezinde ve toplantı için uygun bir mekânda yapılmaktadır.

Toplantıda, yönetim kurulu üyelerinin 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 azami özen gösterdiği, pay sahiplerine eşit şartlar altında düşüncelerini açıklama ve soru sorma imkânı verildiği belirlenmiştir.

2012 yılı faaliyet döneminin görüşülmesi amacıyla 21.03.2013 tarihinde yapılan olağan genel kurulun mevzuat, ana sözleşme ve kurumsal yönetim ilkelerine uygun olduğu görülmüştür.

Şirket SPK Seri IV No:56 tebliğ gereği bir bağış ve yardım politikası belirleyerek kurumsal internet sitesinde kamuya açıklamıştır.

Bu alt bölümle ilgili genel olarak ilkelere iyi düzeyde uyum sağlandığı kanısına varılmış olup; yönetim kurulunca belirlenmiş bağış ve yardım politikasının genel kurulun onayına sunması uygun olacaktır.

d. Oy Hakkı

Şirket bu alt bölümde ilkelere tam uyum sağlamıştır. Gerek ana sözleşmede gerekse iç prosedürlerde oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı düzenlemelere yer verilmemiş ve her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlanmıştır.

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

Ana sözleşmede oy kullanma yöntemi düzenlenmiş olup bu prosedür şirketin kurumsal internet sayfasında yayımlanmakta, toplantılarda pay sahipleri bu konuyla ilgili olarak ayrıca bilgilendirilmektedir.

Şirketin karşılıklı iştirak ilişkisi bulunmamaktadır.

e. Azlık Hakları

Azlık pay sahiplerinin genel kurula katılma, vekâletle temsil, oy hakkının kullanımında üst sınır uygulanmaması gibi konularda herhangi bir hak ihlali bulunmamaktadır. Bu anlamda azlık haklarının kullanılmasında azami özen gösterildiği gözlemlenmiştir. Ancak ana sözleşmede azlık haklarının genişletilmesine yönelik herhangi bir düzenleme de yapılmamıştır.

OPTİMA'nın, bu alt başlıkla ilgili olarak kurumsal yönetim ilkelerine uyum sağladığı anlaşılmıştır.

f. Kar Payı Hakkı

Şirket, TTK'da belirlenen kriterlere uygun olarak kar payı dağıtım politikasını belirlemiş ve elektronik ortamda kamuya açıklamıştır. Kar dağıtım politikasının,

yatırımcıların şirketin gelecek dönemlerde elde edeceği karın dağıtım usul ve esaslarını öngörebilmesine imkan verecek açıklıkta asgari bilgileri içerdiği belirlenmiş; kar dağıtım kararında ilgili yasa, mevzuat ve piyasa koşulları ile şirketin büyümesi için yapılması gereken yatırımlar ile bu yatırımların finansmanı arasındaki dengenin korunmasına dikkat edilerek şirketin öz sermaye oranı, sürdürülebilir büyüme hızı, piyasa değeri ve nakit akımlarının dikkate alınacağı vurgulanmıştır. Kar dağıtım politikasında; yönetim kurulunun, genel kurula karın dağıtılmamasını teklif etmesi halinde, bunun nedenleri ile dağıtılmayan karın kullanım şekline ilişkin bilginin genel kurul toplantısında pay sahiplerine sunulacağı, pay sahiplerinin menfaatleri ile şirket menfaati arasında dengeli bir politika izleneceği beyanlarına da yer verilmiştir.

Kar dağıtım politikası 10.02.2011 tarihinde yapılan toplantıda genel kurulun bilgisine sunulmuştur.

21.03.2013 tarihinde yapılan genel kurul toplantısında "Dönem karından kanun ve ana sözleşme gereği ayrılması gereken yasal yedekler ayrıldıktan sonra kalan kısımdan kar dağıtımını yapılmasına, dağıtılacak rakamın yönetim kurulu kararıyla belirlenmesi ve bu konuda yönetim kuruluna yetki verilmesine" karar verilmiştir. Bu karar çerçevesinde yönetim kurulu 03.04.2013 tarihli toplantısında 2012 yılı karı ile fevkalade ihtiyatlara alınmış olan 2011 yılı safi şirket karından TTK ve ana sözleşme gereği ayrılması gereken miktarlar ayrıldıktan sonra kalan kardan 5.300.000. TL'nin hissedarların hissesi nispetinde dağıtılması kararı alınmış ve 03.04.2013 tarihinde pay sahiplerine dağıtılması sağlanmıştır.

Bu alt bölümde **OPTİMA**'nın ilkelere tam uyum sağladığı belirlenmiştir.

g. Payların Devri

Yasal düzenlemeler gereği hissedarların şirket sermayesindeki payının yüzde onu aşması veya şirket kontrolünün el değiştirmesi sonucunu doğuran pay devirlerinde Bankacılık Düzenleme ve

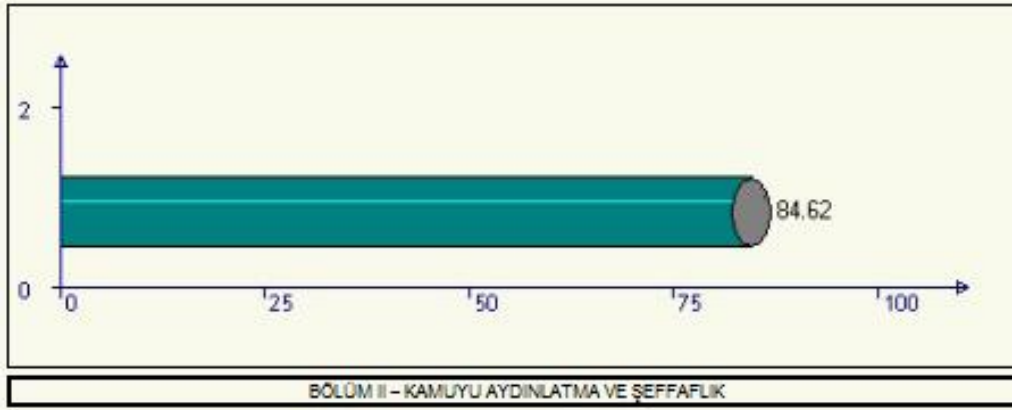
Denetleme Kurumu'ndan izin alınır. Pay defterine kaydedilen hisse devirleri, izne tabi olmasa bile bir ay içerisinde Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumuna bildirilir.

Diğer yandan ana sözleşmeye göre; nama yazılı pay senetlerinin devri Yönetim Kurulunca onanmadıkça şirkete karşı geçerli olmaz.

Yönetim Kurulunda bulunan bütün yönetim kurulu üyelerinin müspet oy vermiş olmaları şarttır. Yönetim Kurulu, sebep göstermeksizin devir işlemini onaylamayabilir.



B. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Şirketin gerçek kişi nihai hakim pay sahipleri elektronik ortamda kamuya açıklanmıştır.
- ✓ Bilgilendirme politikaları ayrıntılı düzenlenmiş ve genel kurulun bilgisine sunulmuştur.
- ✓ İnternet sitesi ilkelerde sayılan kapsamda, güncel ve kamuyu aydınlatma aracı olarak etkin bir şekilde kullanılmaktadır.
- ✓ İnternet sitesinde yer alan bilgiler İngilizce olarak da sunulmaktadır.
- ✓ Faaliyet raporunun içeriği yeterli ve ilkelere uygundur.

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; kamuyu aydınlatma esasları ve araçları, İnternet Sitesi ve Faaliyet Raporu başlıkları çerçevesinde 52 farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **84,62** puan almıştır.

a. Kamuyu Aydınlatma Esasları ve Araçları

OPTİMA, bilgilendirmelerini yönetim kurulu tarafından onaylanan ve kamuoyu ile de paylaşılan Bilgilendirme Politikaları çerçevesinde gerçekleştirmektedir.

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

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 internet sitesinde (www.optimafactoring.com.tr); kamunun kullanımına sunulmaktadır.

Geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanması durumunda, varsayımlar ve varsayımların dayandığı verilerin de açıklandığı, bilgilerin, abartılı öngörüler içermediği gözlemlenmiştir. Ayrıca, varsayımlar şirketin finansal durumu ve faaliyet sonuçları ile de uyumludur.

Geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanmasına ilişkin esaslar da bilgilendirme politikasında yer almaktadır.

Kamuya açıklanan geleceğe yönelik bilgilerde yer alan tahminlerin gerçekleşmemesi veya

gerçekleşmeyeceğinin anlaşılması halinde, güncellenen bilgilerin gerekçeleri ile birlikte kamuya açıklandığı bilgisine ulaşılmıştır.

Halka açık olmayan bir kuruluş olduğu da göz önünde bulundurulduğunda şirketin kamuyu aydınlatma konusunda oldukça iyi bir düzeyde olduğu söylenebilir.

b. İnternet Sitesi

Kamunun aydınlatılmasında, şirkete ait internet sitesi www.optimafaktoring.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, değişikliklerin yayınlandığı ticaret sicili gazetelerinin tarih ve sayısı ile birlikte şirket esas sözleşmesinin son hali, finansal raporlar, faaliyet raporları, genel kurul toplantılarının gündemleri, katılanlar cetvelleri ve toplantı tutanakları, vekaleten oy kullanma formu, oy kullanma prosedürü, kar dağıtım politikası, bilgilendirme politikası, ücret, tazminat ve bağış politikaları, şirket tarafından oluşturulan etik kurallar ve sıkça sorulan sorular gibi birçok detay yer almaktadır.

Şirketin ortaklık yapısı; dolaylı ve karşılıklı iştirak ilişkilerinden arındırılmak sureti ile sadece gerçek kişi pay sahiplerinin isimlerini içerecek biçimde internet sitesinde açıklanmıştır.

Şirketin kurumsal internet sitesinde yer alan tüm bu bilgiler İngilizce olarak da yayımlanmaktadır.

Bu alt bölümde **OPTİMA**'nın kurumsal yönetim ilkelerine uyumu çok iyi düzeydedir.

c. Faaliyet Raporu

2012 yılı faaliyetleri hakkında düzenlenmiş olan Yönetim Kurulu faaliyet raporu, kamuoyunun şirketin faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda hazırlanmış ve **OPTİMA** bu konuda önemli bir gelişme kaydetmiştir.

Mevzuatta ve Kurumsal Yönetim İlkelerinin diğer bölümlerinde belirtilen hususlara ek olarak yıllık faaliyet raporlarında;

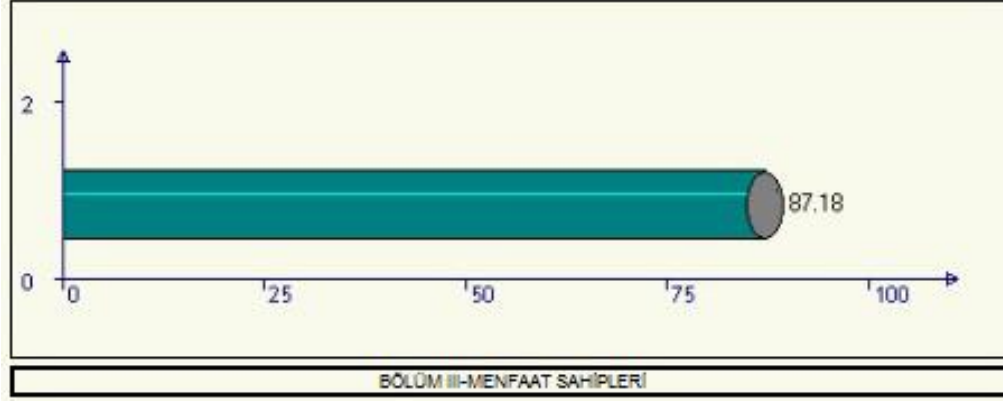
Şirket faaliyetlerini önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişiklikleri hakkında bilgiye,

Çalışanların sosyal hakları, mesleki eğitimi ile diğer toplumsal ve çevresel sonuç doğuran şirket faaliyetlerine ilişkin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkında bilgiye,

Yönetim hakimiyetini elinde bulunduran pay sahiplerinin, yönetim kurulu üyelerinin, üst düzey yöneticilerin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî yakınlarının, şirket veya bağlı ortaklıkları ile çıkar çatışmasına neden olabilecek nitelikte işlem yapabilmesi ve rekabet edebilmesi için genel kurul tarafından önceden onay verilmesi gerekliliği hususları dahil ilkelerde sayılan birçok bilgiye yer verilmiştir.

Önceki derecelendirme dönemine göre kapsamı genişletilen, içeriği zenginleştirilen ve görsellik kazandırılan faaliyet raporu önemli ölçüde ilkelere uyumlu olarak hazırlanmıştır.

C. MENFAAT SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Etik İlke ve Kurallar oluşturularak elektronik ortamda yayınlanmıştır.
- ✓ Menfaat sahiplerinin haklarının kullanımını zorlaştıran düzenlemeler yoktur.
- ✓ İnsan kaynakları politikası, iş akışına ilişkin müşteri bilgilendirme prosedürleri, suç gelirlerinin aklanmasının önlenmesine yönelik prosedür gibi çalışanlar, kamu kurumları ve müşterilerle menfaat sahiplerini ilgilendiren birçok iç düzenleme yapılmıştır.
- ✓ Çalışanlara güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmıştır.
- ✓ Çalışanlar tarafından ayrımcılık yapıldığına ya da haklarını alamadıklarına ilişkin şikâyet bulunmamaktadır.
- ✓ Şirket çalışanlarına yönelik tazminat politikasını oluşturmuş ve kamuya açıklamıştır.
- ✗ Şirket ana sözleşmesi ve iç düzenlemelerinde çalışanlar ve menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici mekanizma ve modeller bulunmamaktadır.

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 başlıkları çerçevesinde 39 farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **87,18** puan almıştır.

a. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası

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

sahiplerinin çıkarlarının iyi niyet kuralları çerçevesinde ve şirket imkânları ölçüsünde, şirketin itibarı da gözetilerek koruma gayreti içinde olduğu izlenimi edinilmiş, bu amaçla birçok iç düzenleme yapıldığı görülmüştür.

Menfaat sahiplerinin haklarının korunması ile ilgili şirket politikaları ve prosedürleri hakkında yeterli bir şekilde bilgilendirildiği, menfaat sahiplerinin Şirketin mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemlerini Kurumsal Yönetim veya Denetimden Sorumlu Komite 'ye iletebilmesi için gerekli mekanizmaların oluşturulduğu belirlenmiştir.

Şirket, çalışanlarına yönelik tazminat politikasını oluşturmuş ve kurumsal internet sitesinde bu politikasını yayımlamıştır.

OPTİMA'nın bu alt bölümle ilgili olarak İlkelerle önemli ölçüde uyum sağladığı tespit edilmiştir.

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 birçok konuda çalışanların görüş ve önerilerinin alındığı ifade edilmiştir.

c. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası

İnsan Kaynakları Yönetimi ile ilgili olarak 11.10.2006 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile İşe alma, Çalışma koşulları, Sicil Dosyaları, Disiplin Uygulamaları, Personelin Yetki ve Sorumlulukları, Ücret, Sağlık hakları, İzin Hakları, Terfiler, Görev değişiklikleri ve işten çıkarma, Ölüm, İstifa, Emeklilik ve Eğitim prosedürleri belirlenmiş ve uygulamada bu politikalara sadık kalındığı gözlenmiştir. Gerek politikalar oluşturulurken gerekse uygulamada eşit koşullardaki kişilere eşit fırsat

sağlanması ilkesine uygun davranıldığı izlenimi edinilmiştir.

İşe alım prosedürleri ve kariyer planlama prosedürleri oluşturulmuş ve bu prosedürlere uygun davranma geleneği geliştirilmiştir.

Çalışanlara ilişkin düzenlemeler gerektiğinde güncellenerek ilgililere duyurulmaktadır.

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

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

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

Şirketçe dernek kurma özgürlüğü kısıtlanmamıştır ancak çalışanlar herhangi bir sendikanın üyesi değildir.

Bu alt bölümde **OPTİMA**'nın Kurumsal Yönetim İlkelerine oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı kanısına varılmıştır.

d. Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler

Faaliyetler sırasında müşterilerden edinilen belge ve bilgiler şirket arşivinde saklanmakta, ticari sırrın güvenliği kapsamında ilgisiz kişilerin bu bilgilere ulaşmamasını teminen kilit altında muhafaza edilmektedir.

Şirket yazılı belgelerin korunması ile ilgili olarak bir "Arşiv Yönetmeliği" oluşturmuştur. Elektronik ortamda bulunan bilgilerle ilgili olarak da gerekli önlemler alınmış ve müşterilere ait bilgilerin amacı dışında kullanılmasının önüne geçilmiştir.

Şirketin, Maslak'taki ofisinde uygulanan ileri teknoloji yöntemleriyle gizliliğin sağlanmakta olduğu yetkililerce ifade edilmiştir.

Tedarikçiler ve dışarıdan sağlanan hizmetlere ilişkin uygulamalar da yazılı olarak belirlenmiş, standartlar tespit edilmiş ve kapsamlı sözleşmeler oluşturulmuştur. Şirket yetkilileri ile yapılan görüşmede tedarikçilerle ilgili olarak yargıya intikal etmiş bir hususun bulunmadığı öğrenilmiştir.

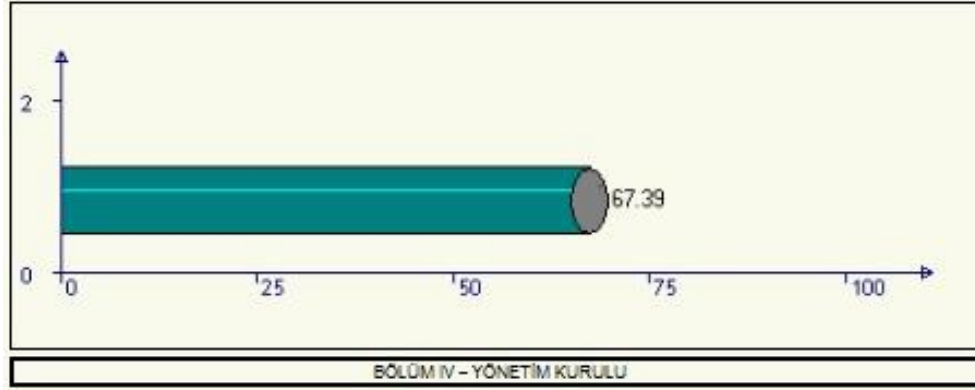
e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Tüm çalışanların uymak zorunda olduğu bir etik kurallar bütünü hazırlanmış ve yönetim kurulunca onaylanarak şirketin internet sitesinde yayınlamış olup faaliyetlerin kamuya açıklanan etik kuralları çerçevesinde yürüttüğü izlenimi edinilmiştir.

Etik kurallar incelendiğinde, kapsamlı ve ilkelerle uyumlu bir içeriğe sahip olduğu görülmüştür. Personelin etik kurallara aykırı tutumu tespit edildiğinde, uygulanacak yaptırımlar iş sözleşmelerinde yer almaktadır.

OPTİMA, toplumsal yararın gözetilmesi ve çevreye saygıyı kurum kültürünün önemli bir bileşeni olarak benimsemiş sosyal sorumluluk politikalarını da bu çerçevede oluşturmuştur. Şirket ortaklarından Hasan BAŞER'in eğitime katkı amaçlı vakıflardan Toplum Gönüllüleri Vakfı'na destek verdiği ve her yıl düzenli olarak bu kuruluşa bağış yaptığı öğrenilmiştir. Yine eğitime katkı çerçevesinde, 1996 yılında Hasan Başer tarafından Malatya Darende'de yaptırılan ve MEB'e hibe edilen kendi adını taşıyan teknik lise 4 yıl önce **OPTİMA** tarafından restore ettirilmiş olup, halen Hacı Hasan Başer İlköğretim Okulu olarak eğitim verdiği ifade edilmiştir.

D. YÖNETİM KURULU



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Şirketin misyon ve vizyonu Yönetim Kurulunca belirlenip kamuoyu ile paylaşılmıştır.
- ✓ Yönetim kurulu üyeleri ve yöneticiler yetkin, deneyim ve mesleki birikimleri işin niteliğine uygun kişilerden seçilmektedir.
- ✓ Yönetim Kurulu Başkanlığı ve CEO görevleri farklı kişilerce üstlenilmiştir.
- ✓ Yönetim kurulu düzenli olarak toplanmakta, karar tutanakları sağlıklı bir şekilde hazırlanıp muhafaza edilmektedir.
- ✓ Yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında borç/kredi ilişkisi bulunmamaktadır.
- ✓ Kurumsal Yönetim, Denetim ve Risk Komiteleri oluşturulmuş, çalışma ilkeleri belirlenmiş ve etkin bir şekilde çalışmaktadır.
- ✓ Ücretlendirme politikası oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.
- ✗ Yönetim kurulunda icracı olmayan üye sayısı yetersizdir.
- ✗ Yönetim kurulunda bağımsız üye bulunmamaktadır.
- ✓/* Yönetim kurulu üye sayısının artırılması gerekmektedir.

- ✓/* Ücret Politikasının genel kurulun bilgisine sunulması uygun olacaktır.

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; yönetim kurulunun işlevi, yönetim kurulunun faaliyet esasları, yönetim kurulunun yapısı, yönetim kurulu toplantılarının şekli, yönetim kurulunda oluşturulan komiteler ve Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar başlıkları çerçevesinde 92 farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **67,39** puan almıştır.

a. Yönetim Kurulunun İşlevi

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

OPTİMA' nın 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. Yönetim Kurulu bu çerçevede kamuya açıkladığı kurumsal yönetim uyum raporunda ve internet sitesinde belirlediği misyon, vizyon ve stratejik hedefleri ortaya koymuştur.

Diğer yandan Yönetim Kurulu, yöneticilerin pozisyonlarına uygun ve gerekli nitelikleri taşımasını gözetmekte ve nitelikli personelin uzun süre şirkete hizmet etmesini sağlamaya yönelik önlemleri almaktadır.

OPTİMA bu alt bölümle ilgili olarak ilkelere oldukça iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

b. Yönetim Kurullarının Faaliyet Esasları

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 oluşturmuş ve yılda en az bir kez risk yönetimi ve iç kontrol sistemlerinin etkinliğini gözden geçirmekte olduğu bilgisi edinilmiştir. Bu çalışmalar kapsamında, İç Kontrol ve Denetim birimince 2012 yılında yönetim kuruluna hitaben 29 adet rapor düzenlenmiştir.

Şirkette tek başına sınırsız karar verme yetkisine sahip kişi bulunmamaktadır. Yönetim kurulu başkanı ve genel müdür görevlerini farklı kişiler üstlenmişlerdir.

Yönetim kurulunun şirket ile pay sahipleri arasında etkin iletişimin korunmasında, yaşanabilecek anlaşmazlıkların giderilmesinde ve çözüme ulaştırılmasında öncü rol oynadığı izlenimi edinilmiştir. Yönetim Kurulu bu amaca yönelik olarak Kurumsal Yönetim Komitesi ve Pay Sahipleri İle İlişkiler Birimi ile yakın işbirliği içerisinde bulunmaktadır.

Yönetim kurulunun yetki ve sorumlulukları, yönetici ve genel kurula tanınan yetki ve sorumluluklardan açıkça ayrılabilir ve tanımlanabilir biçimde şirket esas sözleşmesinde yer almaktadır. Bu görev tanımları ilkelere büyük ölçüde örtüşmektedir.

Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, yöneticiler ile sürekli ve etkin işbirliği içerisinde olduğu gözlemlenmiş, gerekli görülen durumlarda yöneticilerin yönetim kurulu toplantılarına katıldığı öğrenilmiştir.

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

c. Yönetim Kurulunun Yapısı

Şirket Yönetim Kurulu bir başkan ve 2 üye olmak üzere toplam 3 kişiden oluşmaktadır. Bu haliyle yönetim kurulunun oluşturulmasında en az beş üyenin bulunması koşuluna uyulmamış olup, gerek bu koşulun sağlanabilmesi, gerekse yönetim kurulu üyelerinin verimli ve yapıcı çalışmalar yapmaları, komitelerin oluşumu ve çalışmalarını etkin bir şekilde organize etmeleri bakımından üye sayısının artırılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Yönetim kurulunda icrada görevli olan ve olmayan üyeler bulunmakla birlikte, üyelerinin çoğunluğunun icracı olmayan üyeler olması ilkesine uygun davranılamamıştır. Yönetim kurulu 3 üyeden müteşekkil olup sadece bir üye icracı değildir. Diğer yandan kurulda bağımsız üyeler de bulunmamaktadır.

Yönetim Kurulu üyelerinde; üstleneceği görevleri gereği gibi yerine getirecek mesleki eğitim, bilgi ve tecrübeye sahip olması ilkesine uyulmuş olup Sermaye Piyasası Kanunu ve Türk Ceza Kanunu çerçevesinde hüküm giymiş kimsenin bulunmadığı ilgilere ifade edilmiştir.

Halka açık olmayan bir şirket olarak, gerek yönetim kurulunun, gerekse şirket üst yönetiminin, kurumsal ilkelere uyum ve iyileştirme gerektiren alanlara çözüm

üretme konusundaki istekli ve gayretli yaklaşımları takdirle karşılanmakla birlikte; yönetim kurulunda bağımsız üye bulunmaması ve icracı üye sayısının azlığı giderilmesi gereken eksiklikler olarak belirlenmiştir.

d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli

Yönetim kurulu görevlerini etkin olarak yerine getirebileceği sıklıkta toplanmaktadır. Şirket ana sözleşmesinde yönetim kurulu toplantı sayısı, toplantıya davet edebilecek kişiler ve davet araçları belirlenmiş, toplantıya davetin en az iki hafta önce yapılacağı hükme bağlanmış, yönetim kurulu toplantı ve karar nisabına yer verilmiştir. Yönetim kurulu toplantılarının düzenli olarak en az ayda bir ve genellikle daha fazla sayıda yapıldığı belirlenmiş olup 2012 yılında 14 kez toplanmıştır.

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

Yönetim kurulu başkanının, diğer yönetim kurulu üyeleri ve genel müdür ile görüşerek yönetim kurulu toplantılarının gündemini belirlediği; yönetim kurulu üyelerinin toplantıdan önce, yönetim kurulu başkanına gündemde değişiklik önerisinde bulunabildiği bilgisi verilmiştir.

Yönetim Kurulu toplantılarına her üyenin katılımı ve görüş bildirmesine özen gösterildiği, gündemde yer alan konular açıkça her yönü ile tartışılması sağlandığı ifade edilmiştir.

Yönetim kurulu toplantısı gündeminde yer alan konular ile ilgili belge ve bilgiler, eşit bilgi akışını sağlamak suretiyle, acil haller dışında, toplantıdan iki hafta önce yönetim kurulu üyelerinin incelemesine sunulduğu belirtilmiştir.

Toplantıya katılmayan ancak görüşlerini yazılı olarak yönetim kuruluna bildiren üyenin görüşleri toplantıda diğer üyelerin bilgisine sunulmaktadır.

Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır.

Yönetim kurulu üyeleri başka bir şirkette yönetici ya da yönetim kurulu üyesi görev almamış olup şirket işleri için yeterli zaman ayırması sağlanmıştır

OPTİMA bu alt bölümle ilgili olarak Kurumsal Yönetim İlkelerine iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

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 getirmektedir.

Komitelerin görev alanları, çalışma esasları ve hangi üyelerden oluşacağı yönetim kurulu tarafından belirlenmiş ve yazılı dokümanlar olarak kurul tarafından onaylanmıştır. Genel müdürün komitelerde görev alamaması ilkesine uygun davranılmıştır.

Bir yönetim kurulu üyesinin birden fazla komitede görev almamasına özen gösterilmiş ancak icracı olmayan üye sayısı yetersizliği nedeniyle komitelerde icracı olmayan üye gerekliliği karşılanamamıştır. Aynı şekilde yönetim kurulunda bağımsız üye bulunmaması nedeniyle de ilkelere uyum sağlanamamıştır.

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 çalışmalarını yazılı hale getirip kayıtları tutulmaktadır.

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

Kurumsal Yönetim Komitesi; şirkette kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığını, uygulanmıyor ise gerekçesini ve bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarını tespit edip kurumsal yönetim uyum raporu ile kamuya açıklamaktadır.

Riskin Erken Saptanması Komitesi; şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla çalışmalar yapmaktadır. Komite, her hafta başı düzenli olarak toplanmakta ve komitenin çalışmaları yazılı hale getirilerek yönetim kuruluna rapor halinde iletilmektedir. Risk yönetim sistemleri en az yılda bir kez gözden geçirmekte ve yönetim kuruluna raporlama yapmaktadır.

Şirket organizasyonu içinde iç denetim müdürlüğü oluşturulmuş, sistematik olarak denetim faaliyetlerini sürdürmektedir. Denetim komitesinin denetim sonuçlarını yönetim kuruluna raporlamakta olduğu görülmüştür. Denetim ve Kurumsal Yönetim Komite'leri ile bu komitelerin Çalışma İlkeleri 16.05.2011 tarihli yönetim kurulu toplantısında görüşülerek onaylanmıştır.

Komiteler aşağıdaki üyelerden oluşturulmuştur:

Denetim Komitesi

Ad Soyadı	Unvanı	Görevi
Murat Başer	YK.Bşk.Vek.	Komite Bşk.
Özlem Öztürk	Ops. Md.	Komite Üyesi

Kurumsal Yönetim Komitesi

Ad Soyadı	Unvanı	Görevi
Hasan Başer	YK.Bşk.	Komite Bşk.
Fikriye Poyraz	Muh.ve İK. Md.	Komite Üyesi

Bu alt bölümle ilgili olarak şirketin Sermaye Piyasası Kurulu'nun kurumsal yönetim ilkelerine uyum sağlama yönünde önemli gelişmeler kaydettiği gözlemlenmiştir.

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

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

Yönetim kurulunun; şirketin belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşmasından sorumlu olduğu kuralından hareketle, bunun sağlanamadığı durumlarda gerekçeleri ile birlikte faaliyet raporunda açıklanması gerektiği bilgisine sahip olduğu anlaşılmıştır.

Genel kurul davet ve tutanaklarından yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirme önerilerinin genel kurul toplantılarında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunulduğu, pay sahiplerine bu konuda görüş bildirme imkânı tanındığı anlaşılmaktadır. Diğer yandan üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları ve ücretlendirme politikaları da belirlenmiş ve şirketin kurumsal internet sayfasında kamuya açıklanmıştır.

Kurumsal yönetim/Ücret komitesi; Yönetim Kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarına ilişkin önerilerini, şirketin uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak belirlediği, Şirketin ve çalışanın performansı ile bağlantılı olacak şekilde ücretlendirmede kullanılabilir ölçütleri tespit ederek yazılı doküman haline getirdiği görülmüştür.

Ancak, ücretlendirme politikalarının genel kurul toplantılarında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunulmamış olması,

Yönetim kurulu üyelerine ve/veya üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, kişi bazında veya topluca olması halinde yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayırımına yer verilerek faaliyet raporunda açıklanmamış olması bu alt bölümle ilgili olarak giderilmesi gereken eksiklerdir.



**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 halka arzı halinde İMKB Kurumsal Yönetim Endeksine en üst düzeyde katılmaya hak kazanacaktır.</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 halka arzı halinde İMKB Kurumsal Yönetim Endeksine dahil edilmeyi hak edecektir.</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 koşullarda şirket halka arzı halinde İMKB Kurumsal Yönetim Endeksine katılmaya hazır 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 halka arzı halinde İMKB 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 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>