



Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme Raporu



Pegasus Hava Taşımacılığı A.Ş.

31 Aralık 2013

Geçerlilik Dönemi 31.12.2013-31.12.2014

SINIRLAMALAR

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından, Pegasus Hava Taşımacılığı 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 24.04.2009 tarih ve 5347 sayılı yazıları ile 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 | 13 |
| a. | Pay Sahipliği Hakkının Kolaylaştırılması | 13 |
| b. | Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı | 14 |
| c. | Genel Kurula Katılım Hakkı | 14 |
| d. | Oy Hakkı | 15 |
| e. | Azlık Hakları | 15 |
| f. | Kâr Payı Hakkı | 15 |
| g. | Payların Devri | 15 |
| B. | Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık | 17 |
| a. | Kamuyu Aydınlatma Esasları ve Araçları | 17 |
| b. | İnternet Sitesi | 18 |
| c. | Faaliyet Raporu | 18 |
| C. | Menfaat Sahipleri | 19 |
| a. | Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikaları | 19 |
| b. | Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi | 20 |
| c. | Şirketin İnsan Kaynakları Politikası | 20 |
| d. | Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler | 21 |
| e. | Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk | 21 |
| D. | Yönetim Kurulu | 22 |
| a. | Yönetim Kurulunun İşlevi | 22 |
| b. | Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları | 23 |
| c. | Yönetim Kurulunun Yapısı | 23 |
| d. | Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli | 23 |
| e. | Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler | 24 |
| f. | Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar | 25 |
| 5. | Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Notları ve Tanımları | 26 |



PEGASUS HAVA TAŞIMACILIĞI A.Ş.

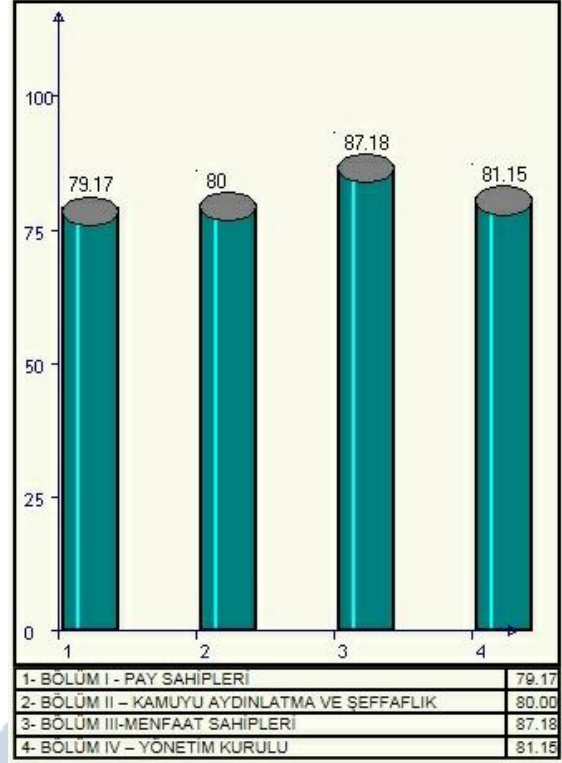
SPK KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM NOTU

8.13

Kobirate A.Ş. İletişim :

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

www.kobirate.com.tr



DERECELENDİRMENİN ÖZETİ

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, 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 **PEGASUS HAVA TAŞIMACILIĞI 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.

SPK Kurumsal Yönetim İlkelerinde de yer aldığı üzere derecelendirme çalışması, Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ile Yönetim Kurulu başlıkları altında 293 kriterin incelemesi ve Kobirate Uluslararası Kredi

Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, "BİST Üçüncü Grup Şirketler" için hazırladığı metodolojisine göre değerlendirilmesi sonucu **PEGASUS HAVA TAŞIMACILIĞI A.Ş.**'nin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu **8,13** olarak belirlenmiştir. Bu sonuç **PEGASUS**'un, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine önemli ölçüde uyum sağladığını, büyük riskler teşkil etmese de kurumsal yönetim uygulamalarında bazı iyileştirmelere gereksinimi olduğunu ve BİST Kurumsal Yönetim Endeksine dahil edilmeyi hak ettiğini ifade etmektedir

Özet olarak ana başlıklar halinde derecelendirme çalışmasına bakıldığında;

Pay Sahipleri, bölümünden **PEGASUS**'un ulaştığı notun **79,17** olduğu görülmektedir.

Bu bölümde genel olarak şirketin SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. Pay Sahipleri ile İlişkiler Birimi'nin bulunması, genel kurulların usulüne uygun olarak yapılması, kâr dağıtım ve bağış ve yardımlar politikalarının oluşturulması olumlu uygulamalar olarak göze çarpmaktadır. Sermaye Piyasası Kurulu'nun Seri IV No:56 sayılı tebliğinde bu bölümle ilgili olarak uyulması zorunlu kılınan maddelere uyum sağlandığı ve ana sözleşmede gerekli değişikliklerin yapıldığı belirlenmiştir.

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık bölümünden **80,00** alan **PEGASUS**'un; bilgilendirme politikasını oluşturup kamuya açıklamış olması, internet sayfasında ilkelerde sayılan ve yatırımcıların ihtiyaç duyabileceği şirketle ilgili birçok güncel bilgiye ulaşılabilmesi olumlu karşılanmıştır.

Halka arzdan sonra henüz yıllık faaliyet raporu hazırlamamış olan şirketin, bazı eksiklikler olsa da, ara dönem faaliyet raporları içerik olarak tatminkâr sayılabilir. Bu çabasıyla **PEGASUS** kamuyu aydınlatma ve şeffaflık alanında ilkelere yeterince uyum sağlayabilmiştir.

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.

İş Etiği Kuralları oluşturulmuş ve çalışanların bu kurallara uygun davranmaları için gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır.

Ayrıca, çalışanlar için tazminat politikası oluşturularak şirketin kurumsal internet sayfasında yayımlanmıştır.

Yönetim Kurulu bölümünde ise şirketin ulaştığı notun **81,15** olduğu ve SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum sağladığı görülmektedir.

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

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

Yönetim kurulunun uygun sıklıkla toplanmakta olduğu ve toplantılara ilişkin süreçlerin gerek ana sözleşme gerekse iç yönetmeliklerle düzenlendiği belirlenmiştir.

İlkelerde anılan denetim, kurumsal yönetim (aday gösterme ve ücret komiteleri dahil) ve riskin erken saptanması komitelerinin oluşturulması sağlanmış, çalışma prensipleri belirlenerek yazılı dokümanlar olarak hazırlandığı görülmüştür.

Diğer yandan, yönetim kurulunda icracı olmayan üye sayısının yeterli olması, kurulda bağımsız üyelerin bulunması, üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarının belirlenerek şirketin kurumsal internet sayfasında yayımlanmış olması ilkelere uyum konusunda önemli uygulamalar olarak görülmüştür.

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, No:57 ve Şubat 2013 Seri: IV No: 63 sayılı 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 toplanmıştır.

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 BİST'de işlem gören üçüncü grup firmalarda 293 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'nin 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 01.02.2013 tarih 4/105 sayılı toplantısında aldığı Kurul kararında benimsemiş olduğu oranlarda:

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

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 | : Pegasus Hava Taşımacılığı Anonim Şirketi |
| Şirket Adresi | : AEROPARK Yenşehir Mah. Osmanlı Bulvarı No:11/A Kurtköy 34912 Pendik İSTANBUL |
| Şirket Telefonu | : (0216) 5607000 |
| Şirket Faksı | : (0216) 5607400 |
| Şirket Web Adresi | : www.flypgs.com |
| Şirketin Kuruluş Tarihi | : 12/01/1990 |
| Şirket Ticaret Sicil No | : 261186 |
| Şirketin Ödenmiş Sermayesi | : 102.272.000.-TL |
| Şirketin Faaliyet Alanı | : Hava Taşımacılığı |
| Faaliyette Bulunduğu Sektör | : Ulaştırma |

Derecelendirme İle İlgili Şirket Temsilcisi:

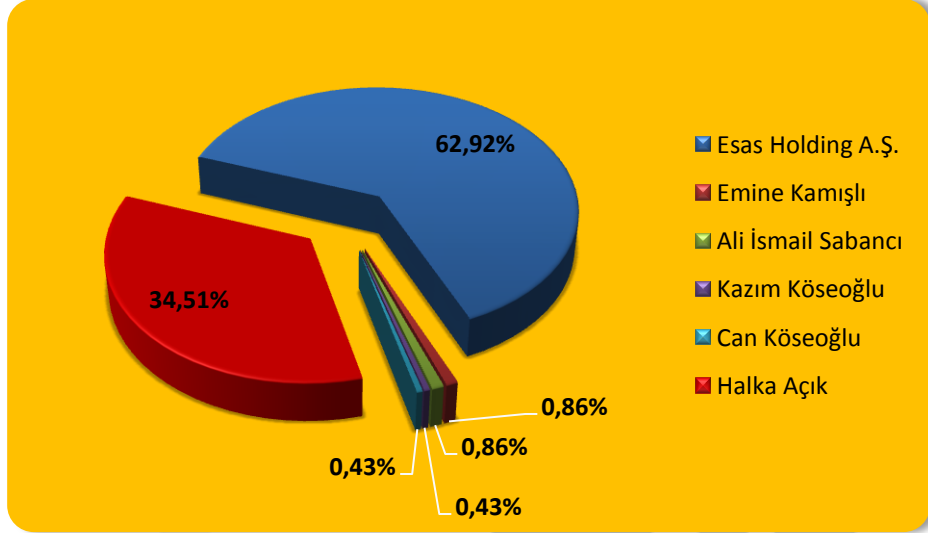
Verda Beste TAŞAR

Yatırımcı İlişkileri Direktörü

beste.tasar@flypgs.com

(0216) 560 75 80

Şirket Ortaklık Yapısı (rapor tarihi itibariyle)



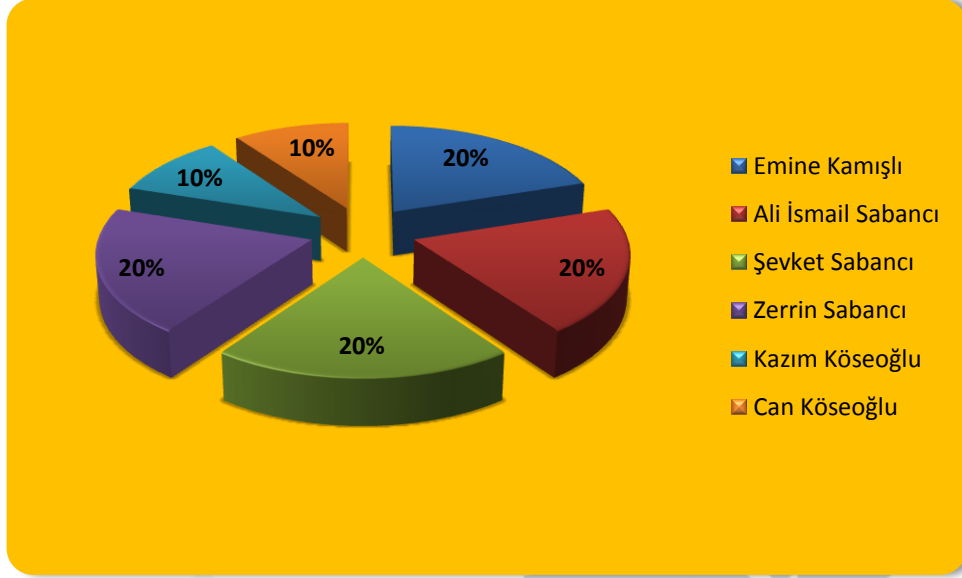
Kaynak : www.pegasusyatirimciiliskileri.com

| Ortak Adı | Payı (TL) |
|--------------------|--------------------|
| Esas Holding A.Ş. | 64.353.570 |
| Emine Kamyşlı | 874.810 |
| Ali İsmail Sabancı | 874.810 |
| Kazım Köseoğlu | 437.405 |
| Can Köseoğlu | 437.405 |
| Halka Açık* | 35.294.000 |
| Toplam | 102.272.000 |

Kaynak : www.pegasusyatirimciiliskileri.com

*Şirketin 18-19.04.2013 tarihlerinde halka arz edilen 35.294.000 TL nominal değerli payları, 26.04.2013 tarihinden itibaren "PGSUS" kodu ile 18,40 TL baz fiyattan BİST Ulusal Pazarı'nda işlem görmeye başlamıştır.

Ana Ortak Esas Holding A.Ş. Ortaklık Yapısı



Kaynak: www.pegasusyatirimciiliskileri.com

Şirket Yönetim Kurulu

| Ad/ Soyadı | Unvanı | İcracı/ İcracı Değil |
|-------------------------|-------------------------------------|-------------------------|
| Ali İsmail SABANCI | Yönetim Kurulu Başkanı | İcracı |
| Hüseyin Çağatay ÖZDOĞRU | Yönetim Kurulu Başkan Vekili | İcracı |
| Şükrü Emre BERKİN | Yönetim Kurulu Üyesi | İcracı Değil |
| Sertaç HAYBAT | Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Müdür | İcracı |
| Conor McCARTY | Yönetim Kurulu Üyesi | İcracı Değil |
| Mehmet Cem KOZLU | Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi | İcracı Değil |
| Mehmet SAĞIROĞLU | Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi | İcracı Değil |
| Raymond Douglas WEBSTER | Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi | İcracı Değil |

Şirket Üst Yönetimi

| Ad/ Soyadı | Unvanı |
|-------------------|-------------------------------------|
| Sertaç HAYBAT | Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Müdür |
| Serhan Ulga | GMY-Mali İşler ve İK |
| Nadir KABAŞ | GMY-Uçuş İşletme |
| Nurçin ÖZSOY | GMY-Kabin Hizmetleri |
| Güliz Öztürk | GMY-Ticaret |
| Servet Ulaşan | GMY- Teknik |
| Nasuh Nazih Çetin | GMY-Yurtdışı İştirakler |

YÖNETİM KURULU KOMİTELERİ

KURUMSAL YÖNETİM KOMİTESİ

Raymond Douglas WEBSTER
Mehmet Cem KOZLU
Şükrü Emre BERKİN

DENETİM KOMİTESİ

Mehmet Cem KOZLU
Mehmet SAĞIROĞLU

RİSKİN ERKEN SAPTANMASI KOMİTESİ

Mehmet SAĞIROĞLU
Ali İsmail SABANCI
İnan TANRIÖVER

Şirketin seçilmiş bazı kalemlerdeki son iki yılın Bilanço karşılaştırması

| | 2012/12(Bin) | 2013/09(Bin) | Değişim % |
|---------------------------|--------------|--------------|-----------|
| Dönen Varlıklar | 339.329 | 1.277.254 | 261,67 |
| Duran Varlıklar | 1.869.682 | 2.122.910 | 13.54 |
| Toplam Aktifler | 2.209.011 | 3.400.164 | 53,92 |
| Kısa Vadeli Yükümlülükler | 538.075 | 733.327 | 36,29 |
| Uzun Vadeli Yükümlülükler | 1.343.583 | 1.537.386 | 14.42 |
| Öz Kaynaklar | 327.352 | 1.129.451 | 245,03 |

Kaynak: www.kap.com.tr

Şirketin bazı kalemlerindeki son iki yılın Kâr/Zarar Tablosu Karşılaştırması

| | 2012/12(Bin) | 2013/09(Bin) | Değişim % |
|----------------------|--------------|--------------|-----------|
| Satış Gelirleri(Net) | 1.919.892 | 1.828.002 | -4,79 |
| Satışların Maliyeti | (1.600.788) | (1.384.722) | -13.50 |
| Brüt kar | 319.104 | 443.280 | 38,73 |
| Faaliyet karı | 192.688 | 285.616 | 48,23 |
| Finansman Gideri | (49.133) | (89.826) | 82,82 |
| Vergi Öncesi Kar | 155.320 | 226.026 | 45.52 |
| Net Kâr/Zarar | 126.303 | 159.420 | 26,22 |

Kaynak : www.kap.com.tr

**Şirket Hisse Senedinin BİST'deki (Halka arz ve rapor tarihi aralığında)
Kapanışlar İtibariyle En Düşük ve En Yüksek Değerleri**

| En Düşük(TL) | En Yüksek(TL) |
|----------------------------|----------------------------|
| 18.20- (29.04.2013) | 43.50- (25.11.2013) |

Şirketin Kısa Tarihçesi ve Faaliyetler Hakkında Bilgiler

1990 yılında Aer Lingus Grup, Silkar Yatırım ve İnşaat Organizasyonu A.Ş. ve Net Holding A.Ş'nin ortak girişimiyle kurulan Pegasus Hava Taşımacılığı A.Ş., iki uçakla ticari faaliyete başlamıştır.

2005 yılında Şevket Sabancı ve ailesine ait olan Esas Holding A.Ş. tarafından satın alınan Pegasus, aynı yıl Kasım ayında tarifeli iç hat seferlerine başlayarak Türkiye'de faaliyet gösteren 4. tarifeli havayolu olmuştur.

Pegasus tarifeli seferlerine başladıktan sonra hayata geçirdiği "low cost modeli" uygulamalarla hava yolu ile yolculuğun herkesin hakkı olduğuna inanmakta. Bu vizyondan hareketle, misafirlerine uygun fiyatlı hava yolu ulaşımını genç filosu ve yüksek zamanında kalkış oranları ile sunan çalışmalar gerçekleştirmektedir.

Şirket, tarifeli uçmaya başladığında yurt içinde 6 noktaya başladığı uçuş ağını bugün 45'i yurtdışında 31'i yurtiçinde olmak üzere 30 ülkede 76 noktaya çıkarmıştır. Aralık 2013 itibariyle)

İstikrarlı büyümesini sürdüren Pegasus, 2011 yılında olduğu gibi 2012 yılında da Official Airline Guide (OAG) raporunda koltuk kapasiteleri baz alınarak yapılan sıralamaya göre Avrupa'nın en büyük 25 hava yolu arasında "Avrupa'nın En Hızlı Büyüyen Havayolu" olarak gösterilmiştir. Türk sivil havacılık sektörünün ciddi bir büyüme trendine girdiği son yıllarda Pegasus sektör ortalamasının da çok üzerinde büyüyen misafir sayısı ile havacılık sektörü açısından önemli bir talebi karşıladığını ortaya koymuştur.

Pegasus, misafirlerine keyifli bir seyahat deneyimi yaşatmak için sürekli yeni hizmetler ve ürünler sunmaya devam etmekte. Geçtiğimiz bir kaç yıl içinde, düşük maliyetli taşıyıcı modelini destekleyen yan gelirleri getiren hizmetleri uygulamaya sokmuştur. Sektördeki büyümesine paralel olarak ailesini de genişleten şirket, 700 kişilik bir ekipten 30 Eylül 2013 tarihinde sona eren hesap dönemi itibariyle 3005 kişiye ulaşmıştır.

Türkiye iç piyasasına yönelik rekabet, yurtiçi havayolları ile sınırlıyken; **Pegasus** uluslararası piyasalarda da çeşitli operatörler ile rekabet etmektedir. Yurtiçindeki mevcut hatlarda ana rakiplerin Türk Havayolları, AnadoluJet, SunExpress, Atlasjet ve Onurair olduğu düşünülmektedir.

2012 yılında yurtiçi tarifeli uçuşlarla taşınan toplam yolcu sayısı açısından **Pegasus**'un pazar payı %25,7 olarak gerçekleşmiştir. Bölgede çok sayıda ülkenin mevcudiyetinden ötürü Türkiye'ye gelen ve giden uluslararası trafik, ülke ve havayolu bazında oldukça parçalı bir görünüme sahiptir. 2012 yılında, yurtdışı tarifeli uçuşlarla taşınan toplam yolcu sayısı açısından Pegasus'un pazar payı %8,1 olmuştur. En güncel verilere ulaşılabilen tarih olan 2011 yılı itibarıyla, Türkiye'ye hizmet veren uluslararası havayollarının hiçbirini,

(tarifeli ve charter dahil) yurtdışı yolcu sayısı bakımından 2011 yılında %3'ün üzerinde bir pazar payına sahip olamamıştır.

Verilen Hizmetler/Gelir Kaynakları:

Tarifeli Yolcu Hizmetleri

Tarifeli seferler, temel olarak, hem yurtdışı hem de yurtiçi operasyonlar için merkez üs olan İstanbul'daki Sabiha Gökçen Havaalanı'ndan gerçekleştirilmektedir. Kasım 2005'ten beri düzenlenen tarifeli seferlerle yaklaşık 65 milyon yolcu **Pegasus** tarafından taşınmıştır.

Yan Gelirler

Pegasus, sunmuş olduğu ana hizmet olan havayolu yolcu taşımacılığı ile bağlantılı, ilave ürün ve hizmetleri içeren çeşitli yan hizmetler sunmakta ve bu hizmetlerden ek gelir elde etmektedir. Uçuşla ilgili hizmet ve gelirler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Hizmet ücretleri;
- İptal ücretleri;
- Fazla bagaj ücretleri;
- Havaalanı check-in ücretleri;
- Peşin satın alınan fazla bagaj hakkı;
- Yiyecek ve içeceklerle yönelik ön siparişler ve uçuş içi satışlar;
- Yurtdışı uçuşlarda gerçekleştirilen gümrüksüz ürün satışları;
- Koltuk seçme ücretleri (ekstra bir ücret ödemek suretiyle istenilen koltukları seçme imkanı);
- Rezervasyon değiştirme ücretleri;
- Uçakta ve uçuş içi dergilerde yer verilen reklamlar;
- Tarifeli uçuşlarda gerçekleştirilen opsiyon satışları (rezervasyondan belirli bir süre önce belirli bir fiyatı rezerve etmek için yolcuların ödemiş olduğu ücretler)

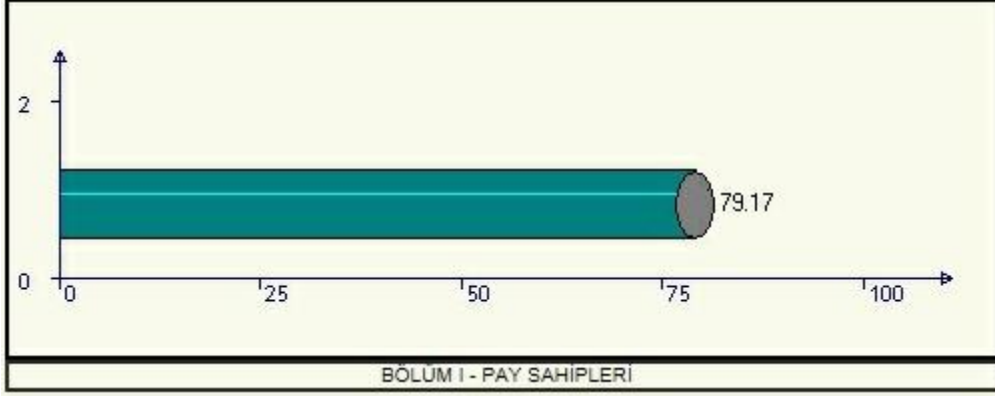
Charter Operasyonları

- Standart Charter
- Split Charter
- Wet lease ve alt charter

Diğer Gelirler

- Kargo Hizmetleri
- Eğitim

4. DERECELENDİRMEİNİN BÖLÜMLERİ A. PAY SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Pay Sahipleri ile İlişkileri sağlıklı bir şekilde sürdüren bir birim oluşturulmuştur.
- ✓ Genel kurullar ilgili yasa, mevzuat ve ana sözleşmeye uygun yapılmıştır.
- ✓ Oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı düzenlemeler bulunmamaktadır.
- ✓ Kâr dağıtım politikası oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.
- ✓ Bağış ve yardımlar politikası oluşturularak kamuya açıklanmıştır.
- ✓ İlkelerin pay sahipleri bölümünde uyulması zorunlu olan maddelerine uyum sağlanmıştır.
- ✓/x Kâr dağıtım politikası genel kurulun onayına sunulmamıştır.
- ✓/x Bağış ve yardımlara ilişkin politikalar genel kurulun onayına sunulmamıştır.
- ✓/x Ana sözleşmede pay sahiplerine özel denetçi tayini talep etme hakkı konusunda düzenleme bulunmamaktadır.
- ✓/x Ana sözleşmede Genel Kurul toplantılarının, söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dâhil kamuya açık olacağı yönünde bir düzenleme yoktur.

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 **72** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **79.17** puan almıştır.

a. Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması

Pay sahipleri ile ilişkiler konusundaki faaliyetler Yatırımcı İlişkileri Direktörü Verda Beste TAŞAR tarafından sürdürülmekte ve Serhan Ulga'ya (Mali İşler ve İnsan Kaynaklarından Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı) bağlı olarak sürdürülmektedir.

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

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.flypgs.com;) ve www.pegasusyatirimciiliskileri.com;) etkin olarak kullanılmaktadır.

Pay sahiplerinin telefon ve/veya diğer iletişim araçları ile yazılı olarak ulaştırdıkları bilgi isteklerini de en kısa sürede yanıtlandığı ve yine pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakkının kullandırılmasına yeterli özenin gösterildiği görülmüştür.

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

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

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

c. Genel Kurula Katılım Hakkı

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

Pegasus hisseleri 18-19.04.2013 tarihlerinde halka arz edilmiş ve 26.04.2013 tarihinde de BİST Ulusal Pazarında işlem görmeye başlamıştır. 2013 yılında, şirket hisseleri henüz BİST

te işlem görmeye başlamadan önce; ikisi olağanüstü biride olağan olmak üzere üç genel kurul toplantısı yapılmıştır.

27.03.2013 tarihinde yapılan olağan genel kurulda 2012 yılı faaliyetleri görüşülmüş ve bir yıl süreyle geçerli olmak üzere yönetim kurulu üyelerinin seçimi yapılmış, 11.03.2013 tarihinde yapılan olağanüstü genel kurulda da ana sözleşme değişikliğine gidilmiştir. Söz konusu tadil ile şirket Ana Sözleşmesi 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ve bu çerçevede yürürlüğe konulan mevzuat ile uyumlu hale getirilmiştir. 22.04.2013 tarihinde yapılan olağanüstü genel kurulda ise şirket yönetim kurulundan ayrılan 2 üyenin yerine iki bağımsız üyenin katılımı onaylanmıştır. Böylece Yönetim Kurulundaki bağımsız üye sayısı 3'e yükselmiştir. Her üç genel kurul da Türk Ticaret Kanunu'nun 416. Maddesi hükmüne göre ilansız olarak yapılmış olup toplantılara ilişkin dokümanlar şirketin kurumsal internet sayfasında yayımlanmaktadır. Belgeler üzerinden yapılan incelemeler ve ilgililerle yapılan görüşmelerden genel kurulların 6102 sayılı yasanın ilgili maddelerine uygun yapıldığı anlaşılmıştır.

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

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

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

Toplantıların söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dâhil kamuya açık olarak yapılacağı bilgisi genel kurulun çalışma Esas ve Usulleri Hakkındaki Yönetmelik içerisinde yer almakla birlikte ana sözleşmede yer almamaktadır.

Bu alt bölümle ilgili olarak ilkelere iyi düzeyde uyum sağlandığı, ancak; SPK Seri IV No:56 tebliğ gereği oluşturulan şirketin bağış ve yardım politikalarının genel kurulun onayına sunulmasının uygun olacağı kanısına varılmıştır.

d. Oy Hakkı

Gerek ana sözleşmede gerekse iç prosedürlerde oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı düzenlemelere yer verilmemiş ve her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlanmıştır.

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

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

Şirketin beraberinde hâkimiyet ilişkisi getiren karşılıklı iştiraki bulunmamaktadır.

Pegasus'un bu alt bölümde ilkelere uyumu üst düzeydedir.

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.

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

f. Kâr Payı Hakkı

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

Kâr payı dağıtımında herhangi bir imtiyaz bulunmamaktadır. Ayrıca, ana sözleşmenin 21. Maddesinde "Şirketin kâr dağıtımında kistelyevm esası uygulanmaksızın, mevcut payların tamamının eşit şekilde kâr payından yararlanacağı" hükmü yer almaktadır.

Yine bu politikada; yönetim kurulunun, genel kurula kârın dağıtılmamasını teklif etmesi halinde, bunun nedenleri ile dağıtılmayan kârın kullanım şekline ilişkin bilginin genel kurul toplantısında pay sahiplerine sunulacağı bilgisine yer verilmiştir.

Bu alt bölümde **Pegasus'**un ilkelere çok iyi düzeyde uyum sağladığı belirlenmiş olup kâr dağıtım politikasının ilk genel kurulda, genel kurulun onayına sunulması gerekmektedir.

g. Payların Devri

Şirket ana sözleşmesinin 7.maddesine göre;

Şirket paylarının devri Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu, Türk Sivil Havacılık Kanunu ve bu kapsamdaki

ilgili düzenlemeler ile ana sözleşme hükümlerine tabidir.

Sermaye Piyasası Kanunu'nun 137. maddesinin üçüncü fıkrası hükmü saklı kalmak kaydıyla, aşağıda belirtilen hallerde nama yazılı Şirket paylarının devri ancak Şirket Yönetim Kurulunun onayı üzerine Şirkete karşı hüküm ifade eder.

Yönetim Kurulu, Türk Sivil Havacılık Kanunu ve ilgili sivil havacılık mevzuatı kapsamında Şirket faaliyetlerinin devamının ve zarar görmemesinin temini için Şirketin çıkarılmış sermayesinin %50'si veya daha fazlasının yabancı pay sahiplerine ait olması sonucunu doğuracak pay devirlerini reddedebilir. Şirket Yönetim Kurulu bu sonuca yol açan pay devirlerinden haberdar olduğu tarihten itibaren yedi gün içerisinde yabancı pay sahiplerinin söz konusu sermaye oranını aşan edinimlerine konu payların Yönetim Kurulunca belirlenecek bir süre dâhilinde elden çıkarılmasını talep etmeye yetkili olduğu gibi, söz konusu payların belirtilen süre içerisinde elden çıkarılmaması durumunda aşağıdaki tedbirlerden kendi belirleyeceği herhangi birinin uygulanması için gerekli işlemleri ifaya yetkilidir:

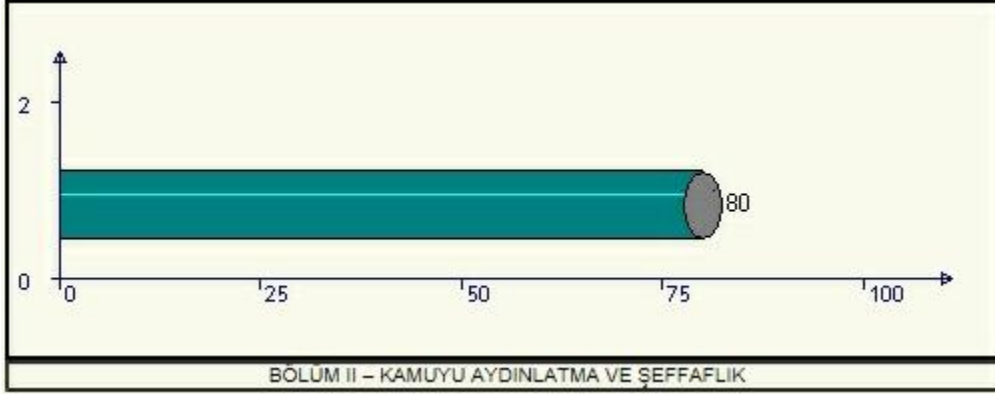
1. Yabancı pay sahiplerinin yukarıda belirtilen pay sahipliği oranını aşması sonucunu doğuran payların itfa edilerek sermayenin azaltılması;
2. Yabancı pay sahiplerinin yukarıda belirtilen pay sahipliği oranının altında kalmasını sağlayacak şekilde sermaye artırımına gidilmesi ve rüçhan hakların kısıtlanması;
3. Yabancı pay sahiplerinin yukarıda belirtilen pay sahipliği oranını aşması sonucunu doğuran payların Şirket tarafından Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu ve ilgili ikincil mevzuat çerçevesinde iktisabı.

Pay devirlerinin Şirket pay defterine işlenmesi bu maddede ifade edilen Yönetim Kurulu onayı üzerine gerçekleşir. Yönetim Kurulunun bu maddede belirtilenler haricinde Türk Ticaret Kanunu'nun ilgili maddelerine

dayanarak pay devirlerini ret ve payları devralan kişileri pay sahibi olarak tanımamaya ilişkin her türlü hak ve yetkisi saklıdır.

Ana sözleşmenin yukarıda anılan maddesi dışında SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin "1.7.1- Özellikle borsalarda işlem gören payların serbestçe devretmesini zorlaştırmaya uygulamalardan kaçınılır." maddesine uyum sağlandığı görülmüştür.

B. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ **Bilgilendirme politikaları ayrıntılı düzenlenmiş ve elektronik ortamda kamuya duyurulmuştur.**
- ✓ **İnternet sitesi ilkelerde sayılan kapsamda, güncel ve kamuyu aydınlatma aracı olarak etkin bir şekilde kullanılmaktadır.**
- ✓ **İnternet sitesinde yer alan bilgiler İngilizce olarak da hazırlanmıştır.**
- ✓ **Şirketin gerçek kişi nihai hâkim pay sahipleri kamuya açıklanmıştır.**
- ✓/✗ **Faaliyet raporunun içeriği şirket hakkında asgari bilgileri içermekle birlikte bazı eksikliklerin giderilmesi gerekmektedir.**
- ✓/✗ **Bilgilendirme politikasının genel kurulun bilgisine sunulması gerekmektedir.**

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; kamuyu aydınlatma esasları ve araçları, İnternet Sitesi ve Faaliyet Raporu başlıkları çerçevesinde **60** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve **80,00** puan almıştır.

a. Kamuyu Aydınlatma Esasları ve Araçları

Pegasus, bilgilendirmelerini yönetim kurulu tarafından hazırlanan ve kamuoyu ile de paylaşılan Bilgilendirme Politikası çerçevesinde gerçekleştirmektedir.

Bilgilendirme politikası, mevzuat ile belirlenenler dışında kamuya hangi bilgilerin açıklanacağını, bu bilgilerin ne şekilde, hangi sıklıkla ve hangi yollardan kamuya duyurulacağını, şirkete yöneltilen soruların yanıtlanmasında nasıl bir yöntem izleneceğine ilişkin 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 kurumsal internet sitesinde (www.flypgs.com ve www.pegasusyatirimciiliskileri.com;) kamunun kullanımına sunulmaktadır. Geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanmasına ilişkin esaslar da bilgilendirme politikası içeriğinde yer almaktadır.

Şirketin kamuyu aydınlatma esasları ve araçları alt başlığındaki uygulamalarının oldukça iyi bir düzeyde olduğu söylenebilir.

b. İnternet Sitesi

Kamunun aydınlatılmasında, şirketin kurumsal internet sitesi (www.flypgs.com ve www.pegasusyatirimciiliskileri.com;) 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 ana sözleşmesinin son hali, özel durum açıklamaları, finansal raporlar, faaliyet raporları, genel kurul toplantılarının gündemleri, katılanlar cetvelleri ve toplantı tutanakları, vekâleten oy kullanma formu, iç yönerge, kâr dağıtım politikası, bilgilendirme politikası, ücret politikası, tazminat politikası, şirketin kendi paylarını alma politikası, bağış ve yardım politikası, kurumsal sosyal sorumluluk politikaları, insan kaynakları politikası, şirket tarafından oluşturulan etik kurallar, ve sıkça sorulan sorular başlığı altında şirkete ulaşan bilgi talepleri, soru ve ihbarlar ile bunlara verilen cevaplar da yer almaktadır.

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

Bu alt bölümde **Pegasus**'un kurumsal yönetim ilkelerine uyumunun çok iyi düzeyde bulunduğu saptanmıştır.

c. Faaliyet Raporu

Pegasus, halka arz sonrası yıllık faaliyet raporunu henüz düzenlememiş, üç kez ara dönem faaliyet raporu hazırlayarak şirketin kurumsal internet sitesinde yayımlamıştır. Yönetim kurulunun, söz konusu faaliyet raporlarını; Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından 28.08.2012 tarih ve 28395 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Şirketlerin Yıllık Faaliyet Raporunun Asgari İçeriğinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik", Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-14.1 sayılı "Sermaye Piyasasında Finansal Raporlamaya İlişkin Esaslar Tebliği" ve Seri: IV, No: 56 "Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliği" hükümlerine uygun olarak hazırladığı görülmüştür. Ara dönem faaliyet raporlarında bulunmayan her türlü bilgiye şirketin halka arz sırasında hazırladığı izahnamede bulmak mümkündür.

C. MENFAAT SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Etik İlke ve Kurallar oluşturularak elektronik ortamda yayınlanmıştır.
- ✓ Menfaat sahiplerinin haklarının kullanımını zorlaştıran düzenlemeler yoktur.
- ✓ İnsan kaynakları politikası ve müşteriler ile menfaat sahiplerini ilgilendiren birçok iç düzenleme yapılmıştır.
- ✓ Şirket çalışanlarına yönelik tazminat politikası oluşturulmuş ve şirketin kurumsal internet sayfasında yayımlanmıştır.
- ✓ Çalışanlara güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmıştır.
- ✓ Çalışanlar tarafından ayrımcılık yapıldığına ya da haklarını alamadıklarına ilişkin şikâyet bulunmamaktadır.
- ✓ Şirket KSS Politikalarını oluşturmuş ve kurumsal internet sayfasında yayımlamıştır.
- ✓ Ticari sır kapsamında, müşteri ve tedarikçiler ile ilgili bilgilerin gizliliğine özen gösterilmektedir.

- ✓/*Çalışanlar ve menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici mekanizma ve modellerin geliştirilmesi ve Şirket ana sözleşme ve iç düzenlemelerinde bulunması uygun olacaktır.

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. **Pegasus**'un, 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, şirketin itibarı da gözetilerek koruma gayreti içinde olduğu izlenimi edinilmiş, bu amaçla birçok iç düzenleme yapıldığı görülmüştür. Şirket çalışanlarına yönelik Tazminat Politikası da oluşturmuş ve kurumsal internet sayfasında kamuya açıklamıştır.

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.

Pegasus bu alt bölümle ilgili olarak İkelere önemli ölçüde uyum sağlamıştır.

b. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi

Şirket tarafından menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını, girişimciliği ve yaratıcılığı teşvik edici uygulamaların yürürlükte olduğu belirlenmiştir. Bu uygulamalar aşağıda sıralanmıştır;

- Şirketi bünyesinde Sürekli Gelişim ve Performans Direktörlüğü koordinasyonunda yürütülen Sürekli Gelişim Takım çalışmaları tüm çalışanların katılımına açık olarak düzenli toplantılar yapmakta ve şirket kârlılığını doğrudan etkileyen her konuda fikirler açık bir ortamda paylaşılmaktadır. Toplantı tutanakları, ilerleme raporları ve ilgili diğer bilgi ve belgeler İtranet üzerinden tüm şirket çalışanları ile güncel olarak paylaşılmaktadır.

- Tüm çalışanlara açık olarak yapılan "Uçuracak Bir Fikrim Var" projesi uygulanmakta, şirket kârlılığını artırmaya yönelik fikirlerden üst yönetim tarafından uygun görülenler tüm çalışanların oylamasına sunulmakta, bu fikirler ödüllendirilmekte ve imkânlar dâhilinde şirketi tarafından uygulamaya konmaktadır.

- Şirket tarafından yıllık bazda bir "Kurumsal İklim Anketi" gerçekleştirilmekte, sonuçlar İtranet üzerinden tüm çalışanlar ile paylaşılmakta ve sonuçlara göre yönetim tarafından gerekli aksiyon alınabilmektedir.

- İş Etiği Kuralları kapsamında **Pegasus** "Tüm aile bireylerinin üstlerinde yer alan yöneticilere ve şirket üst yönetimine kolayca ulaşabilmesini" taahhüt etmektedir.

Çalışanların şirket yönetimine katılımını destekleyici bu modeller halihazırda uygulanmakta olup geliştirilmesi ve ana sözleşme ve iç düzenlemelerde de yer alması uygun olacaktır.

c. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası

İşe alma, çalışma koşulları, sicil dosyaları, disiplin uygulamaları, personelin yetki ve sorumlulukları, ücret, sağlık hakları, izin hakları, terfiler, görev değişiklikleri ve işten çıkarma, ölüm, istifa, emeklilik ve eğitim prosedürleri belirlenmiş ve uygulamada bu politikalara sadık kalındığı gözlenmiştir. Gerek politikalar oluşturulurken gerekse uygulamada eşit koşullardaki kişilere eşit fırsat sağlanması ilkesine uygun davranıldığı izlenimi edinilmiştir.

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

Performans ve ödüllendirme kriterleri, kazanç paylaşım sistemleri oluşturulmuş ve çalışanlara duyurulmuş olup çalışanlara sağlanan menfaatlerin

tespitinde anılan kriterlere uyulmaktadır.

Şirket tarafından çalışanların bilgi, beceri ve görgülerini arttırmalarına yönelik eğitim programları gerçekleştirildiği ve daha önce oluşturulan eğitim politikalarının da güncellenmekte olduğu oluşturulduğu öğrenilmiştir.

Şirket çalışanlara yönelik şirketin finansal durumu, ücret, kariyer, eğitim, sağlık gibi konularda yeterli bilgilendirme yapıldığı öğrenilmiştir. Diğer yandan şirketin İş Etiği Kurallarında tüm çalışanların üstlerinde yer alan yöneticilere ve Şirketin Üst Yönetimine kolayca ulaşarak bilgi edinebileceği ve sorunları iletebileceği konusuna yer verilmiştir.

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.

Yetkililerce, çalışanlara ilişkin düzenlemelerin gerektiğçe güncellenerek ilgililere duyurulduğu ifade edilmiştir.

Çalışanlara yönelik olarak hisse senedi edinme planları oluşturulmamıştır.

İzin almak kaydıyla dernek kurma özgürlüğü kısıtlanmamıştır. Çalışanlar herhangi bir sendikanın üyesi değildir.

Bu alt bölümde **Pegasus**'un kurumsal yönetim ilkelerine oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı kanısına varılmıştır.

d. Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler

Faaliyetler sırasında müşteriler ve tedarikçilerden edinilen belge ve bilgiler ticari sırrın güvenliği kapsamında ilgisiz kişilerin bu bilgilere ulaşmamasını teminen muhafaza altına alınmıştır.

Pegasus "Low Cost" (düşük maliyetli) iş modeliyle faaliyetlerini sürdüren bir havayolu şirketi olup uçakla seyahatin lüks değil ihtiyaç olduğu fikrinden hareket etmektedir. Bu anlayışla; uygun fiyat, zamanında kalkış, ek hizmetler, www.flypgs.com internet sitesi ile sağlanan pek çok hizmet ve Eylül 2013 itibariyle yaş ortalaması 3,67 olan genç filosu ile misafirlerine en iyi hizmeti sunma çabasıdadır. Diğer yandan Pegasus Plus Sadakat Programı, Pegasus Plus Kart gibi uygulamalarla da müşteri memnuniyetini arttırmayı amaçlamıştır.

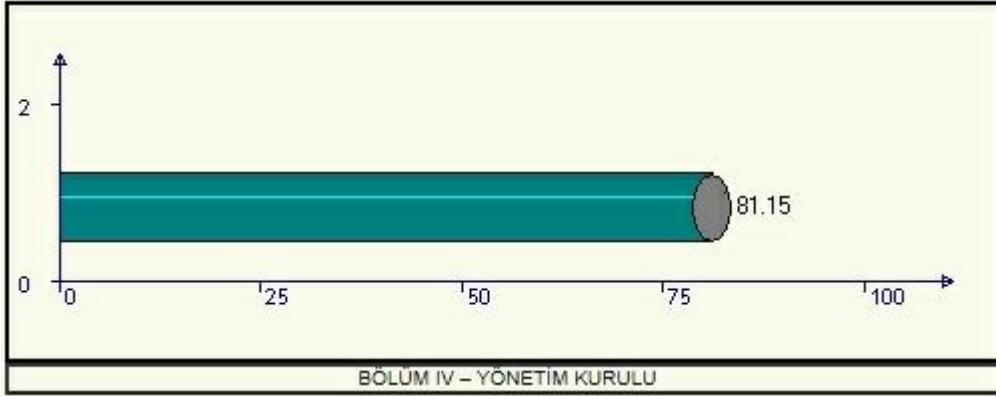
Bu çabaların sonucunda 2006 yılından bu yana birçok kez çeşitli kategorilerde ödül almıştır. Voyager dergisi tarafından, okuyucuları arasında düzenlenen "En İyi Kimler 2012" anketinde 2 dalda ödüle layık görülmüş, Voyager internet sitesi üzerinden 18.453 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen bu anket sonucu "Zamanında Hareket" ve "En İyi Online Bilet Hizmetleri" kategorilerinde ödül kazanmıştır.

Bu alt bölümle ilgili olarak **Pegasus**'un ilkelere uyumu çok iyi düzeydedir.

e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Tüm çalışanların uymak zorunda olduğu İş Etiği Kuralları hazırlanmış ve yönetim kurulunca onaylanarak şirketin kurumsal internet sitesinde yayınlamıştır. Çalışanların etik kurallara aykırı tutumu tespit edildiğinde, uygulanacak yaptırımlar da insan kaynakları disiplini yönetmeliği ve iş sözleşmelerinde yer almaktadır.

D. YÖNETİM KURULU



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ **Yönetim Kurulu şirketin stratejik hedefleri, ihtiyaç duyacağı insan ve finansal kaynakları belirlenmiştir.**
- ✓ **Yönetim Kurulu Başkanlığı ve CEO görevleri farklı kişilerce üstlenilmiş olup şirkette tek başına sınırsız karar verme yetkisine sahip kişi yoktur.**
- ✓ **Yönetim kurulu üye sayısı, kurulun verimli ve yapıcı çalışmalar yapmaları için yeterlidir.**
- ✓ **Yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğunun icrada görevli olmayan üyelerden oluşması sağlanmıştır.**
- ✓ **İcrada görevli olmayan yönetim kurulu üyelerinden üçü bağımsız üyedir.**
- ✓ **Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır.**
- ✓ **Yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında borç/kredi ilişkisi bulunmamaktadır.**
- ✓ **Kurumsal Yönetim, Denetim, Riskin Erken Saptanması Komiteleri oluşturulmuş ve çalışma ilkeleri belirlenmiştir.**
- ✗ **Yönetim kurulu için özeleştirici ve performans değerlendirilmesi yapılmaması çerçevesinde üyelerin ödüllendirme ve azledilmesi uygulaması henüz bulunmamaktadır.**

✓/✗ **Yönetim kurulu bünyesindeki komiteler yeni kurulmuş olup özellikle kurumsal yönetim komitesinin bir an önce çalışmalarına etkinlik kazandırılması gerekmektedir.**

✓/✗ **Yönetim kurulunda en az bir kadın üye bulunması 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 kurulu bünyesinde oluşturulan komiteler ve Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar başlıkları çerçevesinde 121 farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **81,15** 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. Aynı zamanda şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu gözetmekte; şirket yönetiminin performansını denetlemektedir.

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

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

b. Yönetim Kurulunun 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 olup yılda en az bir kez risk yönetimi ve iç kontrol sistemlerinin etkinliğini gözden geçirmekte olduğu bilgisi edinilmiştir.

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 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 ana 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 şirketin Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı belirlenmiştir.

c. Yönetim Kurulunun Yapısı

Şirket Yönetim Kurulu bir başkan ve yedi (7) üye olmak üzere toplam sekiz (8) kişiden oluşmaktadır. Bu haliyle yönetim kurulunun oluşturulmasında en az beş üyenin bulunması koşuluna uyulmuş olup yönetim kurulu üyelerinin verimli ve yapıcı çalışmalar yapmaları ve komitelerin oluşumu ve çalışmalarını etkin bir şekilde organize etmeleri bakımından üye sayısının yeterli olduğu görülmüştür.

Yönetim kurulunda icrada görevli olan ve olmayan üyeler bulunmakta ve üyelerin çoğunluğunun icracı olmayan üyelerden olması ilkesine uygun davranılmakta olduğu belirlenmiştir. Yönetim kurulu üyelerinin üçü (3) icracı, beşi (5) ise icracı değildir. Diğer yandan kurulda icracı olmayan üyelerden üçü (3) bağımsız üyedir. Bağımsız üyelerin ilkelere sayılan bağımsızlık kriterlerini sağladığı ve mevzuat, ana sözleşme ve ilkelere yer alan kriterler çerçevesinde bağımsız olduğuna ilişkin yazılı beyanlarını yönetim kuruluna sundukları öğrenilmiştir.

Şirket bu alt bölümde ilkelere üst düzeyde uyum sağlamıştır. Ancak yönetim kurulunda en az bir kadın üye bulunması uygun olacaktır.

d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli

Ana sözleşmenin 12. Maddesine göre; Yönetim Kurulu, şirket işleri ve işlemleri lüzum gösterdikçe toplanır. Ancak, Yönetim Kurulunun yılda en az dört defa toplanması zorunludur. 2013 yılı içinde Yönetim Kurulu 28 Mart, 26-27 Haziran ve 26 Eylül tarihlerinde toplanmış olup 19 Aralık'ta yılın son toplantısını gerçekleştirmiştir.

Yine şirket ana sözleşmesinde yönetim kurulu toplantı yeri bilgisi, toplantıya elektronik ortamda katılım ile toplantı ve karar nisabına da yer verilmiştir.

Yönetim kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağı şirket içi düzenlemeler ile de yazılı hale getirilmiştir. "Yönetim Kurulu Çalışma Usul ve Esasları" nda;

- Yönetim kurulu üyelerinin toplantıya çağırılmasına ve toplantıya hazırlanmasına ilişkin süreçler tanımlanmış,

- Kurulun gerektiğinde ve en az yılda dört kez toplanacağı,

- Toplantı gündeminin oluşturulma yöntemi,

- Gündemde yer alan konularla ilgili bilgi ve belgelerin toplantıdan en az beş (5) gün önce üyelerin incelemesine sunulacağı,

- Her üyenin bir oy hakkı olduğu,

- Yönetim kurulu üyelerinin birbirlerine ve yöneticilerin yönetim kuruluna bilgi verme yükümlülüğü,

- Kurumsal Yönetim İlkeleri bakımından önemli nitelikte sayılan işlemler ile şirketin her türlü ilişkili taraf ve üçüncü kişiler lehine teminat, rehin, ipotek verilmesine ilişkin işlemlerde Sermaye Piyasası Kurulu'nun uygulanması zorunlu tutulan Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne ilişkin düzenlemelere uyulacağı,

- Toplantıya elektronik ortamda katılım,

- Yönetim kurulu sekreteryası, ve ilkelerde sayılan daha birçok konu hükme bağlanmış olup uygulamada bu yönetmeliğe uygun hareket edildiği belirlenmiştir.

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

e. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler

Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarının sağlıklı bir biçimde yerine getirilebilmesi için Denetim Komitesi, 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 de Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir. Kurumsal yönetim komitesi çalışma esasları bu yapılanmaya uygun olarak düzenlenmiştir. Ayrıca şirketin faaliyet gösterdiği sektör gereği yine yönetim kurulu bünyesinde Emniyet Komitesi oluşturulmuştur.

Komitelerin görev alanları, çalışma esasları ve hangi üyelerden oluşacağı yönetim kurulu tarafından belirlenmiş ve yazılı dokümanlar olarak kurul tarafından onaylanarak elektronik ortamda kamuya açıklanmıştır.

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

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

Komiteler, gerekli gördükleri yöneticileri toplantılarına davet edip ve görüşlerinden faydalanmaktadır.

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 açıklamak görevindedir. Söz konusu komite üç (3) üyeden müteşekkil olup komite başkanı ve bir üye bağımsız, diğer üye ise icracı olmayan üye statüsündedir. Bu haliyle Kurumsal Yönetim Komitesi'nin iki üyeden oluşması halinde her ikisi, ikiden fazla üyesinin bulunması halinde üyelerin çoğunluğunun, icrada görevli olmayan üyelerden oluşturulmuş olması ilkesine uygun bir yapılanma sağlanmıştır.

Kurumsal yönetim komitesi aynı zamanda aday gösterme ve ücret

komitesinin görevlerini de yerine getirmektedir.

Denetim Komitesi; şirketin muhasebe sisteminin, finansal bilgilerin kamuya açıklanmasının, bağımsız denetimin ve şirketin iç kontrol sisteminin işleyişinin ve etkinliğinin gözetimini yönetmelikte belirtilen görev, yetki ve sorumluluklar çerçevesinde gerçekleştirmek üzere oluşturulmuştur. Komitede iki bağımsız yönetim kurulu üyesi görev almıştır.

Denetim Komitesi aracılığıyla Yönetim Kurulu'na bağlı olarak faaliyet gösteren İç Denetim Direktörlüğü, risk değerlendirmeleri uyarınca hazırlanan yıllık denetim planı dâhilinde şirketin tümünü kapsayacak şekilde iç kontrol ve risk yönetimi sistemlerinin etkinlik ve verimliliğini denetlemektedir. Diğer yandan Şirket faaliyetlerinin, yürürlükteki mevzuata uygun ve Yönetim Kurulu tarafından belirlenen çerçevede gerçekleştirilmesini ve muhasebe ve raporlama sistemlerinin bütünlüğünü, güvenilirliğini sağlamak üzere her seviyedeki şirket personeli tarafından uyulacak ve uygulanacak iç kontrol mekanizmalarının tesis edilmiş olduğu belirlenmiştir.

Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin Başkanı bağımsız üye statüsündedir. Bir üye icracı, diğer bir üye ise kurul dışından grup şirketlerinden birinde profesyonel yöneticidir.

Komiteler aşağıdaki üyelerden oluşturulmuştur:

Denetim Komitesi

| Ad Soyadı | |
|------------------|-------------------|
| M. Cem KOZLU | Başkan (Bağımsız) |
| Mehmet SAĞIROĞLU | Üye (Bağımsız) |

Kurumsal Yönetim Komitesi

| Ad Soyadı | |
|-------------------------|--------------------|
| Raymond Douglas WEBSTER | Başkan (Bağımsız) |
| M. Cem KOZLU | Üye (Bağımsız) |
| Ş. Emre BERKİN | Üye (İcracı Değil) |

Riskin Erken Saptanması Komitesi

| Ad Soyadı | |
|--------------------|------------------------------------|
| Mehmet SAĞIROĞLU | Başkan(Bağımsız) |
| Ali İsmail SABANCI | Üye (İcracı) |
| İnan Tanrıöver | Üye (YK dışı profesyonel yönetici) |

Bu alt bölümle ilgili olarak şirketin genel olarak Sermaye Piyasası Kurulu'nun kurumsal yönetim ilkelerine 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 esasları yönetim kurulu tarafından onanmış ancak henüz genel kurulun onayına sunulmamıştır.

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.

Kişi bazında olmamakla birlikte, yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatlerin faaliyet raporunda açıklanıyor olması da olumludur.

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. Yönetim Kurulu üyelerinin performansları dikkate alınarak ödüllendirilmesi veya azledilmesi uygulamasının bulunmaması, bu alt bölümde yeniden düzenleme gerektiren alanlar olarak belirlenmiştir.

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

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

| NOT | TANIMLARI |
|---------------|---|
| 4-5,9 | <p>Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine asgari düzeyde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri asgari düzeyde oluşturulmuş tam ve etkin değildir. Şirket için oluşabilecek riskler tam tespit edilememiş, henüz kontrol altına alınamamıştır. Pay sahipleri hakları, Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, Menfaat sahiplerinin hakları, Yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşullarında, Kurumsal yönetim ilkelerine göre önemli düzeyde iyileştirmelere gereksinim vardır. Bu koşullar altında şirket BİST kurumsal endeksine katılmaya uygun değildir.</p> |
| < 4 | <p>Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum sağlayamamıştır. İç Kontrol sistemlerini oluşturamamış Şirket için oluşabilecek riskler tespit edilememiş ve bu riskler yönetilememektedir. Şirket kurumsal yönetim ilkelerine her kademedede duyarlı değildir. Pay sahipleri hakları, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, Menfaat sahiplerinin hakları ve yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları önemli derecede zaafılar içermekte ve yatırımcı için maddi kayıplara neden olabilecek düzeydedir.</p> |