

MLP SAĞLIK HİZMETLERİ A.Ş. KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM RAPORU

BÖLÜM I. KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM BEYANI

Şirketimiz 1 Ocak 2017 - 31 Aralık 2017 faaliyet döneminde Şirket Esas Sözleşme'sinin Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyumu için gerekli Esas Sözleşme değişikliklerini gerçekleştirmiştir. Bu bağlamda, yürürlükteki Şirket Esas Sözleşme'sinin "Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum" başlıklı 26. maddesine göre; "T.C. Başbakanlık Sermaye Piyasası Kurulu ("Kurul") tarafından uygulaması zorunlu tutulan kurumsal yönetim ilkelerine uyulur. Zorunlu kurumsal yönetim ilkelerine uyulmaksızın yapılan işlemler ve alınan yönetim kurulu kararları geçersiz olup, esas sözleşmeye aykırı sayılır. Kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanması bakımından önemli nitelikte sayılan işlemlerde ve Şirket'in önemli nitelikteki ilişkili taraf işlemlerinde ve üçüncü kişiler lehine teminat, rehin ve ipotek verilmesine ilişkin işlemlerinde T.C. Başbakanlık Sermaye Piyasası Kurulunun kurumsal yönetime ilişkin düzenlemelerine uyulur". Buna göre, Şirketin faaliyetlerinin yasal düzenlemeler ve Kurul tarafından düzenlenen "Kurumsal Yönetim İlkeleri" ile uyum içinde yürütülmesi esastır.

Diğer yandan, Şirketin 2017 yılı Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu'nun ilgili bölümlerinde Kurumsal Yönetim İlkelerinde değinilen her bir konuda Şirket uygulamalarına dair bilgiler sunulurken bu ilkelere yer alan bazı uygulamaların henüz hayata geçirilmediği durumlar varsa buna ilişkin gerekçeli açıklamaya, bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarına ve gelecekte Şirketin bu ilkelere yer alan prensipler çerçevesinde bir değişiklik yapma planının olup olmadığına ilişkin açıklamalara da yer verilmektedir.

Kurumsal Yönetim Tebliği uyarınca, payları ilk kez halka arz edilmesi için Kurul'a başvuran ortaklıklar, Kurul tarafından grupların belirlenmesine ilişkin listenin ilanına kadar üçüncü grupta yer alan ortaklıkların yükümlülüklerine tabidirler. Dolayısıyla Şirket, Kurulca yeni listenin ilanına kadar (2019 Ocak ayı içinde) üçüncü gruptaki ortaklıkların yükümlülüklerine tabi olacaktır. Diğer yandan, Şirket'in paylarının borsada işlem görmeye başlaması sonrasında yapılacak ilk genel kurul tarihi itibarıyla Kurumsal Yönetim Tebliği kapsamında dahil olduğu gruba ait yükümlülüklere uyumunu tamamlamış olması gerekmektedir. Bu bağlamda, Şirket, paylarının borsada işlem görmeye başlamasından sonra yapılacak ilk genel kurul toplantısı itibarıyla Kurumsal Yönetim Tebliği'ne uyum süreci tamamlanmış olacaktır. Ayrıca, Şirket, önümüzdeki dönemlerde de Kurumsal Yönetim Tebliği hükümlerine titizlikle uymaya gayret edecektir.

Şirketin 2018 Şubat ayında gerçekleşen halka arzını takiben ilk etapta kurumsal yönetim ilkelerinden zorunlu olarak uygulanması gerekenlere ilişkin uyum sürecinin tamamlanması, sonrasında ise tüm ilkelere uyulmasının temini için çalışmalar yapılması planlanmaktadır. Şirket ayrıca önümüzdeki dönemlerde Kurumsal Yönetim Derecelendirme sürecini başlatmayı ve BİST Kurumsal Yönetim Endeksi'ne dahil edilmeyi hedeflemektedir.

BÖLÜM II- PAY SAHİPLERİ

2.1. Yatırımcı İlişkileri Bölümü

MLP Care'nin ("MLPCARE") Yatırımcı ve Pay sahipleriyle ilişkilerini Şirketin Kamuyu Aydınlatma Politikası'na uygun şekilde yürütmek Yatırımcı İlişkileri Direktör'lüğünün sorumluluğundadır. Bu bağlamda, Yatırımcı İlişkileri Bölümü başta bilgi alma ve inceleme hakkı olmak üzere pay sahipliği haklarının korunması ve kullanılmasının kolaylaştırılmasında etkin rol oynayacaktır. Yatırımcı İlişkileri Bölümü Temel Faaliyetleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

- Yatırımcılar ile ortaklık arasında yapılan yazışmalar ile diğer bilgi ve belgelere ilişkin kayıtların sağlıklı, güvenli ve güncel olarak tutulması sağlamak, Merkezi Kayıt Kuruluşu ("MKK") nezdindeki işlemleri yürütmek.

- Dönem içerisinde bölüme gelen sorular ve pay sahiplerinin ortaklık ile ilgili bilgi taleplerini, Şirket ile ilgili kamuya açıklanmamış, gizli ve ticari sır niteliğindeki bilgiler hariç olmak üzere, Şirket'in Kamuyu Aydınlatma Politikası doğrultusunda açık ve net olarak, yüz yüze veya iletişim araçları aracılığıyla yanıtlamak.

- Genel kurul toplantısı ile ilgili olarak pay sahiplerinin bilgi ve incelemesine sunulması gereken dokümanları hazırlamak ve genel kurul toplantısının ilgili mevzuata, Esas Sözleşme'ye ve diğer ortaklık içi düzenlemelere uygun olarak yapılmasını sağlayacak tedbirleri almak.

- Kurumsal yönetim ve kamuyu aydınlatma ile ilgili her türlü husus dâhil sermaye piyasası mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmesini gözetmek ve izlemek, mevzuat gereği yapılan açıklamaların yanı sıra kamuoyu ile iletişimin koordinasyonu sağlamak, yatırımcılarla ve analistlerle görüşmeler gerçekleştirmek üzere konferans, panel, seminer ve yerinde tanıtım toplantılarına (road show) katılım sağlamak.

2017 yılında Şirketin Yatırımcı İlişkileri Bölümü'nde görev alan personele ilişkin güncel bilgiler aşağıda yer alırken Yatırımcı İlişkileri Direktörü görevini yürüten Dr. Deniz Can Yücel doğrudan Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO Muharrem Usta'ya bağlı olarak tam zamanlı görev yapmaktadır. 2017 yılında Şirket henüz halka açık olmadığından bölüme yapılan başvuru ve pay sahiplerine verilen yanıt bulunmamaktadır.

Dr. Deniz Can Yücel

Yatırımcı İlişkileri Direktörü

Tel: 0 212 227 55 55

Faks: 0 212 227 23 28

e-mail: Deniz.yucel@mlpcare.com

Lisans belgeleri: SPK İleri Düzey ve SPK Kurumsal Yönetim Derecelendirme Uzmanlığı Lisansları

2017 yılında mevcut olmayan ancak 15 Ocak 2018 tarihinde kurulan Kurumsal Yönetim Komitesi'ne Komite üyelerinin atamaları ise en kısa sürede gerçekleştirilecektir. Yatırımcı ilişkileri birimi yöneticisi aynı zamanda Kurumsal Yönetim Komitesi'nin doğal üyesidir.

Yatırımcı ilişkileri biriminin gözetiminin yapılması Kurumsal Yönetim Komitesi'nin sorumluluğundadır. Komite yapmış olduğu tüm çalışmaları yazılı hale getirir, kaydını tutar ve komite çalışmaları ile komite toplantılarına ilişkin sonuçlara ilişkin bilgileri içerecek şekilde yönetim kuruluna raporlama yapar. Komite, kendi görev ve sorumluluk alanıyla ilgili tespit ve önerileri derhal yönetim kuruluna yazılı olarak bildirir. 2018 yılında Komite üye atamalarının yapılmasını takiben Komite'nin mevcut Tüzüğü'nün öngördüğü şekilde toplantılar yapılacaktır.

2.2. Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı

Pay sahiplerinden gelen bilgi tüm talepleri Şirketimizin Kamuyu Aydınlatma politikasına uygun olarak değerlendirilmekteyken, pay sahipliği haklarının kullanımını etkileyebilecek nitelikteki her türlü bilgi ve açıklamanın güncel olarak internet sitemizde pay sahiplerinin kullanımına sunulması esastır.

Şirketin esas sözleşmesinde veya Şirket organlarından birinin kararıyla pay sahiplerinin kanunen mevcut bilgi alma ve inceleme hakkını kaldıran/sınırlayan hiçbir hüküm veya uygulama bulunmazken,

pay sahiplerinin bu haklarını tam ve eksiksiz şekilde kullanmalarını sağlamak amacıyla gereken mekanizmalar mevcuttur.

Şirketin esas sözleşmesinde özel denetim yapılmasını zorlaştırıcı herhangi bir hüküm bulunmazken Şirket yönetimi de özel denetim yapılmasını zorlaştırıcı eylemlerden kaçınmaktadır. Özel denetim isteme hakkının kullanımı konusunda Türk Ticaret Kanunu'nun ("TTK") ilgili hükümlerine uygun şekilde hareket edilmekteyken, 2017 yılında herhangi bir özel denetçi tayini talebi olmamıştır.

TTK'nun 438. maddesi uyarınca, her pay sahibi, pay sahipliği haklarının kullanılabilmesi için gerekli olduğu takdirde ve bilgi alma veya inceleme hakkı daha önce kullanılmışsa, belirli olayların özel bir denetimle açıklığa kavuşturulmasını, gündemde yer alması bile genel kuruldan isteyebilir. Genel kurul istemi onaylarsa, Şirket veya her bir pay sahibi otuz gün içinde, Şirket merkezinin bulunduğu İstanbul Adliyesi Asliye Ticaret Mahkemelerinden bir özel denetçi atanmasını isteyebilir.

2.3. Genel Kurul Toplantıları

Esas Sözleşme'nin "Genel Kurul Toplantıları" başlıklı 18. maddesine göre Genel Kurul toplantısının işleyiş şekli, bir iç yönerge ile düzenlenir. Bahsedilen "Genel Kurul Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında İç Yönergesi" 2013 yılında yürürlüğe girmiş olup, Şirketimiz Genel Kurul toplantılarını bu yönergeye uygun şekilde düzenlemektedir.

Genel Kurul toplantı ilanı, mevzuatta öngörülen usullerin yanı sıra, elektronik haberleşme dâhil her türlü iletişim vasıtası kullanılmak suretiyle ilan ve toplantı günleri hariç olmak üzere Genel Kurul toplantı tarihinden asgari üç hafta önce yapılır. Söz konusu ilan Şirket'in internet sitesinde, Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda ("KAP") ve Türk Ticaret Sicil Gazetesi'nde ("TTSG") yayımlanır. Şirket'in internet sitesinde, Genel Kurul toplantı ilanı ile birlikte, Şirket'in mevzuat gereği yapması gereken bildirim ve açıklamaların yanı sıra, Kurulca kurumsal yönetim düzenlemeleriyle belirlenen hususlar dikkat çekecek şekilde pay sahiplerine duyurulur. Toplantı tutanağı ve hazirun cetveli ise toplantının yapıldığı aynı gün içinde KAP aracılığıyla kamuya duyurulacaktır. Genel Kurul Toplantısı tutanakları ve hazirun cetvelleri internet sitemizde de pay sahiplerinin bilgisine açık tutulacaktır. Bu bağlamda;

- Olağan Genel Kurul toplantısı gündemi hazırlanırken, pay sahiplerinin Şirketin Yatırımcı İlişkileri Bölümü'ne yazılı olarak iletmış olduğu ve gündemde yer almasını istedikleri bir konu veya pay sahiplerinin, Sermaye Piyasası Kurulu'nun ve/veya Şirketin ilgili olduğu diğer kamu kurum ve kuruluşlarının gündeme madde konulmasına ilişkin bir talebi olması durumunda Kurumsal Yönetim İlkelerince öngörüldüğü şekilde hareket edilecektir.

- Genel Kurul Toplantılarının pay sahiplerinin katılımını arttırmak amacıyla pay sahipleri arasında eşitsizliğe yol açmayacak ve pay sahiplerinin mümkün olan en az maliyetle katılımını sağlayacak şekilde gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. Bu bağlamda, Genel Kurul toplantıları Şirket'in merkezinde veya merkezin bulunduğu şehrin elverişli bir yerinde yapılır.

- Toplantı başkanı Olağan Genel Kurul toplantısı boyunca gündemde yer alan konuların tarafsız ve ayrıntılı bir şekilde, açık ve anlaşılabilir bir yöntemle aktarılması konusuna özen gösterecektir. Pay sahiplerine eşit şartlar altında düşüncelerini açıklama ve soru sorma imkanı verilmesi esastır. Toplantı başkanı Genel Kurul Toplantılarında pay sahiplerince sorulan ve ticari sır kapsamına girmeyen her sorunun doğrudan Genel Kurul Toplantısında cevaplandırılmış olmasını sağlarken, yapılan Olağan Genel Kurul Toplantısında gündemle ilgili olmayan veya hemen cevap verilemeyecek kadar kapsamlı bir soru sorulması durumunda ise soru en geç 15 gün içerisinde Yatırımcı İlişkileri Bölümü tarafından yazılı olarak cevaplanacaktır. Genel kurul toplantısı sırasında sorulan tüm sorular ile bu sorulara verilen cevaplar, en geç genel kurul tarihinden sonraki 30 gün içerisinde Yatırımcı İlişkileri Bölümü tarafından

ortaklık İnternet sitesinde kamuya duyurulacaktır. Diğer yandan, toplantı esnasında sorulan sorular ile bu sorulara verilen cevaplar ise toplantı tutanaklarında yer alacaktır.

- “Kurumsal Yönetim ilkeleri”nin 1.3.7. no.lu maddesi uyarınca Genel Kurul’da bilgi verilmesini gerektiren imtiyazlı bir şekilde ortaklık bilgilerine ulaşma imkânı olan kimselerin kendileri adına ortaklığın faaliyet konusu kapsamında yaptıkları herhangi bir işlem olması durumunda Genel Kurul’da bilgi verilecektir.
- Yönetim kurulunda karar alınabilmesi için bağımsız yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğunun olumlu oyunun arandığı ve olumsuz oy vermeleri nedeniyle kararın genel kurula bırakıldığı durumlarda Kurumsal Yönetim İlkelerinin öngördüğü yol izlenecektir.
- Yönetim kontrolünü elinde bulunduran pay sahiplerinin, yönetim kurulu üyelerinin, idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarının, ortaklık veya bağlı ortaklıkları ile çıkar çatışmasına neden olabilecek önemli bir işlem yapması ve/veya ortaklığın veya bağlı ortaklıklarının işletme konusuna giren ticari iş türünden bir işlemi kendi veya başkası hesabına yapması ya da aynı tür ticari işlemlerle uğraşan bir başka ortaklığa sorumluluğu sınırsız ortak sıfatıyla girmesi durumunda; söz konusu işlemler, genel kurulda konuya ilişkin ayrıntılı bilgi verilmek üzere ayrı bir gündem maddesi olarak genel kurul gündemine alınacak ve genel kurul tutanağına işlenecektir.
- Şirketin bağış ve yardımlar konusunda bir politikası mevcutken bu politika doğrultusunda dönem içinde yapılan tüm bağış ve yardımların tutarı ve yararlanıcıları ile varsa politika değişiklikleri hakkında genel kurul toplantısında ayrı bir gündem maddesiyle ortaklara bilgi verilecektir. 2017 yılı içinde ilki Olağan ikincisi ise Olağanüstü olmak üzere 31 Mart 2017 ve 17 Kasım 2017 tarihlerinde ve her ikisi de şirket merkezinde olmak üzere iki Genel Kurul toplantısı tüm ortakların katılımı nedeniyle ilansız olarak yapılmış ve toplantı tutanakları TTSG’de yayınlanmıştır. Her iki toplantı da %100 toplantı nisabıyla gerçekleştirilmiştir. Toplantılara medya katılımı olmamıştır.

Bahsedilen Genel Kurul Toplantılarında özetle aşağıdaki kararlar alınmıştır:

31 Mart 2017 tarihinde yapılan Olağan Genel Kurul Toplantısı:

- 2016 yılı Yönetim Kurulu Faaliyet Raporu ile kar-zarar hesapları ve Bağımsız Denetçi Raporu görüşülmüş ve onaylanmıştır.
- 2017 yılı mali tablo ve raporlarının denetimi için DRT Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş.’nin seçimi onaylanmıştır.
- Süresi biten Yönetim Kurulu Üyelerinin yerine üç yıllık süre için Usta Grubu’nu temsilen Muharrem Usta’nın seçimi ile Sancak Grubunu temsilen Sancak İnşaat’ın, Yatırımcı Grubunu temsilen ise Sullivan B.V., Dory B.V., Elinor B.V. ve Walle B.V.’nin yetkilendirilmesine ve bu üyelere görevlerinden ötürü herhangi bir ücret ödenmemesine karar verilmiştir.

17 Kasım 2017 tarihinde yapılan Olağan Genel Kurul Toplantısı:

- Gerekli onayları alınmış bulunan Kayıtlı sermaye sistemine geçiş ve Esas Sözleşme değişiklikleri onaylanmıştır.
- Esas Sözleşme tadili kapsamında Şirket sermayesini temsil eden 176.458.254 TL nominal değerli 176.458.254 adet Şirket paylarının 88.229.127 adet A Grubu nama yazılı ve 88.229.127 adet B Grubu nama yazılı paylara ayrılmasına karar verilmiştir.

- Şirket'in bilançosunda Hisse Senetleri İhraç Primleri altında takip edilmekte olan toplam 237.924.210,01 TL'nin mevcut düzenleme ve alınan görüşlere uygun olarak Şirket geçmiş yıl zararlarına mahsup edilmesine karar verilmiştir.

2.4. Oy Hakları ve Azlık Hakları

Genel Kurul toplantılarında, TTK, sermaye piyasası mevzuat hükümleri ile Esas Sözleşme ve Şirket'in Genel Kurul Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında İç Yönergesi düzenlemeleri uygulanacaktır. Şirket'in genel kurul toplantılarına katılma hakkına sahip olanlar bu toplantılara, TTK'nın 1527. maddesi uyarınca elektronik ortamda da katılabilir. Şirket oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı uygulamalardan kaçınır ve her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlanarak bu konuya azami özen gösterilir.

Sermaye Piyasası Kanunu'nun 29. ve 30. maddeleri, II-30.1 sayılı Vekaleten Oy Kullanılması ve Çağrı Yoluyla Vekalet Toplanması Tebliği, TTK'nın 414., 415., 419., 425. ve 1527. Maddeleri uyarınca, genel kurula katılma ve oy kullanma hakkı, pay sahibinin paylarını herhangi bir kuruluş nezdinde depo etmesi şartına bağlanamaz. Payları kayden izlenen halka açık ortaklıkların genel kurul toplantılarına, yönetim kurulu tarafından MKK'dan sağlanan pay sahipleri listesi dikkate alınarak oluşturulan hazır bulunanlar listesinde adı yer alan pay sahipleri katılabilir. Bu listede adı bulunan hak sahipleri kimlik göstererek genel kurula katılırlar.

Genel Kurul toplantılarında, her payın bir oy hakkı vardır. Oy kullanımına ilişkin olarak TTK, Sermaye Piyasası Kanunu ve ilgili diğer mevzuat hükümleri uygulanır. Genel Kurul toplantılarında pay sahipleri kendilerini diğer pay sahipleri veya hariçten tayin edecekleri vekil vasıtası ile Sermaye Piyasası Kanunu kapsamında vekâleten oy kullanmaya ilişkin düzenlemeler kapsamında temsil ettirebilirler. Şirket'te pay sahibi olan vekiller kendi oylarından başka, temsil ettikleri pay sahiplerinin sahip oldukları oyları da kullanmaya yetkilidirler. Salahiyetlerin şeklini Yönetim Kurulu tayin ve ilan eder. Şirket'in payları Şirket'e karşı bölünmez bir bütündür. Bir payın birden fazla sahibi bulunduğu takdirde, bunlar Şirket'e karşı haklarını ancak müştereken tayin edecekleri bir vekil vasıtasıyla kullanabilirler. Müşterek bir vekil tayin etmedikleri takdirde, Şirket tarafından bunlardan birisine yapılacak tebligatlar hepsi hakkında geçerli olur.

Genel kurullarda toplantı ve karar yetersayısında TTK ve sermaye piyasası mevzuatı hükümleri ile Kurul'un Kurumsal Yönetim İlkeleri düzenlemeleri uygulanır. Ancak, aynı maddede belirtilen Ağırlaştırılmış Genel Kurul Karar Nisabı Gerektiren Konular hakkında ve bu konuların kapsamına giren Esas Sözleşme değişikliklerinde karar alınabilmesi için A grubu pay sahiplerinin temsil ettiği sermayenin çoğunluğuna sahip pay sahiplerinin olumlu oyu gerekir. Yine aynı maddede düzenlenen Özellikli Ağırlaştırılmış Genel Kurul Karar Nisabı Gerektiren Konular hakkında ve bu konuların kapsamına giren Esas Sözleşme değişikliklerinde karar alınabilmesi için ise ayrıca A grubu payların temsil ettiği sermayenin en az %85 çoğunluğuna sahip A grubu pay sahiplerinin olumlu oyu gerekir.

A grubu payların temsil ettiği sermayenin, Şirket'in çıkarılmış sermayesinin en az %20'sini temsil etmeye devam etmiyor olması durumunda, söz konusu duruma yol açan hukuki işlemi gerçekleştirdiği andan itibaren yukarıda belirtilen Ağırlaştırılmış Genel Kurul Karar Nisabı Gerektiren Konulara ve Özellikli Ağırlaştırılmış Genel Kurul Karar Nisabı Gerektiren Konulara ilişkin ağırlaştırılmış nisap sonradan canlanmamak üzere kendiliğinden yürürlükten kalkacaktır.

Şirketimiz pay sahiplerine kanunen tanınması gereken tüm azlık haklarının kullanımını yürürlükteki mevzuata uygun olarak düzenlemektedir. Azlık hakları, Kurumsal Yönetim İlkeleri uyarınca Esas Sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir miktara sahip olanlara da tanınabilmekle beraber Şirketimiz Esas Sözleşmesinde azlık haklarının kapsamını kanunen belirlenen ölçülere nazaran genişleten bir hüküm mevcut değildir.

Şirket'in A grubu pay sahipleri, yönetim kurulu üye seçiminde aday gösterme ve genel kurul toplantılarında belirli kararların A grubu pay sahiplerinin olumlu oyu olmadan alınmamasına dair Esas Sözleşme'de tanınmış imtiyazlara sahiptir.

Şirketin hissedarları ile karşılıklı iştirak ilişkisi bulunmamaktadır.

2.5. Kar Payı Hakkı

Şirketin kârına katılım konusunda pay sahiplerine tanınmış bir imtiyaz bulunmamaktadır.

Sermaye piyasası mevzuatı çerçevesinde borsada işlem gören halka açık ortaklıkların herhangi bir kar dağıtımını yapma zorunluluğu bulunmamaktadır ve kar dağıtım esasları kâr dağıtım politikası çerçevesinde belirlenmektedir. Diğer yandan, Şirket, mevcut finansman kaynaklarına ilişkin düzenlemeler kapsamında birtakım mali ve diğer sınırlayıcı taahhütlere uymakla yükümlüdür. Ancak Şirket, Sendikasyon Kredisi Sözleşmesi'ni tadil etmeyi ve bu sözleşmede geçen kar payı dağıtımını kısıtlamaları ve kontrol değişikliği hükümleri de dâhil olmak üzere, Sendikasyon Kredisi Sözleşmesi'nin ticari koşullarını tekrar müzakere etmeyi planlamaktadır.

Kar payı dağıtım politikasının amacı Şirket'in ilgili mevzuata uygun olarak yatırımcılar ve Şirket menfaatleri arasında dengeli ve tutarlı bir politikanın izlenmesini sağlamak, yatırımcıları bilgilendirmek ve kar dağıtımını anlamında yatırımcılara karşı şeffaf bir politika sürdürmektir.

Kar payı dağıtım kararına, karın dağıtım şekline ve zamanına, yönetim kurulunun önerisi üzerine, Şirket genel kurulu tarafından karar verilir. İlgili düzenlemeler ve mali imkânlar elverdiği sürece, piyasa beklentileri, Şirket'in uzun vadeli stratejileri, iştirak ve bağlı ortakların sermaye gereksinimleri, yatırım ve finansman politikaları, karlılık ve nakit durumu dikkate alınarak; Esas Sözleşme, TTK, Sermaye Piyasası Kanunu'nun, II-19.1 sayılı Kar Payı Tebliği ve vergi düzenlemeleri çerçevesinde hesaplanan dağıtılabilir net dönem karının asgari %20 'lik kısmının pay sahiplerine ve kara katılan diğer kişilere dağıtılması hedeflenmektedir. Kar payı nakden ve/veya bedelsiz pay verilmesi şeklinde ve/veya bu iki yöntemin belirli oranlarda birlikte kullanılması ile dağıtılabilir. Kar payı, dağıtım tarihi itibarıyla mevcut payların tümüne, bunların ihraç ve iktisap tarihleri dikkate alınmaksızın payları oranında eşit olarak dağıtılır. Kar payı dağıtımına karar verilen genel kurul toplantısında karara bağlanmak şartıyla, eşit veya farklı tutarlı taksitlerle de kar payına ilişkin ödemeler yapılabilir. Kar payı dağıtım işlemlerine, en geç dağıtım kararı verilen genel kurul toplantısının yapıldığı hesap dönemi sonu itibarıyla başlanması şartıyla, genel kurulda belirtilen tarihte başlanır. Esas Sözleşme uyarınca, genel kurul tarafından verilen kâr dağıtım kararı, kanunen müsaade edilmediği sürece geri alınamaz. Yönetim kurulunun genel kurula karın dağıtılmamasını teklif etmesi halinde, bunun nedenleri ve dağıtılmayan karın kullanım şekline ilişkin bilgilere kar dağıtımına ilişkin gündem maddesinde yer verilir ve bu husus genel kurulda pay sahiplerinin bilgisine sunulur.

Kar dağıtımlarına ilişkin yönetim kurulu önerisi veya kar payı avansı dağıtımına ilişkin yönetim kurulu kararı, şekli ve içeriği ile kar dağıtım tablosu veya kar payı avansı dağıtım tablosu ile birlikte ilgili düzenlemeler kapsamında kamuya duyurulur. Ayrıca kar dağıtım politikasında değişiklik yapılmak istenmesi durumunda, bu değişikliğe ilişkin yönetim kurulu kararı ve değişikliğin gerekçesi de kamuya duyurulur.

Şirket'in 31 Aralık 2016 tarihinde sona eren mali dönem için ilgili genel kurulda kar dağıtım kararı alınmamıştır.

Şirketimizin Kar Payı Politikası hem Faaliyet Raporunda hem de Şirketimizin internet sitesinde kamuya açıklanmaktadır.

2.6. Payların Devri

Şirket esas sözleşmesi uyarınca payların devri Türk Ticaret Kanunu'nun ilgili maddeleri, sermaye piyasası mevzuatı ve esas sözleşme hükümlerinin saklı tutulması kaydı ile serbesttir. A grubu paylar borsa dışında herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın devrolunabilir. A grubu payların borsada satılabilmesi için, söz konusu satışta A grubu payların temsil ettiği sermayenin çoğunluğuna sahip pay sahiplerinin onay vermesi ve satılacak payların B grubu paylara dönüşmüş olması şartı aranır.

A grubu paylara sahip pay sahibinin, söz konusu payları borsada satmak ya da teminata konu etmek de dâhil olmak üzere herhangi bir sebeple borsada işlem görebilir nitelikte paya dönüştürmek için Merkezi Kayıt Kuruluşu Anonim Şirketine veya bunun yerine geçecek kuruma başvurmasıyla birlikte başvuruya konu paylar kendiliğinden B grubu paylara dönüşür.

BÖLÜM III - KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK

Kamuyu aydınlatma politikasının amacı, Şirket'in tabi olduğu düzenlemeler ve Esas Sözleşme hükümleriyle uyumlu olarak pay sahipleri, yatırımcılar, çalışanlar ve müşteriler olmak üzere tüm menfaat sahipleri ile ticari sır niteliği taşımayan her türlü bilgiyi tam, adil, doğru, zamanında, anlaşılabilir, düşük maliyetle ve kolay ulaşılabilir bir şekilde eşzamanlı paylaşarak, aktif, etkin ve şeffaf bir iletişim sağlamaktır. Kamuyu aydınlatma politikasının izlenmesi, gözetimi ve geliştirilmesi yönetim kurulunun yetki ve sorumluluğu altındadır.

Şirket'in kamuyu aydınlatma politikası yönetim kurulunun yetkisi altında oluşturulur ve uygulanırken bu politika çerçevesinde Şirket tarafından kullanılan bilgilendirme yöntem ve araçları, periyodik olarak çıkarılan mali tablolar, bağımsız denetçi raporu ve beyanlar, yıllık ve ara dönem faaliyet raporları, Şirket internet sitesi (www.mlpcare.com), özel durum açıklamaları, TTSG aracılığı ile yapılan ilan ve duyurular, telekonferans, telefon, e-posta, faks gibi iletişim araçlarıyla yapılan iletişim yöntemleri, sosyal medya, yazılı ve görsel medya, yatırımcılarla yüz yüze veya telekonferans vasıtasıyla yapılan bilgilendirme toplantıdır.

2017 yılı içinde Sermaye Piyasası Kanunu düzenlemeleri uyarınca 33 adet özel durum açıklaması yapılmıştır. Özel durum açıklamalarının tamamı zamanında yapılmıştır. Tüm açıklamalar eş anlı olarak İngilizce olarak da KAP'ta açıklanmaktadır.

Şirket önümüzdeki dönemlerde yıl sonu finansal sonuçlarını açıklarken bir sonraki yıla ilişkin beklentilerini de varsayımlar ve varsayımların dayandığı veriler ile birlikte bir bilgilendirme notu aracılığıyla kamuya açıklamayı planlamaktadır. Yıl boyunca bu beklentilerde yer alan tahminlerin ve dayanakların gerçekleşmemesi veya gerçekleşmeyeceğinin anlaşılması halinde gereken açıklama ile birlikte güncellenen beklentiler yine kamunun bilgisine sunulacaktır.

Kamuyu Aydınlatma Politikası şirketimizin web sitesinde mevcuttur.

3.1. Kurumsal İnternet Sitesi ve İçeriği

Pay sahipliği haklarının kullanımını etkileyebilecek nitelikteki her türlü bilgi ve açıklama ile Kurumsal Yönetim İlkeleri uyarınca bulunması gereken tüm bilgiler www.mlpcare.com adresindeki Şirket internet sitesinde mevcut olup, yabancı yatırımcıların da faydalanabilmesi amacıyla hem Türkçe hem de İngilizce olarak oluşturulmuştur. Kamunun aydınlatılmasında bu internet sitesi kullanılırken burada yer alan bilgiler sürekli güncellenecektir. Şirketin internet sitesindeki bilgiler, ilgili mevzuat hükümleri gereğince yapılmış olan açıklamalar ile aynı ve tutarlı olup çelişkili veya eksik bilgi içermemektedir.

Şirketimizin antetli kağıdında internet sitesi adresi yer almaktadır. Şirket internet sitesinde Kurumsal Yönetim İlkeleri 2. Bölüm madde 2.1.'de yer alan tüm bilgilere yer verilmesi esastır.

Sermaye piyasası mevzuatı uyarınca kamuya açıklanması gereken, özel durum ve dipnotlar hariç finansal tablo bildirimleri eşanlı bir şekilde Türkçe'nin yanı sıra İngilizce olarak da KAP'ta açıklanacaktır.

3.2. Faaliyet Raporu

Şirketimizin faaliyet raporları kamuoyunun Şirketin faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda ve mevzuat ile Kurumsal Yönetim İlkeleri 2. Bölüm madde 2.2.2'de yer alan bilgiler ve diğer Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtilen hususları içerecek şekilde hazırlanmaktadır.

BÖLÜM IV - MENFAAT SAHİPLERİ

MENFAAT SAHİPLERİ

4.1. Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi

Şirketimiz menfaat sahipleriyle ilişkilerinde Kurumsal Yönetim İlkelerine uygun olarak hareket etmekte ve bunun için gerekli tüm mekanizmaları oluşturmuş bulunmaktadır.

Şirketin Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin 3.1.2 no.lu zorunlu olmayan maddesi uyarınca oluşturulması gereken çalışanlara yönelik tazminat politikası bulunmamaktayken mevcut durumda şirket kıdem ve ihbar tazminatına ilişkin olarak yürürlükte bulunan Kanun hükümlerine uygun hareket etmektedir.

Menfaat sahiplerinin Şirketin mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemlerini Kurumsal Yönetim Komitesi'ne veya Denetimden Sorumlu Komite'ye iletebilmesi için gerekli mekanizmalar Şirket'in etik kurallarını hazırlamak, gözden geçirmek ve düzenli olarak güncelleyerek bu kurallara uyulmasını sağlamak için gerekli önlemleri almakla görevli Denetim Komitesi tarafından oluşturulmaktadır.

Menfaat sahipleri, haklarının korunması kapsamında kendilerini ilgilendiren konularda elektronik posta, şirketin kurumsal İnternet sitesi gibi çeşitli kaynaklar kullanılmak suretiyle yeterli bir şekilde bilgilendirilmektedir.

4.2. Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı

Şirket çalışanlarına ek olarak menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici modeller şirket faaliyetlerini aksatmayacak şekilde geliştirilmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalar yanında kalite standartları ve yönetimi, mevcut akreditasyonlar gibi konulardaki detaylı bilgiler şirketin 2017 faaliyet raporunda mevcuttur.

Ticari sır kapsamında, müşteri ve tedarikçiler ile ilgili bilgilerin gizliliğine özen gösterilmektedir. Menfaat sahipleri bakımından sonuç doğuran önemli kararlarda menfaat sahiplerinin görüşleri alınmaktadır.

4.3. İnsan Kaynakları Politikası

Şirketin insan kaynakları uygulamaları Kurumsal Yönetim İlkeleri 3. Bölüm madde 3.3. altında sıralanan tüm prensiplerle uyum içindedir. Şirketin insan kaynakları ("İK") uygulamaları kalite, güvenlik, çalışanların gelişimi gibi pek çok alanda çeşitli prosedürler içermekte ve bu prosedürler titizlikle uygulanmaktadır.

Şirketimizde çalışanlara yönelik hisse senedi edindirme planı bulunmamaktadır.

MLP Care ailesinde 2018 yılı itibariyle 17.000'e yakın kişi sağlıkta değer yaratmak adına çalışmaktadır.

MLP Care İnsan Kaynakları olarak evrensel standartlarda insan kaynakları yönetim anlayışı çerçevesinde, çalışanını en değerli varlığı olarak gören, çalışanına verdiği bu değer ile sürdürülebilirliği sağlayan, nitelikli adayların tercih ettiği bir şirket olmayı hedeflemektedir. Bu yolda başarılı olmak için;

- Sürekli öğrenen ve gelişen bir insan kaynakları yönetimi bakış açısı ile çalışırız,
- Tüm çalışanlarımıza fırsat eşitliği sunmaya önem veririz. İş gücümüzdeki farklılıkları; işimiz, çalışanlarımız, ekosistemimiz için bir zenginlik olarak görür ve destekleriz,
- İşe alımlarımızda, kurum kültürüne ve pozisyona özel yetkinliklere sahip en uygun adayı kurumumuza kazandırmayı hedefleriz,
- Çalışanlarımıza yönelik veya onlar arasında her türlü ayrımcılığa ve tacize karşı durur, bu konularda asla taviz vermeziz,
- Çalışanlarımızı eğitimlerle destekleyerek gelişimleri sağlarız,
- Başarıları teşvik eder ve ödüllendiririz,
- Dikey ve/ veya yatay ilerlemelerine ilişkin kariyer fırsatları yaratırız.

İnsan Kaynaklarında izlenen bu politikanın bir sonucu olarak, çalışanlarda kuruma ait olma duygusunun oluşması, kurum kültürünün benimsenmesi ve çalışanlar ile uzun vadeli işbirliği hedeflenir.

Pek çok sektörde olduğu gibi sağlıkta da lider kuruluşların sorumlulukları büyüktür. Sağlık sektörünün lider kuruluşlarından biri olarak, büyümeye devam ederken değer yaratmak yalnızca grup olarak hedefimiz değil ülkemize karşı sorumluluğumuzdur.

MLP Care'de Çalışan Olmak

MLP Care Ailesinin her üyesi değerlidir. Tüm yöneticiler bu anlayışla ekiplerine yaklaşır. Çalışanlarımıza verdiğimiz değer, marka gücümüzün ayrılmaz bir parçasıdır. Biliriz ki çalışanlarımız mutluyorsa misafirlerimizin de mutlu olması kaçınılmazdır. Çalışanlarımızın gelişimimize ve geleceğimize katkıda bulunacak her türlü fikri bizim için değerlidir. "Bir işi en iyi bilen, o işi yapandır" anlayışından yola çıkar; paylaşılan her fikri bu gözle ele alırız.

Kendisini geliştirmek ve değer yaratmak isteyen herkesin bir parçası olmak isteyeceği, çalışanları olarak da hepimizin mensubu olmaktan gurur ve mutluluk duyduğu bir topluluk olma yolunda ilerlerken şüphesiz en büyük gücü kendi ekibimizden alırız. "İnsana Değer Veren" ve "Güvenilir Olmayı" vazgeçilmezlerinden gören MLP Care ailesinin her üyesi "Sunduğu Hizmetle Fark Yaratan", "Sürekli Gelişime İnanan", "Çevik, Hedef Odaklı ve Başarı Azmi Yüksek bir Takım"ın üyeleridir aynı zamanda. Tüm çalışanlarımızı bu değerlere uygun, "Etik İlkeleri ve İş Ahlakı" ile örnek gösterilen çalışanlardan seçeriz ve yolculuğumuzu bu çalışanlarla devam ettiririz.

MLP Care Ailesi olarak tüm çalışanlarımız, hastalarımızın mutlak memnuniyetini esas alarak çalışırlar. Bu memnuniyete giden yolda çalışanlarımızın en büyük sermayemiz olduğunu biliriz. Bu nedenle her birinin ihtiyaçlarını anlayarak değer yaratacak hizmeti sunmak hedeftir. Bunu yaparken kalıcı olmayan

yaklaşımlarla değil, hastalarımızın ve hasta yakınlarımızın kendilerini farklı ve özel hissetmelerini sağlayacak çözümler oluşturmak üzere çalışırız.

Ailemizin birbirine bağlı, destekleyici ve sevgiyle bir arada olması çalışanlarımıza verdiğimiz değer en büyük göstergesidir.

İşe Alım ve Kariyer Yönetimi Uygulamaları

Tüm İK uygulamalarında aday ve çalışanlarımıza fırsat eşitliği yaratacak şekilde davranılmaktadır. Sektörde fark yaratabilmek adına yetenek yönetimi uygulamalarına işe alım aşamasında başlanmaktadır. Bu süreç içerisinde envanter, genel yetenek sınavı, yetkinlik bazlı mülakat ve bireysel vaka çalışmaları gibi uygulamalara yer verilmektedir.

İnsan kaynağımız liyakat esasıyla adil ve şeffaf bir şekilde yönetilir. Oluşan açık pozisyonların doldurulmasında mevcut çalışanlara öncelik verilir. Açık pozisyonlar çalışanlara duyurulur ve MLPKariyerim adresi üzerinden çalışanlarımıza kendi kariyerlerinde etkin rol oynama ve kariyer gelişimlerine yön verme fırsatı sunulur. Kaliteli hizmet üreten ve işinde katma değer yaratan tüm çalışanlarımız, bunun grubumuz içinde kendilerine kariyer fırsatı oluşturacağını ve gelişmelerinin destekleneceğini bilir.

Kurum bünyesinde İnsan Kaynakları süreçlerinin stratejisi merkez insan kaynakları yönetimi liderliğinde yönetilmekte ve merkez ile hastane insan kaynakları ekiplerince birlikte yürütülmektedir. Kurumumuzda çalışanlar ile ilişkileri yürütme görev ve yetkisi merkez ve hastane insan kaynakları ekiplerine verilmiştir. Bu kapsamda yürütülen temel görevler kurumumuzda görev alan birimlerin etkin ve verimli çalışmasını sağlamak, çalışan bağlılığını arttırmak, sektörde sağlığa değer katma nosyonu çerçevesinde öncelikli insan kaynakları uygulamaları geliştirmektir. İnsan kaynakları uygulamalarına dair yönetmelikler ve prosedürler tüm çalışanların ortak erişim alanı olan "portal" üzerinde yer almaktadır. Benzer şekilde görev tanımları da "portal" üzerinde tüm çalışanlarımızın erişimine açıktır.

Akademi

İşe alım sürecinden başlayarak tüm çalışanlarımızın yetkinlik gelişimleri Akademi'miz üzerinden desteklenmektedir. Akademi çatısı altında çalışanlarımızın yetkinlerinin mesleki ve yönetsel seviyelerde geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Her birimizin bir bütünün vazgeçilmez parçalarını oluşturduğumuzu ve ancak hepimiz işimizde en iyiye ulaştığında bir değer yaratacağımızı biliriz. Bunun için her bir çalışanımızın gelişimi MLP Care Gelişim Akademisi ve Hastanelerimiz tarafından, mesleki bilgi ve kişisel, yönetsel yetkinlikler alanında desteklenir.

MLP Care Gelişim Akademisi, grubumuz çalışanlarının gelişimini destekleyecek faaliyetlerin, grup, departman ve çalışan ihtiyaçları göz önünde bulundurularak planlandığı öğrenme ve gelişim altyapısıdır. MLP Care Gelişim Akademisi, içinde barındırdığı eğitim programları, e-eğitimler, videolar ve benzeri bilgi kaynakları ile her geçen gün zenginleşmekte ve çalışanlarımızın profesyonel gelişimini daha çok desteklemektedir.

Ücret ve Yan Haklar

MLP Care Ücret Yönetimi; kurum bünyesindeki mevcut çalışanlar için motive edici, piyasadaki yetenekli adaylar için cazip, şirket hedeflerine ulaşmaya yardımcı, şirket politikaları ve tanımlı İnsan Kaynakları bütçesi içinde, etkin bir ücret yönetimi sisteminin kurulmasına destek olacak şekilde, ücret piyasası gelişmeleri ve ücret politikası dikkate alınarak kurgulanmıştır. Ücret piyasaları yakından takip edilir;

şirket içi denge, ücret araştırmaları, piyasada hedeflenen konumlanma ve ekonomik göstergeler doğrultusunda belirlenmiş olan ücret skalaları uygulanır. Temel olarak, işin gerektirdiği ve kişilerin sahip olduğu yetkinlikleri, iş bazında sorumlulukları, eğitim ve iş tecrübelerini esas alan, adil ve rekabetçi bir sisteme dayanmaktadır. Ücret ve yan haklar bir bütün olarak ele alınır ve kişiye sağlanan tüm maddi ve maddi olmayan faydalar bir arada değerlendirilir.

MLP Care’de ücret paketi; aylık maaşın yanı sıra pozisyona göre performans primi, eğitim farkı, sorumluluk ve bölüm farkı gibi ek ödeme paketleri ile desteklenir. Pozisyon ve lokasyon özelinde servis, yol yardımı, araç/benzin desteği, kreş gibi yan haklarımız da mevcuttur. Ayrıca tüm çalışanlarımıza, kendileri ile eş ve çocuklarını kapsayan tüm MLP Care bünyesindeki hastanelerimizde geçerli ve sınırsız Tamamlayıcı Sağlık Sigortası sunarız.

Çalışan Memnuniyeti Ölçümleme Sistemi

Her yıl düzenli olarak iki kere Sağlık Bakanlığı’nın zorunlu kıldığı ve ayrımcılıkla ilgili soruları da içeren bir çalışan memnuniyet anketimiz tüm çalışanlarımıza uygulanmaktadır. Anket sonuçları gizlilik ilkesi içerisinde titizlikle değerlendirilerek, kurum içerisinde paylaşılmaktadır. Ayrıca hastane insan kaynakları çalışanlarına iletilen münferit çalışan şikayetleri için de gelişim alanlarımız tespit edilip iyileştirici yönde aksiyonlar alınmaktadır.

Diğer yandan, İnsan Kaynakları Departmanı’nın içerisinde “çalışan ilişkileri birimi” adı altında bir yapılanma mevcutken çalışanlar ihtiyaç halinde bu birimde çalışan 3 kişi ile iletişim kurmaktadır.

Ödüller ve Başarılar

MLP Care İnsan Kaynakları olarak 2016 yılında geliştirdiğimiz işgücü optimizasyonuna dayanan “İşgücü Planlama Modeli” ile Uluslararası Brandonhall Ödüllerinde “En İyi İnovatif İşgücü Planlama” ödülüne layık görülmüştür.

4.4. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Etik değerler politikasının amacı kaynakların etkin kullanımı, her türlü hizmet ve faaliyetin açık, şeffaf ve mevzuata uygun olarak sürdürülmesi, haksız rekabetin önlenmesi, yönetici, müdür ve çalışanlarda kurumsal ve sosyal sorumluluk bilincinin oluşturulmasıdır.

Disiplin Komitesi, Şirket ve Şirket bağlı ortaklıklarındaki çalışan disiplin süreçlerine ilişkin denetimi gerçekleştirmektedir. Bu kapsamda Şirket ve Şirket’in tüm bağlı ortaklıklarının çalışanları, Şirket tarafından Disiplin Kurulu ve İşleyişi Prosedüründe belirtilen ilke ve esaslara tabidir.

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Prosedürü’nün temel amacı ise yolsuzluk ve rüşvete karşı mücadele etmek ve Şirket’in yolsuzlukla mücadele kanunlarına uyum sağlamanın önemini vurgulamaktır.

Denetim Komitesi, Şirket’in etik kurallarını hazırlar, gözden geçirir ve düzenli olarak güncelleyerek bu kurallara uyulmasını sağlamak için gerekli önlemleri alır.

Şirketin etik kuralları ve sosyal sorumluluk çerçevesinde gerçekleştirdiği faaliyetlere ilişkin detaylı açıklamalar Şirketin 2017 yılı Faaliyet Raporunda ve web sitesinde yer almaktadır.

BÖLÜM V - YÖNETİM KURULU

5.1. Yönetim Kurulunun Yapısı ve Oluşumu

Şirketin işleri ve idaresi Genel Kurul tarafından Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Kanunu hükümleri çerçevesinde Türk Ticaret Kanunu ve sermaye piyasası mevzuatında belirtilen şartları haiz olarak seçilen altı üyeden oluşan bir Yönetim Kurulu tarafından yürütülmektedir.

A grubu payların temsil ettiği sermayenin, Şirketin çıkarılmış sermayesinin en az %20'sini temsil etmeye devam ediyor olması şartıyla, Şirket yönetim kurulu üyelerinin üçü A grubu pay sahiplerinin göstereceği adaylar arasından seçilecektir. Söz konusu A grubu pay sahiplerinin göstereceği adaylar arasından seçilecek yönetim kurulu üyeleri, T.C. Başbakanlık Sermaye Piyasası Kurulu'nun kurumsal yönetim ilkelerinde belirtilen bağımsız üyeler haricindeki üyelerden olacaktır.

A grubu payların temsil ettiği sermayenin, Şirketin çıkarılmış sermayesinin en az %20'sini temsil etmeye devam ediyor olmaması durumunda, söz konusu duruma yolan açan hukuki işlemi gerçekleştirdiği andan itibaren yukarıda belirtilen yönetim kuruluna aday gösterme imtiyazı sonradan canlanmamak üzere kendiliğinden yürürlükten kalkacaktır. Ayrıca, bu durumun gerçekleşmesi üzerine yapılacak ilk genel kurul toplantısında işbu esas sözleşme tadil edilerek pay grupları ve pay gruplarına yapılan atıflar kaldırılacaktır.

Yönetim kuruluna T.C. Başbakanlık Sermaye Piyasası Kurulu'nun kurumsal yönetim ilkelerinde belirtilen yönetim kurulu üyelerinin bağımsızlığına ilişkin esaslar çerçevesinde yeterli sayıda bağımsız yönetim kurulu üyesi genel kurul tarafından seçilir. Bağımsız üyelerin T.C. Başbakanlık Sermaye Piyasası Kurulu'nun kurumsal yönetime ilişkin düzenlemelerinde yer alan şartları taşıması şarttır.

Kurumsal Yönetim Tebliği uyarınca, payları ilk kez halka arz edilmesi için Kurul'a başvuran ortaklıkların, Kurul tarafından grupların belirlenmesine ilişkin listenin ilanına kadar üçüncü grupta yer alan ortaklıkların yükümlülüklerine tabi olacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla, şirket de üçüncü grubun tabi olduğu ilkelere uygun şekilde gereken süreler içinde ve gereken sayıda bağımsız yönetim kurulu üyesi atamasını gerçekleştirecektir. 1 Ocak 2017 – 31 Aralık 2017 faaliyet döneminde ise şirket yönetim kurulunda bağımsız üye bulunmamaktaydı.

Yönetim Kurulu üyeleri en çok üç yıl için seçilebilirler. Görev süresi sona eren yönetim kurulu üyeleri yeniden seçilebilirler. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin görev süreleri ile ilgili olarak Sermaye Piyasası Kurulu'nun kurumsal yönetime ilişkin düzenlemelerine ve esas sözleşme hükümlerine uyulur.

Yönetim Kurulu üyelerinin özgeçmişleri aşağıda sunulmaktadır:

Muharrem Usta - Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO

1 Mart 2017 tarihli genel kurul toplantısında yönetim kurulu üyesi olarak üç yıl görev yapmak üzere seçilmiştir. 1989 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi'nden mezun olmuş ve 1992 yılında kulak burun boğaz uzmanı olmuştur. Muharrem Usta, 1993 yılında hastane yöneticiliği alanına yönelerek, Şirket'in temellerini oluşturan adımlar atmıştır. Saray Sağlık Yönetim Kurulu Başkanlığı ve Ünlü Hastanesi Başhekimliği görevlerinde bulunmuştur. Şirket yönetim kurulu başkanı ve CEO'su olan Usta, aynı zamanda İstinye Üniversitesi Mtevelli Heyeti Başkanlığı, F.O.M. Grup Mimarlık İnşaat ve Ticaret A.Ş. Kurucu-Yönetim Kurulu Başkanlığı ile Trabzonspor Kulübü Başkanlığını da yürütmektedir.

Seymur Tarı (Sullivan B.V.'nin gerçek kişi temsilcisi) - Yönetim Kurulu Üyesi

31 Mart 2017 tarihli genel kurul toplantısında yönetim kurulu üyesi Sullivan B.V.'nin gerçek kişi temsilcisi olarak üç yıl görev yapmak üzere seçilen Seymur Tarı, Şirket'te herhangi bir görev üstlenmemiştir. Seymur Tarı hâlihazırda TPEF'e danışmanlık hizmeti veren Turk Ventures Adv Ltd İstanbul irtibat bürosunda yönetici olarak çalışmaktadır. Seymur Tarı bu göreve başlamadan önce, McKinsey & Company İstanbul ofisinde kurumsal portföy stratejisi alanında danışman ve Caterpillar Inc. Cenevre ofisinde Avrupa, Orta Doğu ve Bağımsız Devletler Topluluğu bölgelerinden sorumlu ürün yöneticisi olarak görev almıştır. Seymur Tarı, ETH Zürih Üniversitesi Elektrik Mühendisliği ve Robotik bölümü mezunu olup ETH Zürih Üniversitesi'nde Elektrik Mühendisliği ve Robotik bölümünde yüksek lisans ve INSEAD'ta İşletme yüksek lisansı yapmıştır. Seymur Tarı, Şirket dışında MNG Kargo Yurtiçi ve Yurtdışı Taşımacılık A.Ş., Mavi Giyim ve Sanayi A.Ş., Flo Mağazacılık ve Pazarlama A.Ş., Koton Mağazacılık Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Pizza Restaurantları A.Ş. yönetim kurullarında görev yapmaktadır.

Esat Göktekin Dinçerler (Dory B.V.'nin gerçek kişi temsilcisi) - Yönetim Kurulu Üyesi

31 Mart 2017 tarihli genel kurul toplantısında yönetim kurulu üyesi Dory B.V.'nin gerçek kişi temsilcisi olarak 3 yıl görev yapmak üzere seçilen Esat Göktekin Dinçerler, Şirket'te herhangi bir görev üstlenmemiştir. Esat Göktekin Dinçerler hâlihazırda TPEF'e danışmanlık hizmeti veren Turk Ventures Adv Ltd İstanbul irtibat bürosunda yönetici olarak çalışmaktadır. Göktekin Dinçerler bu göreve başlamadan önce, Avea genel müdür yardımcısı ve bankacılık ve telekom alanlarında McKinsey & Company İstanbul ve Houston ofislerinde yönetici olarak görev almıştır. Esat Göktekin Dinçerler, Bilkent Üniversitesi Elektrik ve Elektronik Mühendisliği bölümü mezun olup Stanford Üniversitesi'nde Elektrik Mühendisliği yüksek lisansı ve Texas Üniversitesi Austin'de İşletme yüksek lisansı yapmıştır. Esat Göktekin Dinçerler, Şirket dışında Koton Mağazacılık Tekstil ve Ticaret A.Ş. ve Mikro Yazılım A.Ş. yönetim kurullarında görev yapmaktadır.

Hatice Hale Özsoy Bıyıklı (Elinor B.V.'nin gerçek kişi temsilcisi) - Yönetim Kurulu Üyesi

31 Mart 2017 tarihli genel kurul toplantısında yönetim kurulu üyesi Elinor B.V.'nin gerçek kişi temsilcisi olarak 3 yıl görev yapmak üzere seçilen Hatice Hale Özsoy Bıyıklı, Şirket'te herhangi bir görev üstlenmemiştir. Hatice Hale Özsoy Bıyıklı hâlihazırda TPEF'e danışmanlık hizmeti veren Turk Ventures Adv Ltd İstanbul irtibat bürosunda yönetici olarak çalışmaktadır. Hale Bıyıklı bu göreve başlamadan önce, Goldman Sachs Londra ofisinde perakende ve hızlı tüketim mamulleri sektörlerinde yatırım bankacısı ve The Boston Consulting Group ve Andersen Business Consulting İstanbul ve Amsterdam ofislerinde danışman olarak görev almıştır. Hatice Hale Özsoy Bıyıklı, MIT Elektrik ve Bilgisayar Mühendisliği bölümü mezunu olup Harvard Üniversitesi'nde İşletme yüksek lisansı yapmıştır. Hatice Hale Özsoy Bıyıklı, Şirket dışında MNG Kargo Yurtiçi ve Yurtdışı Taşımacılık A.Ş. ve Doğtaş Kelebek Mobilya Sanayi ve Ticaret A.Ş. yönetim kurullarında görev yapmaktadır.

Arif Kerem Onursal (Walle B.V.'nin gerçek kişi temsilcisi) - Yönetim Kurulu Üyesi

31 Mart 2017 tarihli genel kurul toplantısında yönetim kurulu üyesi Walle B.V.'nin gerçek kişi temsilcisi olarak 3 yıl görev yapmak üzere seçilen Arif Kerem Onursal, Şirket'te herhangi bir görev üstlenmemiştir. Arif Kerem Onursal hâlihazırda TPEF'e danışmanlık hizmeti veren Turk Ventures Adv Ltd İstanbul irtibat bürosunda yönetici olarak çalışmaktadır. Kerem Onursal bu göreve başlamadan önce, McKinsey & Company Berlin ofisinde ilaç, otomotiv ve girişim sermayesi sektörlerinde strateji geliştirme alanında danışman olarak görev almıştır. Arif Kerem Onursal, Northwestern Üniversitesi'nden Endüstri Mühendisliği ve İktisat bölümü mezunudur. Arif Kerem Onursal, Şirket dışında Flo Mağazacılık ve Pazarlama A.Ş., Doğtaş Kelebek Mobilya Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Natura Gıda Sanayi ve Tic. A.Ş. yönetim kurullarında görev yapmaktadır.

Haydar Sancak (Sancak İnşaat'ın gerçek kişi temsilcisi) - Yönetim Kurulu Üyesi

31 Mart 2017 tarihli genel kurul toplantısında üç yıllığına yönetim kurulu üyesi olarak seçilen Sancak İnşaat'ın gerçek kişi temsilcisidir. Haydar Sancak'ın, Şirket dışında, Sancak İnşaat Turizm Nakliyat ve Dış Tic. A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanlığı, Sancak Enerji Hizmetleri A.Ş. Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği, Sanport Gayrimenkul Geliştirme İnşaat Tic. A.Ş. Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği görevleri başta olmak üzere çeşitli grup içi ve grup dışı şirketlerin yönetim kurullarında sürdürmekte olduğu görevler bulunmaktadır.

Şirket'in pay sahipleri arasında akdedilmiş hissedarlar sözleşmesi uyarınca Muharrem Usta şirketin hem Yönetim Kurulu Başkanı ve hem de CEO'su olarak görev yapmaktadır. Yönetim Kurulu üyelerinin Şirket dışında başka görevler alması konusunda Şirket tarafından oluşturulmuş kurallar bulunmamakta ancak bu konuda Kurumsal Yönetim İlkelerinde öngörülen düzenlemelere uyulmaktadır. Bu doğrultuda, Yönetim kurulu üyelerimizin Grup şirketleri dışında aldıkları görevler aşağıdaki tabloda mevcuttur:

Yönetim Kurulu Üyesi

Son Durum İtibarıyla Ortaklık Dışında Aldığı Görevler

Muharrem Usta	F.O.M. Grup Mimarlık İnşaat ve Ticaret A.Ş. - Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı, Çelebican İnşaat Otelcilik Sanayi ve Tic. A.Ş. - Yönetim Kurulu Üyesi, İstinye Okulları Eğitim Hizmetleri A.Ş. - Yönetim Kurulu Üyesi, Trabzonspor Kulübü Derneği Başkanı, Trabzonspor Sportif Yatırım ve Futbol İşletmeciliği Tic. A.Ş. Yönetim ve İcra Kurulu Başkanı, Özel Hastaneler ve Sağlık Kuruluşları Derneği (OHSAD) Yönetim Kurulu Üyesi
Seymur Tarı	MNG Kargo Yurtiçi ve Yurtdışı Taşımacılık A.Ş., Mavi Giyim ve Sanayi A.Ş., Flo Mağazacılık ve Pazarlama A.Ş., Koton Mağazacılık Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Pizza Restaurantları A.Ş. yönetim kurullarında görev yapmaktadır.
Esat Göktekin Dinçerler	Koton Mağazacılık Tekstil ve Ticaret A.Ş. ve Mikro Yazılım A.Ş. yönetim kurullarında görev yapmaktadır.
Hatice Hale Özsoy Bıyıklı	MNG Kargo Yurtiçi ve Yurtdışı Taşımacılık A.Ş. ve Doğtaş Kelebek Mobilya Sanayi ve Ticaret A.Ş. yönetim kurullarında görev yapmaktadır.
Arif Kerem Onursal	Flo Mağazacılık ve Pazarlama A.Ş., Doğtaş Kelebek Mobilya Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Natura Gıda Sanayi ve Tic. A.Ş. yönetim kurullarında görev yapmaktadır.
Haydar Sancak	Sancak İnşaat Turizm Nakliyat ve Dış Tic. A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanlığı, Sancak Enerji Hizmetleri A.Ş. Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği, Sanport Gayrimenkul Geliştirme İnşaat Tic. A.Ş. Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği görevleri başta olmak üzere çeşitli grup içi ve grup dışı şirketlerin yönetim kurullarında sürdürmekte olduğu görevler bulunmaktadır.

Yönetim Kurulu üyelerimizin özgeçmişleri Şirket dışındaki görevlerini de içerecek şekilde hem 2017 yılı faaliyet raporunda hem de Şirketimizin web sitesinde mevcuttur.

Yönetim Kurulu üyelerimiz içinde bir kadın üyemiz bulunurken önümüzdeki yıllarda Yönetim Kurulumuza daha fazla kadın üyenin dahil edilmesi yönünde çalışmalarımız olacaktır. Yönetim Kurulu üyeleri ile Şirket Yöneticilerinin yetkileri Şirket Esas Sözleşmesinde tanımlamışken, Şirkette hiç kimse tek başına sınırsız karar verme yetkisiyle donatılmamıştır.

Mevcut durumda Şirket Yönetim Kurulunda bir icracı Yönetim Kurulu üyesi bulunmaktadır (Muharrem Usta).

5.2. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları

Şirket Yönetim Kurulu'nun faaliyetlerini Kurumsal Yönetim İlkelerince belirlenen tüm hususlara uygun olarak, şeffaf, hesap verebilir, adil ve sorumlu bir şekilde yürütmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda Kurumsal Yönetim İlkelerine uygun olarak Yönetim Kurulu, görevlerini etkin olarak yerine getirebileceği sıklıkta ve genellikle hey ay olacak şekilde toplanmaktadır. Yönetim Kurulu üyeleri olağanüstü durumlarda da bir araya gelerek toplantı yapmaktadırlar. Yönetim kurulu toplantılarında toplantı ve karar nisaplarına ilişkin olarak Türk Ticaret Kanunu ve sermaye piyasası mevzuatı hükümleri uygulanır.

Yönetim Kurulu üyeleri her toplantıya katılmaya ve görüş bildirmeye özen göstermektedirler. Toplantılarda yönetim kurulu üyeleri tarafından yöneltilen sorular ve farklı görüş açıklanan konulara ilişkin makul ve ayrıntılı karşı oy gerekçeleri bulunması durumunda bunlar karar zaptına geçirilmektedir.

Her Yönetim Kurulu toplantısında gelecek toplantının gündemi belirlenmekte ve gerekli durumlarda yeni gelişmelere ilişkin konular da gündem maddelerine dahil edilmektedir. Yönetim Kurulu üyeleri toplantıdan önce Yönetim Kurulu başkanına gündemde değişiklik önerisinde bulunabilirler. Yönetim Kurulu toplantılarının tarihleri faaliyet dönemi başında tespit edilmekte ve Yönetim Kurulu üyeleri bu konuda bilgilendirilmektedir.

Yönetim Kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmakta olup, bunların ağırlıklı oy hakkı ve/veya olumsuz veto hakları bulunmamaktadır. Yönetim Kurulu toplantılarında Kurumsal Yönetim İlkelerinin 4.4.6. no.lu maddesine uygun hareket edilmektedir.

Ticari sır niteliği taşıyan toplantı tutanakları kamuya açıklanmamakla birlikte şirketle ilgili karara bağlanan önemli konuların tümü özel durum açıklaması ile kamuoyuna duyurulması esastır.

2017 yılında Kurumsal Yönetim İlkelerinin 1.3.9. no.lu maddesinde tanımlanan önemli nitelikte işlem kapsamına giren bir işlem bulunmamaktadır.

Esas sözleşme uyarınca Kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanması bakımından önemli nitelikte sayılan işlemlerde ve Şirketin önemli nitelikteki ilişkili taraf işlemlerinde ve üçüncü kişiler lehine teminat, rehin ve ipotek verilmesine ilişkin işlemlerinde T.C. Başbakanlık Sermaye Piyasası Kurulunun kurumsal yönetime ilişkin düzenlemelerine uyulur.

Şirket'in mevcut durumda bir yönetici sorumluluk sigortası bulunurken bu poliçenin bedeli mevcut durumda Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtilen tutarın altındadır.

5.3. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komitelerin Sayı, Yapı ve Bağımsızlığı

Esas Sözleşme'nin "Yönetim Kurulunun Görevleri ve Yetkileri" başlıklı 17. maddesine göre, sermaye piyasası mevzuatı kurumsal yönetim ilkeleri kapsamında Yönetim Kurulu'nun görev ve sorumluluklarını sağlıklı bir biçimde yerine getirmesini teminen yönetim kurulu bünyesinde Risk Komitesi, Denetim Komitesi, Kurumsal Yönetim Komitesi, Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi dâhil olmak üzere

kanunen kurulması gereken veya Yönetim Kurulunca kurulması uygun görülen diğer komiteler oluşturulur. Ancak Yönetim Kurulu yapılanması gereği ayrı bir Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi oluşturulamaması durumunda, Kurumsal Yönetim Komitesi bu komitelerin görevlerini yerine getirir. Komitelerin görev alanları, çalışma esasları ve hangi üyelerden oluşacağı Yönetim Kurulu tarafından belirlenir ve kamuya açıklanır. Denetimden Sorumlu Komite üyelerinin tamamının, diğer komitelerin ise başkanlarının, bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda 15 Ocak 2018 tarih ve 2018/3 sayılı yönetim kurulu kararıyla şirket bünyesinde Denetim Komitesi, Kurumsal Yönetim Komitesi ve Riskin Erken Saptanması Komitesi kurulmuştur. Aday gösterme komitesi ve ücret komitesine bırakılan görevlerin yerine getirilmesi Kurumsal Yönetim Komitesi sorumluluğundadır. Komitelere yapılacak üye atamaları ise önümüzdeki dönemde gerçekleştirilecektir.

Komitelerin görev tanımları ve çalışma esaslarına ilişkin esaslar belirlenmişken Esas Sözleşme uyarınca, komitelerin çalışma esaslarının değiştirilmesi genel kurulun onayına tabidir. Bu esaslar şirketin web sitesinde de yayınlanmaktadır.

2017 yılında Komite atamalarının henüz yapılmamış olması nedeniyle Yönetim Kurulu Komitelerinin çalışma esasları ve etkinliğine ilişkin Yönetim Kurulu değerlendirmesi de mevcut değildir ancak önümüzdeki dönemlerde bahsedilen değerlendirme Kurumsal Yönetim Uyum Raporu ekinde yayınlanacak ve komitelerin toplanma sıklığı ve ilgili dönemdeki faaliyetleri ile bu faaliyetleri yerine getirirken takip ettikleri prosedür yatırımcıların bilgisine sunulacaktır.

5.4. Risk Yönetim ve İç Kontrol Mekanizması

Şirket, faaliyetleri nedeniyle piyasa riski (kur riski, gerçeğe uygun değer faiz oranı riski, nakit akımı faiz oranı riski ve fiyat riski), kredi riski ve likidite riskine maruz kalmaktadır. Şirket'in risk yönetimi programı genel olarak finansal piyasalardaki belirsizliğin, Şirket finansal performansı üzerindeki potansiyel olumsuz etkilerinin minimize edilmesi üzerine odaklanmaktadır.

Risk yönetimi merkezi hazine departmanı (Grup Hazine Departmanı) tarafından Şirket yönetim kurulunca onaylanan politikalar uyarınca gerçekleştirilmektedir. Grup Hazine Departmanı operasyonel birimlerle işbirliği halinde hareket ederek mali risklerin tanımlanması, değerlendirilmesi ve sınırlandırılması hususlarında çalışmaktadır. Şirket yönetim kurulu kur riski, faiz oranı riski, kredi riski, finansal araçların kullanımı ve likidite fazlası ile yapılan yatırımlar gibi belirli alanlara yönelik yazılı politikaların yanında genel risk yönetimi için yazılı kuralları belirler.

Diğer yandan Risk Komitesi'nin başlıca amacı da Şirket'in varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisinde, uygun risk yönetim stratejilerinin uygulanması ile risk yönetimi için bir uzman komitesi kurulmasında yönetim kuruluna yardımcı olunması ve mevzuatça kendisine verilen diğer görevlerin yerine getirilmesidir.

Risk Komitesi, kendi görev ve sorumluluk alanıyla ilgili tespit ve önerileri derhal yönetim kuruluna yazılı olarak bildirir. Komitenin görevleri arasında;

- Mevcut ve potansiyel operasyonel, stratejik ve diğer risklerin belirlenmesi ve bu risklerle bağlantılı olarak ilgili önemlerin alınması için öneriler hazırlanması,
- Risk yönetim sistemlerinin kurulması ve Şirket içinde organizasyonel altyapıların kurulması ve işlevselliğin artırılması ilgili sistemlerin geliştirilmesi için öneriler hazırlanması,
- Yönetim kurulu ve Denetim Komitesi'ne yönelik risklere ilişkin çözüm önerilerinde bulunulması,

- Şirket hedeflerine ulaşmayı etkileyebilecek mevcut ve olası risk unsurlarının kurumsal risk yönetimi sistematığı çerçevesinde tanımlanması, değerlendirilmesi, izlenmesi ve Şirket'in risk profiline uygun olarak ilgili risklerin yönetilmesine ilişkin prensiplerin belirlenerek, karar mekanizmalarında kullanılmasının sağlanması,
- Olasılık ve etki hesaplarına göre, Şirket'te tutulacak ve yönetilecek, paylaşılacak veya tamamen ortadan kaldırılacak risklerin tespit edilmesi,
- Yönetim kuruluna, başta pay sahipleri olmak üzere Şirket'in menfaat sahiplerini etkileyebilecek olan risklerin etkilerini en aza indirebilecek risk yönetim ve bilgi sistemlerinin, süreçlerini de içerecek şekilde, iç kontrol sistemlerini oluşturması için görüş sunulması,
- Risk yönetimi ve iç kontrol sistemlerinin Şirket'in kurumsal yapısına entegrasyonunun sağlanması,
- Risk yönetim sistemlerinin en az yılda bir kez gözden geçirilmesi ve risklerin yönetim sorumluluğunu üstlenen ilgili bölümlerdeki uygulamaların, Risk Komitesi kararlarına uygun gerçekleştirilmesinin gözetilmesi,
- Teknik iflasın erken teşhis edilmesi ve yönetim kurulunun bu konuda uyarılmasının sağlanması ve alınması gereken önlemlere ilişkin önerilerin geliştirilmesi,
- Yönetim kuruluna her iki ayda bir verilecek raporda durumun değerlendirilmesi, varsa tehlikelerin işaret edilmesi, buna ilişkin çarelerin gösterilmesi ve hazırlanan bu raporun denetçiye gönderilmesi bulunmaktadır.

Şirket muhasebe ve iç kontrol sistemi ile bağımsız denetim ile ilgili olarak ortaklığa ulaşan şikâyetlerin incelenmesi, sonuca bağlanması, ortaklık çalışanlarının, ortaklığın muhasebe ve bağımsız denetim konularındaki bildirimlerinin gizlilik ilkesi çerçevesinde değerlendirilmesi konularında uygulanacak yöntem ve kıstaslar ise Denetim Komitesi tarafından belirlenir.

Bunlara ek olarak mevcut "Hastaneler Koordinasyon Komitesi"nin görevi ise iç denetim biriminin iç denetim kılavuzuna göre gerçekleştirdiği görevlerin denetlenmesi ve bu kapsamda Yönetim Kuruluna ilgili raporlamaların gerçekleştirilmesidir.

Şirket nezdinde oluşturulan ve Hastaneler Koordinasyon Komitesi'ne bağlı olarak görev yapan iç denetim birimi iç denetim kılavuzu kapsamında görev yapmaktadır. Bu kapsamda ilgili birim, Şirket'in "The Institute of Internal Audit" uluslararası standartlarını gözeterek, hastanelerin operasyonlarını geliştirmek ve katma değer sağlamak üzere tasarlanmıştır ve bağımsız, objektif bir faaliyet icra etmektedir. Ayrıca bu birim, her hastaneyi bir ile iki yılda bir olmak üzere, yeni açılan hastaneleri ise açılışlarının ilk yıllarında denetlemekte, hastane genel müdürlüğü değişikliği durumunda değişikliğe istinaden üç ila altı ay içinde bir denetim gerçekleştirmektedir. Bununla birlikte, ilgili denetimlerin sonucuna bağlı olarak takip denetimlerini de gerçekleştirmektedir.

Şirket nezdindeki Disiplin Komitesi ise Şirket ve Şirket bağlı ortaklıklarındaki çalışan disiplin süreçlerine ilişkin denetimi gerçekleştirmektedir. Bu kapsamda Şirket ve Şirket'in tüm bağlı ortaklıklarının çalışanları Disiplin Kurulu ve İşleyiş Prosedüründe belirtilen ilke ve esaslara tabidir.

5.5. Şirketin Stratejik Hedefleri

Şirket Yönetim Kurulu üyelerinin yetki ve sorumluluklarına Şirketin esas sözleşmesinde yer verilmekteyken Yönetim Kurulu üyelerinin fiilen üstlendikleri görev ve yetkiler içinde Şirketin stratejik

hedeflerinin belirlenmesi, bunlara yönelik uygulamaların oluşturulması, koordinasyonu ve denetlenmesi ile faaliyetlerin ve geçmiş performansının gözden geçirilmesi de yer almaktadır.

Şirket bünyesindeki ilgili Direktörlükler her yıl yıllık bütçe ve iş planlarını oluşturarak Yönetim Kuruluna sunmakta, yıl boyunca bu planlara uygun faaliyet gösterilmesi sonucunda gerçekleşen sonuçlar sürekli olarak Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen haliyle bütçe ile karşılaştırılmakta ve sapmaların nedenleri araştırılmaktadır.

5.6. Mali Haklar

Şirket 31 Mart 2017 tarihinde yapılan Olağan Genel Kurul Toplantısı kararları uyarınca hali hazırda görev yapan Yönetim Kurulu üyelerine bu görevlerinden ötürü herhangi bir ücret ödememektedir. Bunun dışında Yönetim Kurulu'na sağlanan başka bir ücret ya da menfaat bulunmamaktadır. Diğer yandan atanacak Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlerinin de bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması esastır.

Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin 4.6.5 no.lu maddesi uyarınca Yönetim Kurulu üyeleri yanında idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanmaktadır. Ancak yapılan açıklama kişi bazında değil yönetim kurulu ve idari sorumluluğu bulunan yöneticiler ayırımına yer verilecek şekildedir.

Şirket, herhangi bir Yönetim Kurulu üyesine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticisine borç vermemiş, kredi kullandırmamış, verilmiş olan borçların ve kredilerin süresini uzatmamış, şartlarını iyileştirmemiş, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırmamış veya lehine kefalet gibi teminatlar vermemiştir.

Yönetim Kurulu bünyesinde oluşturulmuş bir Ücret Komitesi bulunmamakla birlikte Kurumsal Yönetim İlkelerine uygun olarak bu komitenin görevleri Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir.

Aşağıda bulunan şirket Ücretlendirme Politikası aynı zamanda Şirketin web sitesinde de kamuoyunun bilgisine ağıktır.

"Ücretlendirme politikasının amacı ücretlendirme ile ilgili uygulamaların, ilgili mevzuat ile Şirket faaliyetlerinin kapsamı ve yapısı, Şirket'in stratejileri ve uzun vadeli hedefleri ile uyumlu olarak planlanıp yürütülmesini sağlamaktır.

Yönetim kurulu üyelerine her yıl genel kurul tarafından belirlenen tutarda ücret ödenecektir. Yönetim kurulu üye ücret seviyeleri belirlenirken, yönetim kurulu üyesinin karar verme sürecinde aldığı sorumluluk, sahip olması gereken bilgi, beceri, yetkinlik gibi unsurlar dikkate alınacak ve ayrıca sektörde yer alan benzer şirketlerin yönetim kurulu üye ücret seviyeleri ile karşılaştırmalar yapılacaktır. İdari sorumluluğu bulunan çalışanlara, yönetim kurulu tarafından onaylanan tutarda ücret ödenecektir. İdari sorumluluğu bulunan çalışanlara yapılan ödemeler, Şirket'in kısa ve uzun vadeli hedeflerine ulaşmasını ve sürdürülebilir performansın sağlanmasını teşvik etmek üzere kurgulanacaktır. Ücretler Şirket'in etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olacaktır. İdari sorumluluğu bulunan çalışanlar, üstlendikleri sorumluluklar dikkate alınarak adil şekilde ücretlendirilecektir. Prim ödemeleri, kurumsal hedeflere ulaşmada çalışanların etkinliğinin artırılması, performans sürekliliğinin temin edilmesi; bireysel performansın ön plana çıkartılarak başarılı çalışanların ayrıştırılması; Şirket için katma değer yaratan çalışanların bu doğrultuda ödüllendirilmesi için yapılan ödemelerdir. Performans değerlendirme sonuçlarına göre beklenen düzeyin üzerinde performans gösteren çalışanların daha yüksek ücret artışı ve prim almaları amaçlanacaktır. Ücretlendirme ve prim çalışmalarında ilgili

dönemlere ait performans ölçümleri dikkate alınacak ve prim ödemeleri başta olmak üzere, performansa dayalı ödeme miktarları önceden garanti edilmeyecektir.

Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan çalışanlara, borç verilmeyecek, kredi kullandırılmayacak veya bunlar lehine teminat, kefalet veya garanti verilmeyecektir.

Yıl içinde üst idari sorumluluğu bulunan çalışanlar ve yönetim kurulu üyelerine ödenen toplam miktarlar, ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak izleyen genel kurul toplantısında mevzuata uygun olarak ortakların bilgisine sunulacak ve finansal raporlar çerçevesinde kamuya açıklanacaktır. Söz konusu ücretlendirme politikasının uygulanması, geliştirilmesi ve takip edilmesinden yönetim kurulu sorumlu olacaktır.”