

**Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş.
Kurumsal Yönetim Komitesi**

Karar Tarihi : 25.02.2016

Karar No : 2016/3

Konu : 1. Tüpraş Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticilere İlişkin Ücret Politikası'nın Değerlendirilmesi
2. Bağış ve Yardım Politikası'nın Değerlendirilmesi
3. Tazminat Politikası'nın Değerlendirilmesi

1. Komite üyeleri, mevcut Koç Topluluğu üst düzey yönetici ücret ve prim sistemi hakkında bilgi edindi. Sermaye Piyasası Kurulu'nun ("SPK") 3 Ocak 2014 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe giren II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği ("Tebliğ") kapsamında, Şirketin 30 Mart 2015 tarihli genel kurulunda ortakların bilgisine sunulan "Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticilere İlişkin Ücret Politikası'nın Ek'teki şekilde değiştirilmesi; 2016 yılında yapılacak olağan genel kurul toplantısından asgari 3 hafta önce Şirketin internet sitesinde ilan edilmesi ve söz konusu olağan genel kurulda ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine ve onayına sunulması görüşümüzü,
2. Şirketin 31 Mart 2014 tarihli genel kurulunda ortakların bilgisine sunulan "Bağış ve Yardım Politikası'nın Ek'te yer aldığı şekilde değiştirilmesi; değiştirilen metnin 2016 yılında yapılacak olağan genel kurul toplantısından asgari 3 hafta önce Şirketin internet sitesinde ilan edilmesi ve söz konusu olağan genel kurulda, bağışlara ilişkin gündem maddesi kapsamında ortakların bilgisine sunulması görüşümüzü,
3. Yaptığımız inceleme sonucunda, Tazminat Politikası'nın Şirket'in internet sitesinde ilan edilmesi suretiyle ortakların bilgisine sunulması görüşümüzü Yönetim Kurulu'nun tasviplerine sunarız.

Kutsan Çelebican
Üye



Erol Memioğlu
Üye



Doğan Korkmaz
Üye







ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER VE YÖNETİM KURULU ÜYELERİ İÇİN ÜCRET POLİTİKASI

Bu politika dokümanı, SPK düzenlemeleri kapsamında idari sorumluluğu bulunanlar kapsamındaki yönetim kurulu üyelerimiz ve üst düzey yöneticilerimizin ücretlendirme sistem ve uygulamalarını tanımlamaktadır.

Yönetim kurulu üyelerinin tamamı için geçerli olmak üzere her yıl olağan genel kurul toplantısında sabit ücret belirlenir.

İcrada bulunan yönetim kurulu üyelerine, aşağıda detayları açıklanan üst düzey yöneticiler için belirlenen politika kapsamında ödeme yapılır.

Şirket yönetim kuruluna şirketin işleyişi ile ilgili her türlü konuda etkin destek verecek olan yürütme komitesinin başkan ve üyelerine, sağladıkları katkıları, toplantılara katılımları, fonksiyonları esas alınarak yılsonlarında Kurumsal Yönetim Komitesi görüşü çerçevesinde yönetim kurulu tarafından belirlenen tutarda menfaat sağlanabilir. Yürütme Komitesi üyelerine yıl içinde bu kapsamda ödeme yapılmış ise yılsonunda belirlenen tutardan mahsup edilir.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz.

Yönetim kurulu üyelerine, atanma ve ayrılma tarihleri itibariyle görevde buldukları süre dikkate alınarak kıst esasına göre ödeme yapılır. Yönetim kurulu üyelerinin şirkete sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, telefon, sigorta vb. giderleri) şirket tarafından karşılanabilir.

Üst Düzey Yönetici ücretleri ise sabit ve performansa dayalı olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır.

Üst Düzey Yönetici sabit ücretleri; piyasadaki makroekonomik veriler, piyasada geçerli olan ücret politikaları, şirketin büyüklüğü ve uzun vadeli hedefleri ve kişilerin pozisyonları da dikkate alınarak uluslararası standartlar ve yasal yükümlülükler uygun olarak belirlenir.

Üst Düzey Yönetici primleri ise; prim bazı, şirket performansı ve bireysel performansa göre hesaplanmaktadır. Kriterler ile ilgili bilgiler aşağı özetlenmiştir:

- **Prim Bazı:** Prim Bazları, her yılbaşında güncellenmekte olup, yöneticilerin pozisyonlarının iş büyüklüğüne göre değişkenlik göstermektedir. Prim bazları güncellenirken piyasadaki üst yönetim prim politikaları göz önünde bulundurulur.
- **Şirket Performansı:** Şirket performansı, her yılbaşında şirkete verilen finansal ve operasyonel (pazar payı, ihracat, yurtdışı faaliyetler, verimlilik vb.) hedeflerin, dönem sonunda ölçülmesi ile elde edilmektedir. Şirket hedefleri belirlenirken, başarımın sürdürülebilir olması, önceki yıllara göre iyileştirmeler içermesi önemle dikkate alınan prensiplerdir.
- **Bireysel Performans:** Bireysel performansın belirlenmesinde, şirket hedefleri ile birlikte, çalışan, müşteri, süreç, teknoloji ve uzun vadeli strateji ile ilgili hedefler dikkate alınmaktadır. Bireysel performansın ölçülmesinde, şirket performansı ile paralel

EM

P

şekilde, finansal alanların dışında da uzun vadeli sürdürülebilir iyileştirme prensibi gözetilmektedir.

Şirketimiz üst düzey yöneticilerinin işten ayrılmaları halinde, çalıştıkları süre, üst düzey yönetici olarak görev yaptıkları süre, sağladığı katkı, ayrılma tarihinden önceki son hedef primi, son yılda ödenen maaş ve prim bilgileri dikkate alınarak işten ayrılma ikramiyesi ödenebilir.

Yukarıdaki esaslara göre belirlenen ve yıl içinde Üst Düzey Yönetici ve Yönetim Kurulu Üyelerine ödenen toplam miktarlar, izleyen genel kurul toplantısında mevzuata uygun olarak ortakların bilgisine ve/veya onayına sunulur.

EM

P

TÜPRAŞ BAĞIŞ VE YARDIM POLİTİKASI

Sosyal sorumluluk projeleri kurumsal kimliğimizin önemli bir parçasıdır. Sosyal Sorumluluk projeleri çerçevesinde yapılan yardımlar ile diğer tüm bağış ve yardımlar, yasal düzenlemelere, Esas Sözleşme hükümlerine, Şirket'in vizyon, misyon ve politikalarına ve Şirket'in etik ilkelerine uygun bir biçimde yapılır. Bu çerçevede bağış ve yardımlara ilişkin hususların düzenlendiği Şirketimiz Esas Sözleşmesi'nin "Amaç ve Konu" başlıklı 3. maddesinin "r" bendi ve ilgili düzenlemeler uyarınca Şirketimizin bağış ve yardımlara ilişkin uygulamaları aşağıdaki gibidir:

- Şirketin kendi amaç ve konusunu aksatmayacak şekilde, topluma ve çevreye yararlı vakıf, dernek ve kurumlara, üniversitelere, doğal afet bölgelerine, afet yardım komitelerine ve benzeri kurumlara belirlenen esaslar dahilinde yardım ve bağışta bulunulabilir.
- Yapılacak bağışların üst sınırı ve bu üst sınırın geçerlilik süresi Şirket Genel Kurulu tarafından belirlenir ve ilgili dönemde bu sınırı aşan tutarda bağış yapılamaz.
- Yıl içerisinde yapılan bağış tutarı, kar dağıtımına ilişkin hesaplamalarda dağıtılabılır kar matrahına eklenir.
- Yıl içerisinde yapılan bağışlar, izleyen olağan Genel Kurulda ortakların bilgisine sunulur.
- Yapılacak bağışların örtülü kazanç aktarımı düzenlemelerine aykırılık teşkil etmemesi ön koşuldur.
- Yapılan bağışlar ilgili düzenleme uyarınca gereken durumlarda, özel durum açıklaması ile kamuya duyurulur.
- Bağış ve yardımlar, nakdi ve gayri nakdi olarak yapılabilir.

Bağışın şekli, miktarı ve yapılacağı kurum, kuruluş veya sivil toplum kuruluşunun seçiminde başta Şirket'in kurumsal sosyal sorumluluk politikalarına ve yolsuzlukla mücadele politikalarına uygunluk gözetilir. Tüpraş Etik Kuralları uyarınca siyasi partiler, politikacılar ya da siyasi adaylara bağış yapılmaz.

Şirket Esas Sözleşmesi'nin 11. maddesi uyarınca, Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemelerine uygun olmak ve Şirket Genel Kurulu tarafından belirlenen limitler dahilinde kalmak koşullarıyla, bağış yapma görev ve yetkisi Şirket Yönetim Kurulu'na tanınmıştır. Yönetim Kurulu, Şirketin temsil yetkililerini ve yetkilerin kapsamını belirleyen yönetim kurulu iç yönergesi uyarınca tutarı 500 bin ABD Doları'nı aşmayan bağış ve yardımların, iki temsil yetkilisi ile müştereken yapılabileceğini karara bağlamıştır.

Sayın Pay Sahiplerinin bilgilerine sunarız.

EM G.

8

TÜPRAŞ TAZMİNAT POLİTİKASI

Şirketin çalışanlarına yönelik tazminat ödemeleri yürürlükteki iş yasaları ve ikincil mevzuat ile birlikte Şirketimiz İnsan Kaynakları Politikası, Personel Yönetmeliği, çalışanlarla ilişkileri belirleyen diğer prosedür, sistem ve yönetmelikler uyarınca ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri ile belirlenen çerçevede gerçekleştirilmektedir.

Kıdem Tazminatı: İş sözleşmesi, yürürlükteki iş yasalarına göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren durumlardan birine uygun olarak sona eren personele veya personelin vefatı halinde kanuni mirasçılara yine iş yasası hükümlerine istinaden, söz konusu personelin çalışma süresi ve ücreti baz alınarak ödenmektedir. İlgili kişinin kıdem tazminatına hak kazandığı dönemde yürürlükte bulunan kıdem tazminatı tavanı uygulanmaktadır.

İhbar tazminatı: İş sözleşmesi, yürürlükteki iş yasalarına göre ihbar süresi kullandırılmak suretiyle sona eren kişilere, ihbar süresi kullandırılmadığı takdirde, geçerli iş yasaları uyarınca ilgili ihbar süresine karşılık gelen ihbar tazminatı ilgili kişilere ödenmektedir. Buna göre, işçiye iş sözleşmesinin feshedileceğinin bildirilmesi suretiyle iş arama izni verilerek ihbar süresi kullandırılmakta veya ihbar süresinin kullandırılmasının uygun görülmediği durumlarda, ihbar süresine karşılık gelen tazminat tutarı yasal çerçevede hesaplanarak kişilere ödenmektedir.

Üst Düzey Yöneticilerimiz için “Yönetici Sorumluluk Sigortası” bulunmaktadır.

Sayın Pay Sahiplerinin bilgilerine sunarız.

EM G.

S