



Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme Hizmetleri A.Ş.

Kurumsal Yönetim Derecelendirme Raporu



4 Ekim 2013

İÇİNDEKİLER

Derecelendirme Sonucu ve Özeti	3
Derecelendirme Metodolojisi	5
Şirket Hakkında	6
1.KISIM: PAY SAHİPLERİ	8
Pay sahipliği haklarının kullanımının kolaylaştırılması	9
Bilgi alma ve inceleme hakları	9
Azınlık hakları	9
Genel kurula katılım hakkı	9
Oy hakkı	11
Kâr payı hakkı.	11
Payların devri	12
2. KISIM: KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK	13
Kamuyu aydınlatma esasları ve araçları	13
İnternet sitesi.	14
Faaliyet raporu	14
Bağımsız denetim	15
3. KISIM: MENFAAT SAHİPLERİ	16
Menfaat sahiplerine ilişkin şirket politikası	16
Menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımının desteklenmesi.	17
Şirketin insan kaynakları politikası	17
Müşteriler ve tedarikçilerle ilişkiler	18
Etik kurallar ve sosyal sorumluluk	19
4. KISIM: YÖNETİM KURULU.	20
Yönetim kurulunun işlevi	21
Yönetim kurulunun faaliyet esasları	21
Yönetim kurulunun yapısı	21
Yönetim kurulun toplantılarının şekli	22
Yönetim kurulu bünyesinde oluşturulan komiteler	22
Yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere sağlanan mali haklar	23
Notların Anlamı	24
Çekinceler	25

Derecelendirme Sonucu ve Özeti

TÜPRAŞ TÜRKİYE PETROL RAFİNERİLERİ A.Ş. (TUPRS)

SAHA
Kurumsal Yönetim Notu:

9.34



ANA BÖLÜMLER: Ort. 93.43

Pay Sahipleri : 88.63



Kamuyu Aydınlatma ve Seffalık : 92.52



Menfaat Sahipleri : 92.67



Yönetim Kurulu : 97.82



0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

YÖNETİCİ ÖZETİ

Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş.'nin (Tüpraş), Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyumunun derecelendirilmesine ilişkin bu rapor, şirket nezdinde yapılan ayrıntılı incelemelerimizde elde edilen sonuçlardan yararlanılarak hazırlanmıştır. Derecelendirme metodolojimizin (Bkz. Sayfa 5) temelini, Sermaye Piyasası Kurulu "Kurumsal Yönetim İlkeleri" oluşturmaktadır. SAHA bu derecelendirme çalışmasında Sermaye Piyasası Kurulu'nun (SPK) Nisan 2013 tarihinde belirlediği yeni başlık ağırlıklarını (Sayfa 5) kullanmıştır. Taslak halinde olan yeni Kurumsal Yönetim İlkeleri Tebliği'nin kesinlik kazanmasını müteakiben tüm şirketler yeni ilkelere göre uyarlanan yeni metodoloji ile tekrar notlanacaktır.

Tüpraş, şirketimizce yapılan Kurumsal Yönetim Derecelendirme çalışmasının sonucunda **9,34** notu ile derecelendirilmiştir. Çalışmanın ayrıntıları, bu raporun devam eden bölümlerinde açıklanmaktadır. Tüpraş'ın, kurumsal yönetim risklerini belirleme ve bu riskleri yönetme yolunda önemli adımlar atmış olduğu; buna karşılık, Sermaye Piyasası Kurulu "Kurumsal Yönetim İlkeleri"ne tam uyum yolunda, halen belirli konularda bazı iyileştirmelere gerek olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca, SAHA'nın 30 Ocak 2013 tarihinde yayınlamış olduğu Dünya Kurumsal Yönetim Endeksi'ne (WCGI) göre Tüpraş 1. grup içinde yer almaktadır. SAHA'nın yayınladığı Dünya Kurumsal Yönetim Endeksi'nin (WCGI) detaylarına <http://www.saharating.com/SpotsDetail.aspx?SpotsId=5> adresinden ulaşılabilir.

Pay Sahipleri başlığı altında **8,86** alan Tüpraş'te pay sahipliği haklarının kullanılmasında mevzuata, esas sözleşmeye ve diğer iç düzenlemelere uyulmakta olup bu hakların kullanılmasını sağlayacak önlemler alınmıştır. Şirket pay sahipleri ile ilişkilerini, Pay Sahipleri ile İlişkiler Birimi bünyesinde yürütmektedir. Oy hakkında imtiyaz veya üst sınır yoktur. Genel kurul öncesi prosedürler ve genel kurulun yapılışı mevzuata ve düzenlemelere uygundur. Şirketin kamuya açıklanmış tutarlı bir kâr dağıtım politikası vardır. Hisse devrinde kısıtlama yoktur. Öte yandan, şirket ana sözleşmesinde azınlık hakları konusunda ve halka açık anonim şirketler için öngörülen oranın (%5) aynen benimsenmesiyle yetinilmiş olması gibi iyileştirmeye açık alanlar mevcuttur.

Tüpraş, **Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık** başlığı altında **9,25** almıştır. Şirketin, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin "Kamuyu Aydınlatma" maddesinde belirtilen bilgi ve belgelerin yer aldığı kapsamlı bir internet sitesi mevcuttur ve önemli olay ve gelişmeler, hemen her türlü iletişim olanağı kullanılarak SPK ve BIST mevzuatına uygun şekilde kamuya açıklanmaktadır. Ancak, şirketin ortaklık yapısı; dolaylı ve karşılıklı iştirak ilişkilerinden arındırılmak sureti ile sadece gerçek kişi pay sahiplerinin isimleri kamuya duyurulmamıştır. İnternet sitesi uluslararası yatırımcılar için de İngilizce olarak hazırlanmıştır. Ancak bağımsız yönetim kurulu üyelerinin bağımsızlık beyanları faaliyet raporunda yer almamasına rağmen internet sitesinde sunulmuştur. Buna ilave olarak, yönetim kurulunun yıl içerisindeki toplantı sayısı faaliyet raporunda bulunmamaktadır.

Tüpraş, **Menfaat Sahipleri** başlığı altında **9,27** almıştır. Tüpraş menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını garanti altına almış, ihlâl halinde etkili ve süratli bir tazmin imkânı sağlanmıştır. Çalışanlara yönelik yazılı bir tazminat politikası oluşturulup şirketin internet sitesinde kamuya açıklanmıştır. Menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici modeller kısmen geliştirilmiştir, ancak söz konusu modeller esas sözleşmeye konmamıştır. Şirketin yazılı bir insan kaynakları politikası vardır. Şirkette sendika bulunmaktadır. Tüpraş, mal ve hizmetlerde kalite standartlarına uymakta ve standardın korunmasına özen göstermektedir. Bu amaçla kaliteye ilişkin belirli garantiler sağlanmaktadır. Şirketin internet sitesi vasıtasıyla kamuya açıklanmış etik kuralları bulunmaktadır.

Yönetim Kurulu başlığından **9,78** alan Tüpraş'ın vizyon ve stratejik hedefleri belirlenmiştir ve yönetim kurulu şirketin gereksindiği tüm görevleri yerine getirmektedir. Yönetim kurulu başkanı ile icra başkanı aynı kişi değildir. Yönetim kurulu on iki üyeden oluşmuş ve dört üye bağımsızdır ve icracı üye bulunmamaktadır. Bağımsız üyelerin belirlenmesinde Kurumsal Yönetim Komitesi'nin görüşü alınmış ve SPK kriterlerine uyulmuştur ve yazılı bağımsızlık beyanları vardır. Yönetim kurulunda kadın üye bulunmaktadır. Önemli nitelikte ilişkili taraf işlemlerine dair SPK düzenlemelerine uyum için gerekli esas sözleşme değişiklikleri yapılmıştır. Yönetim kurulu bünyesinde Kurumsal Yönetim, Denetim ve Riskin Erken Saptanması komiteleri kurulmuştur. Komitelerin çalışma esasları kamuya açıklanmıştır. Etkinlik ve işlevsellik dereceleri hakkında daha iyi bir görüş sahibi olabilmek için gözlemlerimiz devam edecektir. Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları şirketin internet sitesinde yer almaktadır. Şirket, yönetim kurulu üyelerine veya üst düzey yöneticilerine borç vermemekte, kredi kullandırmamaktadır.

Derecelendirme Metodolojisi

Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme Hizmetleri A.Ş.'nin kurumsal yönetim derecelendirme metodolojisi, Sermaye Piyasası Kurulu'nun ilk olarak Temmuz 2003 tarihinde yayınladığı ve son olarak 31 Aralık 2011 tarihinde revize ettiği "Kurumsal Yönetim İlkeleri"ni baz alır.

Bu ilkeler, Dünya Bankası, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ve bu iki örgütün özel sektör temsilcilerinin katılımı ile birlikte oluşturduğu Global Kurumsal Yönetim Forumu (GCGF) öncü çalışmaları temel alınarak, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından kurulan komiteye Sermaye Piyasası Kurulu'nun, Borsa İstanbul'un ve Türkiye Kurumsal Yönetim Forumu'nun uzmanları ve temsilcileri dahil edilerek, bir çok akademisyen, özel sektör temsilcisi, kamu kuruluşları ile çeşitli meslek örgütlerinin görüş ve önerileri dikkate alındıktan sonra ülke koşullarına göre uyarlanmıştır.

SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer alan ana prensipler "uygula, uygulamıyorsan açıkla" prensipleridir. Ancak bu prensiplerin bazıları tavsiye niteliğindedir ve uygulanıp uygulanmaması isteğe bağlıdır. Ancak; bu İlkelerde yer alan prensiplerin uygulanıp uygulanmadığına; uygulanmıyor ise buna ilişkin gerekçeli açıklamaya, bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarına ve gelecekte şirketin yönetim uygulamalarında İlkelerde yer alan prensipler çerçevesinde bir değişiklik yapma plânının olup olmadığına ilişkin açıklamaya, yıllık faaliyet raporunda

yer verilmesi ve ayrıca kamuya açıklanması gerekmektedir.

İlkeler; pay sahipleri, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, menfaat sahipleri, yönetim kurulu olmak üzere dört ana bölümden oluşmaktadır. Bu İlkeler baz alınarak SAHA Kurumsal Yönetim Derecelendirme metodolojisi 400'den fazla alt kriter belirlemiştir. Her bir kriter, derecelendirme sürecinde, şirket yöneticileri tarafından sağlanan ve kamunun kullanımına açık şirket bilgileri kullanılarak değerlendirilir. Bu kriterlerin bazıları basit bir Evet/Hayır yanıtıyla skorlanabildiği gibi, bazıları daha ayrıntılı açıklamaları gerektirir. Derecelendirme notları 1 (en zayıf) ilâ 10 (en güçlü) arasında verilir. En yüksek (10) dereceyi elde edebilmek için şirketlerin SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne tam uyum göstermiş olması gerekir (notların daha ayrıntılı bir açıklaması için bu raporun son bölümüne bakınız).

Toplam derecelendirme notunu belirlemede her bir ana bölüm için SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne paralel olarak aşağıdaki ağırlıklar kullanılır:

Pay Sahipleri: **%25** (aynı)
Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık: **%25** (eskisi %35)
Menfaat Sahipleri: **%15** (aynı)
Yönetim Kurulu: **%35** (eskisi %25)

Metodolojimizde her bir ana bölümün alt başlıklarına ağırlık tahsis edilip değerlendirme yapıldıktan sonra nihai "toplam" derecelendirme notuna ulaşılır. Bunun için, her bir bölüme verilen not belirlenmek suretiyle ilân edilerek "İlkeler"e uyum düzeyi ayrıntılı olarak tespit edilmiş olur.

Şirket Hakkında

Tüpraş A.Ş.	
	Yönetim Kurulu Başkanı Ömer M. KOÇ Genel Müdür Yavuz ERKUT
41790 Petrol Cad., Körfez, Kocaeli www.tupras.com.tr	Yatırımcı İlişkileri ve Stratejik Plânlama Müdürü T. Tuncay ÖNBİLGİN Tel: (0 262) 316 32 69 Fax: (0 262) 316 30 10 tuncayonbilgin@tupras.com.tr

Tüpraş, Türkiye'nin önde gelen gruplarından ve enerji, otomotiv, finans, dayanıklı tüketim sektörlerinde 1930'lu yıllardan beri faaliyet göstermekte olan Koç Holding A.Ş.'nin (Koç Grubu) enerji koludur.

Ağırlıklı faaliyet alanları enerji, otomotiv, finans, dayanıklı tüketim olan Koç Grubu, ayrıca gıda, perakende, turizm, bilgi teknolojileri ve inşaat sektörlerinde de faaliyet göstermektedir.

Türkiye'nin rafinaj sektöründeki tek üreticisi olan ve 2006 yılında Koç Topluluğu bünyesine katılan Tüpraş, Türkiye'nin en büyük sanayi şirketidir. Üretim kompleksleri ve ortaklıklarıyla rafinaj ve dağıtımda hizmet veren Tüpraş, Türkiye'nin petrol ürünleri ihtiyacının yaklaşık %65'ini karşılamaktadır.

Şirket, hem pazar payı hem kurumsal güvenilirliği hem de üretim kompleksleri ve ortaklıklarıyla entegre petrol şirketine dönüşen kurululun kökleri, 1961 yılında Amerikan Caltex tarafından kurulan İPRAŞ'a (İstanbul Petrol Rafinerisi A.Ş.) kadar uzanmaktadır. Kamu İktisadi Teşekkülleri'nin daha verimli çalışmalarını sağlamak amacıyla yapılan düzenlemeler kapsamında, İPRAŞ ve kamuya ait diğer 3 rafineri, 1983 tarihinde Tüpraş çatısı altında toplanmıştır.

Tüpraş'ın iş çeşitlemesinde ilk adım olarak görülen, 2001 yılındaki Petkim Yarımca Tesisleri'nin satın alınması, rafinaj sektörünün ihtiyaç duyduğu genişleme projelerine hazır altyapı oluşturması açısından büyük önem taşımaktadır.

Şirket "TUPRS" kodu ile BIST Ulusal Pazarı'nda işlem görmektedir. Tüpraş, Borsa İstanbul'da BIST 100 (XU100), BIST 50 (XU050), BIST 30 (XU030), BIST Temettü (XTMTU), BIST Temettü 25 (XTM25), BIST Tüm (XUTUM), BIST Ulusal (XULUS), BIST SINAİ (XUSIN), BIST Kimya, Petrol, Plastik (XKMYA), BIST Kocaeli (XSKOC) ve BIST Kurumsal Yönetim (XKURY) endekslerine dâhil bulunmaktadır. Ayrıca şirket hisseleri (GDR) Londra Menkul Kıymetler Borsası'nda da işlem görmektedir.

01.04.2013 tarihinde yapılan Olağan Genel Kurul toplantısında; dağıtılması öngörülen 964.113.920,00 TL'lik nakit temettünün, tam mükellef kurumlar ile Türkiye'de bir iş yeri veya daimi temsilci aracılığı ile kâr payı elde eden dar mükellef kurum ortaklarına %385 oranında (1,00 TL'lik hisse senedine net 3,2725 TL) olarak dağıtılmasına ve temettü dağıtımına 04.04.2013 tarihinde başlanmasına oy çokluğu ile karar verilmiştir.

01.04.2013 itibariyle şirketin sermaye yapısı aşağıdaki şekilde oluşmaktadır:

Şirketin Sermaye Yapısı		
Ortakların Ünvanı	Pay Tutarı (TL)	Pay Yüzdesi
Enerji Yatırımları A.Ş.	127.713.792,22	% 51
ÖİB	0,01	
Halka açık kısım	122.705.407,77	% 49
	250.419.200,00	% 100

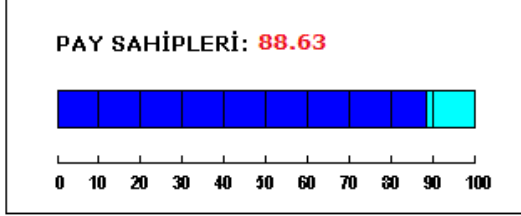
ÖİB ihale şartnamesinin gereği olarak, Tüpraş hisselerini devralmak üzere kurulan Enerji Yatırımları A.Ş.'nin ortaklık yapısı, aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

Ana Ortağın (Enerji Yatırımları A.Ş.) Sermaye Yapısı	
Ortakların Ünvanı	Pay Yüzdesi
Koç Holding A.Ş.	% 75,0
Aygaz A.Ş.	% 20,0
Opet Petrolcülük A.Ş.	% 3,0
Shell Overseas Investment B.V.	% 1,9
The Shell Company of Turkey Ltd.	% 0,1

05.04.2013 tarihinde yapılan Yönetim Kurulu toplantısında aşağıdaki görev taksimi yapılmıştır:

TÜPRAŞ YÖNETİM KURULU	
İsim	Görevi
Ömer Mehmet KOÇ	Yönetim Kurulu Başkanı
Mustafa Vehbi KOÇ	Yönetim Kurulu Başkan Vekili
Rahmi Mustafa KOÇ	Yönetim Kurulu Üyesi
Semahat Sevim ARSEL	Yönetim Kurulu Üyesi
Ali Yıldırım KOÇ	Yönetim Kurulu Üyesi
Osman Turgay DURAK	Yönetim Kurulu Üyesi
Temel Kamil ATAY	Yönetim Kurulu Üyesi ve Risk Yönetim Komitesi
Erol MEMİOĞLU	Yönetim Kurulu Üyesi ve Kurumsal Yönetim Komitesi
Ahmet AKSU	ÖİB C Grubu Temsilcisi ve Bağımsız Üye
Kutsan ÇELEBİCAN	Bağımsız Üye ve Kurumsal Yönetim ve Denetimden Sorumlu Komite
Osman METE ALTAN	Bağımsız Üye ve Denetimden Sorumlu Komite
Gökçe BAYINDIR	Bağımsız Üye ve Risk Yönetim Komitesi

1.KISIM: PAY SAHİPLERİ



SİNOPSİS

+	Tüm pay sahiplerine "eşit işlem ilkesi" çerçevesinde muamele edilmekte
+	Pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakkı sınırlandırılmamış
+	Oy hakkında imtiyaz veya üst sınır yok
+	Oy hakkının kullanımı kolay bir şekilde sağlanmakta
+	Genel kurullar mevzuata uygun yapılmaktadır
+	Hisse devrinde kısıtlama yok
+	Detaylı bir kâr dağıtım politikası belirlenmiş
=	Azınlık hakları sermayenin yirmide birinden daha düşük bir miktara sahip olanlara tanınmamış
-	Şirket bağış ve yardımlara ilişkin politikasını oluşturarak genel kurulun onayına sunmamış

Pay sahipliği haklarının korunması ve kullanılmasının kolaylaştırılması amacıyla Pay Sahipleri ile İlişkiler Birimi ihdas edilmiş ve tüm pay sahiplerine eşit muamele edilmektedir.

Pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakkı esas sözleşmeyle sınırlandırılmamıştır ve şirketle ilgili her türlü bilgi, tam, zamanında ve dürüst bir şekilde verilmektedir.

Herhangi bir pay sahibinin oy hakkına üst sınır getirilmemiştir ve her bir payın bir oy hakkı vardır. Ancak, azınlık hakları, esas sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir miktara sahip olanlara tanınmamıştır.

Genel kurulların yapılış şekli mevzuata uygun ve pay sahiplerinin haklarını ihlâl etmeyecek niteliktedir. Ancak, şirket bağış ve yardımlara ilişkin politikasını oluşturarak genel kurulun onayına sunmamıştır.

Tüpraş'ta A" Grubu hisselerinin halka açık kısmının devri bakımından herhangi bir zorlaştırıcı uygulama olmamakla beraber, "C" Grubu 1 (bir) adet hissenin devri; 4046 sayılı Kanunun T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'na verdiği yetkilerle, esas itibarıyla aynı yetkileri haiz bir başka Türk kamu kuruluşuna devredilme şartıyla sınırlandırılmıştır. Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'na ait "C" Grubu nama yazılı 1 (bir) adet hissenin imtiyazı ilk bakışta Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uymamakla birlikte, bu hisselerin Türk Silahlı Kuvvetleri'nin akaryakıt ihtiyacını öncelikli olarak karşılanmasıyla ilgili olması, dolayısıyla ülke güvenliğini gözeten bir imtiyaz olması nedeniyle tam olumsuz olarak değerlendirilmemiştir.

C Grubu imtiyazlı hissenin, yukarıda belirtilen hususlar dışında oy hakkı üzerinde imtiyazı bulunmamaktadır ve sınır ötesi de dâhil olmak üzere her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlamaktadır.

Şirketin belirli ve tutarlı bir kâr dağıtım politikası vardır ve bu politika faaliyet

raporunda ve şirketin internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.

Şirketin hisselerinin devri bakımından herhangi bir zorlaştırıcı uygulama bulunmamaktadır.

1.1. Pay Sahipliği Haklarının Kullanımının Kolaylaştırılması:

Tüpraş'ın pay sahipleri ile ilişkileri Sn. Tuncay Önbilgin ve kendisine bağlı yedi personel sorumluluğunda Yatırımcı İlişkileri ve Stratejik Plânlama Müdürlüğü bünyesinde yürütülmekte, tüm pay sahiplerine eşit muamele edilmektedir. Bu birim, başta bilgi alma ve inceleme hakkı üzere pay sahipliği haklarının korunması ve kullanılmasının kolaylaştırılması amacıyla pay sahiplerine ilişkin kayıtları sağlıklı ve güncel olarak tutmakta, şirket ile ilgili kamuya açıklanmamış, gizli ve ticari sır niteliğindeki bilgiler hariç olmak üzere, pay sahiplerinin şirket ile ilgili yazılı bilgi taleplerini yanıtlamakta, genel kurul toplantısının yürürlükteki mevzuata, esas sözleşmeye ve diğer şirket düzenlemelerine uygun olarak yapılmasını sağlamakta, genel kurul toplantısında pay sahiplerinin yararlanabileceği dokümanları hazırlamakta ve oylama sonuçlarının kaydını tutup sonuçlarla ilgili raporların pay sahiplerine yollanmasını sağlamaktadır.

Pay sahipliği haklarının kullanımını etkileyebilecek nitelikteki bilgi ve açıklamalar güncel olarak şirketin internet sitesinde pay sahiplerinin kullanımına sunulmaktadır.

1.2. Bilgi Alma ve İnceleme Hakları:

Pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakkı, esas sözleşmeyle veya şirket organlarından birinin kararıyla kaldırılmamış veya sınırlandırılmamıştır. Buna mukabil, şirketle ilgili her türlü bilgi, tam,

zamanında ve dürüst ve özenli bir şekilde verilmektedir.

1.3. Azınlık Hakları:

Azınlık haklarının kullanılmasında azami özen gösterilmektedir ve herhangi bir pay sahibinin oy hakkına üst sınır getirilmemiştir. Her bir payın bir oy hakkı vardır. Azınlık hakları, esas sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir miktara sahip olanlara tanınmamış, şirket mevzuatta halka açık şirketler için öngörülmüş olan oranları aynen benimsemiştir.

1.4. Genel Kurula Katılım Hakkı:

Genel kurul toplantı ilânı, mevzuat ile öngörülen usullerin yanı sıra, mümkün olan en fazla sayıda pay sahibine ulaşmayı sağlayacak şekilde, elektronik haberleşme de dâhil, her türlü iletişim vasıtası ile genel kurul toplantı tarihinden asgari üç hafta önceden yapılmıştır.

Bu bildirimde; toplantı günü ve saati, tereddüt yaratmayacak şekilde toplantı yeri, gündem, gündem maddelerine ilişkin bilgilendirme dokümanı, esas sözleşme değişikliklerine ilişkin ilgili kurumlarından izin alınan eski ve yeni şekilleri, davetin hangi organ tarafından yapıldığı, faaliyet raporu ile mali tabloların, diğer genel kurul evrakının ve dokümanının hangi adreste incelenebileceği açıkça belirtilmiştir.

Yıllık faaliyet raporu, mali tablo ve raporlar, kâr dağıtım önerisi, gündem maddelerine dayanak teşkil eden diğer belgeler; genel kurul toplantısına davet için yapılan ilân tarihinden itibaren, şirketin merkez ve şubeleri ile elektronik ortam dâhil, pay sahiplerinin en rahat şekilde ulaşabileceği yerlerde incelemeye açık tutulmuştur.

Şirketin internet sitesinde; genel kurul toplantı ilânı ile birlikte, şirketin mevzuat gereği yapması gereken

bildirim ve açıklamaların yanı sıra; açıklamanın yapılacağı tarih itibariyle şirketin ortaklık yapısını yansıtan toplam pay sayısı ve oy hakkı pay sahiplerine duyurulmuştur.

Genel kurul gündemi hazırlanırken, her teklifin ayrı bir başlık altında verilmiş olmasına dikkat edilmiş ve gündem başlıkları açık ve farklı yorumlara yol açmayacak şekilde ifade edilmiştir. Gündemde "diğer", "çeşitli" gibi ibareler yer almamaktadır. Genel kurul toplantısından önce verilen bilgiler, ilgili oldukları gündem maddelerine atıf yapılarak verilmiştir.

Kendisini vekil ile temsil ettirecekler için toplantıdan önce vekâletname örnekleri ilân edilmiş ve elektronik ortamda da pay sahiplerinin kullanımına sunulmuş ve gündem hazırlanırken, pay sahiplerinin şirketin Pay Sahipleri ile İlişkiler Birimi'ne iletmış olduğu ve gündemde yer almasını istedikleri konular, yönetim kurulu tarafından dikkate alınmıştır.

Genel kurul toplantısında, gündemde yer alan konuların tarafsız ve ayrıntılı bir şekilde, açık ve anlaşılabilir bir yöntemle aktarılması konusuna toplantı başkanı özen göstermiş, pay sahiplerine eşit şartlar altında düşüncelerini açıklama ve soru sorma imkânı verilmiştir. Toplantı başkanı genel kurul toplantısında pay sahiplerince sorulan ve ticari sır kapsamına girmeyen her sorunun doğrudan genel kurul toplantısında cevaplandırılmış olmasını sağlamıştır.

Yönetim hâkimiyetini elinde bulunduran pay sahiplerine, yönetim kurulu üyelerine, üst düzey yöneticilere ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî yakınlarına Türk Ticaret Kanunu'nun 395. ve 396. maddeleri ile SPK düzenlemeleri çerçevesinde şirket veya bağlı ortaklıkları ile çıkar çatışmasına neden olabilecek nitelikte işlem yapabilmesi ve rekabet edebilmesi için genel kurul

tarafından önceden onay verilmiş ve söz konusu işlemler hakkında genel kurul bilgilendirilmiştir.

Gündemde özellik arz eden konularla ilgili yönetim kurulu üyeleri, ilgili diğer kişiler, finansal tabloların hazırlanmasında sorumluluğu bulunan yetkililer ve denetçiler gerekli bilgilendirmeleri yapabilmek ve soruları cevaplandırmak üzere genel kurul toplantısında hazır bulunmuşlardır. Ayrıca, genel kurul toplantısında yıllık faaliyet raporunun ve şirketin performans göstergelerinin tartışılması imkânı pay sahiplerine tanınmıştır.

SPK'nun önemli nitelikte işlemlere ilişkin hükümlerine esas sözleşmede yer verilmiştir. Ancak Şirketin bağış ve yardımlara ilişkin politikası henüz genel kurul onayına sunulmamıştır. Dönem içinde yapılan tüm bağış ve yardımların tutarı ve yararlanıcıları ile politika değişiklikleri hakkında ortaklar her genel kurul toplantısında bilgilendirilmektedirler.

Genel kurul toplantıları, söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve kamuya açık olarak yapılmaktadır ve bu hususta esas sözleşmeye hüküm konulmuştur.

Genel kurul toplantı tutanakları yazılı ve elektronik ortamda her zaman erişilebilir vaziyettedir.

Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmiş ve genel kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunulmuştur.

1.5. Oy Hakkı:

Şirket Ana Sözleşmesine göre; aşağıdaki konularda Yönetim Kurulu kararı alınabilmesi C grubundan seçilen üyenin olumlu oy kullanmasına bağlıdır.

a) Şirket Ana Sözleşmesinde, Yönetim Kurulu toplantı ve karar nisabı ve "İmtiyazlı Hisse"ye ait hakları etkileyecek değişiklikler ile Türk Silahlı Kuvvetlerinin akaryakıt ihtiyacının öncelikle karşılanmasına yönelik yükümlülüğü ve bu yükümlülüğe ilişkin İmtiyazlı Hisseye tanınan hakları doğrudan veya dolaylı yoldan etkileyecek her türlü Ana Sözleşme değişikliği yapılmasına,

b) Türk Silahlı Kuvvetlerinin akaryakıt ihtiyacının bu tür akaryakıtların üretim kabiliyetinin ve nakil ile ilgili sistemlerinin sağlanması, korunması da dahil öncelikli olarak istenilen kalitede, zamanda ve miktarda emsallerine uygun piyasa fiyatlarında karşılanması esas olup, söz konusu akaryakıtların istenilen kalitenin, zamanın ve miktarın dışında ve/veya emsallerine uygun piyasa fiyatlarının üstünde karşılanmasına,

c) Türk Silahlı Kuvvetlerinin akaryakıt ihtiyacının karşılanmasını kısıtlayacak ve/veya karşılanmasına engel olacak nitelikte,

i) Şirketin sahip olduğu rafinerilerden herhangi birinin kapatılması, satılması, herhangi bir takyidat ile sınırlandırılması veya kapasitesinin %10'dan fazla azaltılmasına, ya da

ii) Şirketin bölünmesi veya başka bir şirket ile birleşmesine

d) Şirketin tasfiyesine ilişkin kararlar.

Yukarıda sayılan husus dışında kalan konularda karar alınması, ilgili konunun Yönetim Kurulu'nda görüşülmesini takiben Genel Kurul'da görüşülüp karara bağlanması ile mümkün olmaktadır.

Ayrıca, T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'na ait nama yazılı "C" grubu bir adet hissenin Yönetim Kurulu'na bir aday gösterme imtiyazı bulunmaktadır.

C Grubu imtiyazlı hissenin, yukarıda belirtilen hususlar dışında oy hakkı üzerinde imtiyazı bulunmamaktadır. Azınlık haklarının kullanılmasında sayılan hususlar dışında azami özen gösterilmektedir. Her bir payın bir oy hakkı vardır. Azınlık hakları, esas sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir miktara sahip olanlara tanınmamış, şirket mevzuatta halka açık şirketler için öngörülmüş olan oranları aynen benimsemiştir.

Tüpraş'ta oy hakkında imtiyaz bu sayılanlar dışında bulunmamakla birlikte şirket oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı uygulamalardan kaçınmakta ve sınır ötesi de dâhil olmak üzere her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlamaktadır.

1.6. Kâr Payı Hakkı:

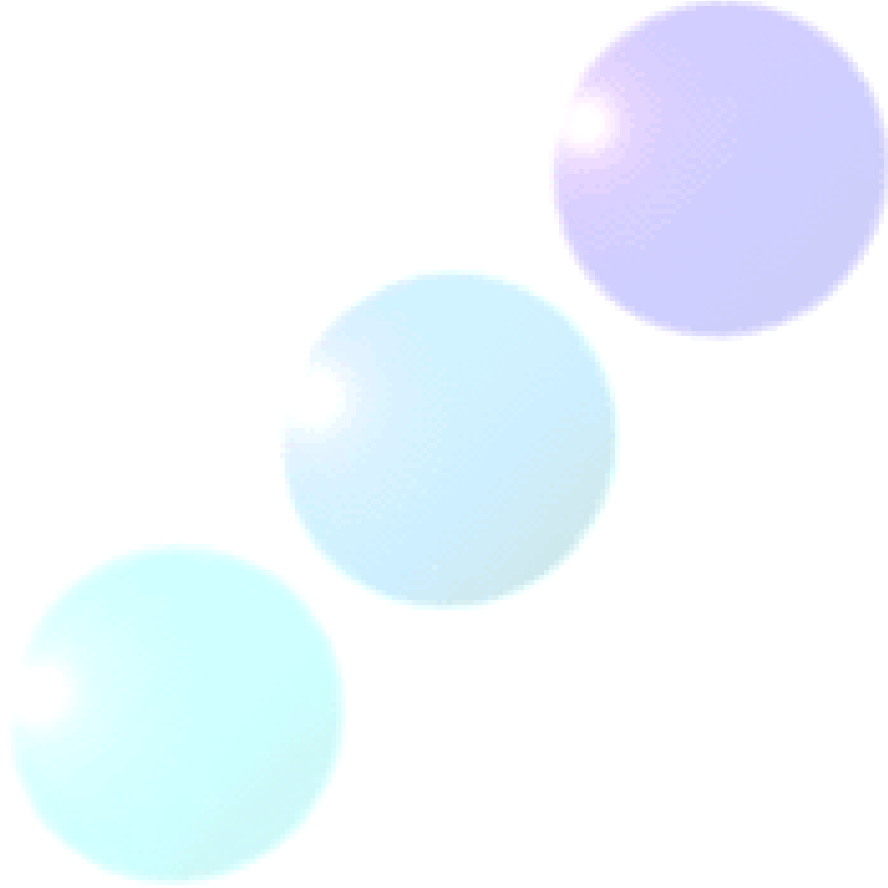
Şirketin belirli ve tutarlı bir kâr dağıtım politikası vardır. Bu politika, genel kurul toplantısında pay sahiplerinin onayına sunulmuş, faaliyet raporunda yer almış ve şirketin internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.

Şirketin kâr dağıtım politikası yatırımcıların şirketin gelecek dönemlerde elde edeceği kârın dağıtım usul ve esaslarını öngörebilmesine imkân verecek açıklıkta asgari bilgileri içermektedir. Kâr dağıtım politikasında pay sahiplerinin menfaatleri ile şirket menfaati arasında dengeli bir politika izlenmektedir.

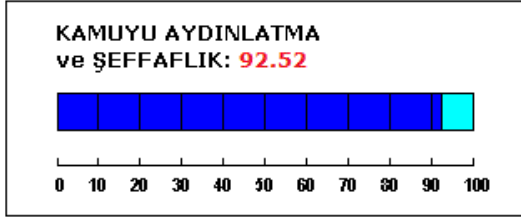
Son genel kurula sunulacak olan kâr dağıtım önerisinde dönem kârı ve dağıtılabilir kârın tutarı ile kaynağı, grup ayrımları da belirtilmek suretiyle hisse başına ödenecek kâr payı ve kâr paylarının ödeme zamanı ve şekli açıkça belirtilmiştir.

1.7. Payların Devri:

Payların devri hususunda; halka açık kısım için herhangi bir zorlaştııcı hüküm veya uygulama gerek esas sözleşmede, gerekse genel kurul kararlarında bulunmamaktadır.



2.KISIM: KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK



SİNOPSİS

+	Pay Sahipleri ile İlişkiler Birimi var
+	Bilgilendirme Politikası yeterlidir
+	İnternet sitesi kapsamlı, kamunun aydınlatılmasında aktif olarak kullanılmakta ve İngilizcesi var
+	Faaliyet raporu mevzuata uygun, kapsamlı ve bilgilendirici
+	İçerden öğrenebileceklerin listesi kamuya açıklanmış
+	Kamuya açıklanması gereken önemli olay ve gelişmeler mevzuata uygun yapılmakta
+	Uluslararası yatırımcılar için hazırlanmış İngilizce internet sitesi bulunmaktadır
+	Çalışanlara yönelik tazminat politikası ile ücretlendirme politikası oluşturulmuş ve internet sitesinde kamuya duyurulmuş
+	Kâr dağıtım politikası internet sitesinde kamuya duyurulmuş
-	Gerçek kişi nihai hâkim pay sahipleri kamuya açıklanmamış
-	Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin bağımsızlık beyanları faaliyet raporunda yer almamış

Tüpraş'ın Kamuyu aydınlatma görevi ve pay sahipleri ile ilişkiler, Pay Sahipleri İlişkileri Birimi bünyesinde yürütülmektedir. Şirketin Bilgilendirme Politikası kapsamlıdır ve kamuya hangi

bilgilerin, ne şekilde ve hangi yollardan duyurulacağını içermektedir.

İçerden öğrenenlerin listesi tanımlanmış ve kamuya duyurulmuştur. Uyulmayan İlkeler de gerekçeleriyle birlikte Kurumsal Yönetim Uyum Raporu aracılığıyla kamuya açıklanmıştır.

Şirketin kapsamlı ve kullanışlı bir internet sitesi mevcuttur. Uluslararası yatırımcılar için hazırlanmış olan İngilizce internet sitesi bulunmaktadır. Ayrıca, kamuya açıklanması gereken önemli olay ve gelişmeler SPK ve BİST mevzuatına uygun olarak yapılmaktadır.

Şirketin gerçek kişi nihai hâkim pay sahiplerinin dolaylı ve karşılıklı iştirak ilişkilerinden arındırılmak suretiyle kamuya açıklanmamıştır. Ancak hazırlanan faaliyet raporu oldukça kapsamlı ve bilgilendiricidir.

Seçilen bağımsız denetim kuruluşu ile şirket arasında mahkemeye yansımış herhangi bir ihtilaf söz konusu değildir. Bağımsız denetçinin görüş bildirmekten kaçındığı, şartlı görüş bildirdiği ya da imza atmadığı bir durum bulunmamaktadır.

2.1. Kamuyu Aydınlatma Esasları ve Araçları:

Kamuyu aydınlatma görevi ve pay sahipleri ile ilişkiler, Pay Sahipleri İlişkileri Birimi bünyesinde yürütülmektedir. Yatırımcılar, finansal analistler, basın mensupları ve benzeri kesimler, bilgi için bu birime yönlendirilmektedir.

Şirketin bilgilendirme politikası, mevzuat ile belirlenenler dışında kamuya hangi bilgilerin açıklanacağını,

bu bilgilerin ne şekilde ve hangi yollardan kamuya duyurulacağını 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 "Kamuyu Aydınlatma Platformu" (www.kap.gov.tr) ve şirketin internet sitesinde kamunun kullanımına sunulmaktadır.

Şirket, geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanması durumunda, varsayımlar ve varsayımların dayandığı verileri de açıklamaya özen göstermektedir. Bilgilerin, dayanağı olmayan, abartılı öngörüler içermediği, kamuya açıklanan geleceğe yönelik bilgilerde yer alan tahminlerin ve dayanakların gerçekleşmemesi veya gerçekleşmeyeceğinin anlaşılması halinde, güncellenen bilgiler derhal gerekçeleri ile birlikte kamuya açıklanacağı da şirket yetkililerince beyan edilmiştir. Geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanmasına ilişkin esaslar bilgilendirme politikasında yer almaktadır.

Kamuya açıklanması gereken önemli olay ve gelişmeler tebliği kapsamında, şirket SPK veya BIST'den ceza/uyarı almamıştır.

Şirket, ortaklık nam veya hesabına hareket eden gerçek veya tüzel kişiler, iş akdi ile veya başka şekilde kendilerine bağlı çalışan ve içsel bilgilere düzenli erişimi olan kişilerin bir listesini hazırlamıştır ve bu listeyi değişiklik olduğunda güncellemektedir. SPK tebliği gereğince uyulmayan ilkeler gerekçeleriyle birlikte Kurumsal Yönetim Uyum Raporu aracılığıyla kamuya açıklanmıştır.

2.2. İnternet Sitesi:

Kamunun aydınlatılmasında, şirkete ait internet sitesi aktif olarak kullanılmakta ve burada yer alan bilgiler sürekli güncellenmektedir. Ayrıca, şirket antetli kâğıdında internet sitesinin adresi yer almaktadır.

Şirketin internet sitesinde mevzuat uyarınca açıklanması zorunlu bilgilerin yanı sıra; ticaret sicil bilgileri, son durum itibarıyla ortaklık ve yönetim yapısı, imtiyazlı pay olmadığına dair bilgi, esas sözleşmenin son hali, özel durum açıklamaları, finansal raporlar, faaliyet raporları, izahnameler ve halka arz sirküleri, genel kurul toplantılarının gündemleri, katılanlar cetvelleri ve toplantı tutanakları, vekâleten oy kullanma formu, bilgilendirme politikası, ilişkili taraflarla işlemlere ilişkin bilgiler, etik kurallar, sıkça sorulan sorular başlığı altında şirkete ulaşan bilgi talepleri ile bunlara verilen cevaplar, komitelerin çalışma esasları ve ücretlendirme politikası yer almaktadır.

Bunlara ek olarak, çalışanlara yönelik tazminat politikasının, ücretlendirme politikası ve kar dağıtım politikası internet sitesinde bulunması kurumsal yönetim ilkelerine uyum açısından olumlu bir uygulamadır.

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

Şirketin ortaklık yapısı; dolaylı ve karşılıklı iştirak ilişkilerinden arındırılmak sureti ile sadece gerçek kişi pay sahiplerinin isimleri, pay miktarı ve oranları ile hangi imtiyaza sahip oldukları gösterilecek şekilde kamuya açıklanmamıştır.

2.3. Faaliyet Raporu:

Yönetim kurulunun hazırladığı faaliyet raporunda; raporun dönemi, ortaklığın

unvanı, dönem içinde yönetim ve denetleme kurullarında görev alan başkan ve üyelerin isimleri, özgeçmişleri, yetki sınırları, görev süreleri, komiteler hakkında bilgi, şirketin performansını etkileyen ana etmenler, şirketin faaliyette bulunduğu çevrede meydana gelen önemli değişiklikler, şirketin bu değişikliklere karşı uyguladığı politikalar, şirketin performansını güçlendirmek için uyguladığı yatırım ve finansman kaynakları ile risk yönetim politikaları, finansal tabloların görüşüleceği genel kurul toplantı tarihine kadar geçen sürede meydana gelen önemli olaylara, Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu, yapılan araştırma ve geliştirme faaliyetlerine, ana sözleşmede yapılan değişiklikler ve gerekçeleri, şirketin üretim, satış ve finansal verileri, ilişkili taraf işlemleri, kâr dağıtım önerisi, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkında bilgiler faaliyet raporunda yer almaktadır. Ancak yönetim kurulunun yıl içerisindeki toplantı sayısına, yönetim kurulu üyelerinin söz konusu toplantılara katılım durumu hakkında bilgilere, yönetim kurulu üyelerinin bağımsızlığına ilişkin beyan ve şirket dışında yürüttükleri görevler faaliyet raporunda yer almamaktadır.

Üst düzey yöneticilere sağlanan tüm menfaatlere ise faaliyet raporunda yer verilmiştir.

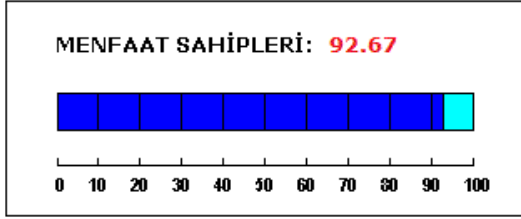
2.4. Bağımsız Denetim:

Şirketin bağımsız denetimini yapan kuruluş; Güney Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Anonim Şirketi'dir.

Bağımsız denetim kuruluşunun seçim süreci, denetim komitesinin uygun gördüğü denetim firmasının teklifini yönetim kuruluna sunması, yönetim kurulunda da bu firmayı uygun gördüğünü genel kurulun onayına sunması biçiminde gerçekleşmektedir.

Bağımsız denetçinin görüş bildirmekten kaçındığı, şartlı görüş bildirdiği ya da imza atmadığı bir durum yoktur.

3.KISIM; MENFAAT SAHİPLERİ



SİNOPSİS

+	Menfaat sahiplerinin haklarının kullanımı kolaylaştırılmış
+	Etkin bir İnsan Kaynakları politikası var
+	Mal ve hizmetlerde kalite standartlarına uyulmakta
+	Menfaat sahipleri bakımından sonuç doğuran önemli kararlarda menfaat sahiplerinin görüşleri alınmakta.
+	Etik kurallar kamuya açıklanmış
+	Mal/hizmetlerinin satışında müşteri memnuniyetini sağlayıcı tedbirler alınmış
+	Şirket kamuya ve çevreye saygılı
+	Şirkette sendika bulunmaktadır
+	Çalışanlara yönelik yazılı bir tazminat politikası internet sitesinde kamuya açıklanmış
=	Menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici mekanizmalar var ancak esas sözleşmeye konulmamış

Tüpraş menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını garanti altına almıştır. Hakların ihlâli halinde etkili ve süratli bir tazmin imkânı sağlanmıştır. Buna ilave olarak, çalışanlara yönelik yazılı bir tazminat politikası oluşturulup

şirketin internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.

Menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici modeller geliştirilmiş ve bunlar şirketin Kurumsal Yönetim Uyum Raporu'nda açıklanmıştır, ancak söz konusu mekanizmalar esas sözleşmede yer almamaktadır.

Şirketin yazılı ve gelişmiş bir insan kaynakları politikası vardır. Tüm çalışanlarla iletişimi artırmak amacıyla kurulan "intranet" vasıtasıyla elektronik ortamda şirket hedeflerinin çalışanlara yayılması sağlanmakta ve çalışanların hedefleri gerçekleştirilmedeki başarıları ölçülmektedir. Şirkette sendika bulunmaktadır.

Tüpraş'ta mal ve hizmetlerde kalite standartlarına uyulmakta ve standardın korunmasına özen gösterilmektedir. Bu amaçla kaliteye ilişkin belirli garantiler sağlamaktadır.

Şirketin internet sitesi vasıtasıyla kamuya açıklanmış etik kuralları bulunmaktadır.

3.1. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası:

Şirket, Türkiye'de çok çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren ve ülkenin önde gelen kuruluşlarından biri olan Koç Grubu'nun hâkim olduğu bir kuruluştur. Bu sebeple kurumsal bir kimliği haizdir. Bu kimlik dolayısıyla şirketin gerek kamu gerekse özel kesim ile ilişkili politikaları oldukça gelişmiş durumdadır.

Tüpraş menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen

haklarını garanti altına almıştır. Bunun dışındaki durumlarda, menfaat sahiplerinin çıkarları iyi niyet kuralları çerçevesinde ve şirket imkânları ölçüsünde korunmaktadır. Hakların ihlâli halinde etkili ve süratli bir tazmin imkânı sağlanmıştır. Ayrıca çalışanlara yönelik yazılı bir tazminat politikası oluşturulup şirketin internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.

Menfaat sahiplerinin haklarının korunması ile ilgili şirket politikaları ve prosedürleri hakkında yeterli şekilde bilgilendirmek amacıyla, şirketin internet sitesi (www.tupras.com.tr) aktif olarak kullanılmaktadır.

Şirketin kurumsal yönetim yapısının başta çalışanlar olmak üzere tüm menfaat sahiplerinin yasal ve etik açıdan uygun olmayan işlemlere ilişkin kaygılarını yönetime iletmesine imkân verecek yapıda olduğu görülmüştür.

3.2. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi:

Tüpraş, başta şirket çalışanları olmak üzere menfaat sahiplerinin, şirket faaliyetlerini aksatmayacak şekilde, şirket yönetimine katılımını destekleyici modeller geliştirmiş, bunları Kurumsal Yönetim Uyum Raporu'nda açıklamıştır. Öte yandan, söz konusu model ve mekanizmalar esas sözleşmede yer almamaktadır.

3.3. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası:

Tüpraş'ın insan kaynakları politikasının temel fonksiyonu, şirketin eğitim ve gelişim sürecindeki yaklaşımı, şirketin vizyonu ve iş hedeflerine paralel, sürekli gelişim prensibi ile çalışarak şirket performansının geliştirilmesidir. İş gereksinimleri doğrultusunda çalışanların mevcut ve gelecekteki gelişim ihtiyaçları planlanırken şirket içi kaynakların etkin ve verimli bir şekilde kullanılması hedeflenmektedir.

Şirketin yazılı bir insan kaynakları politikası vardır. Şirket stratejileri ile uyumlu, ortak değerleri ve iş ahlakı ilkeleri ışığında belirlenen Tüpraş insan kaynakları politikaları, esasları aşağıda belirtilmiştir:

- Görev tanımları ve dağılımları ile performans kriterleri Şirket yönetimi tarafından belirlenmiş ve çalışanlara duyurulmuştur.

- İşe alım kriterleri yazılı olarak belirlenmekte, duyurulmakta ve işe alımlarda bu kriterlere uyulmaktadır.

- Eğitim, tayin ve terfi kararlarında, objektif verilerin kullanılmasına ve Şirket menfaatlerinin göz önünde bulundurulmasına özen gösterilmektedir.

- Çalışanların gerek mesleki bilgi ve becerilerinin, gerekse kişisel yeteneklerinin geliştirilmesine yönelik eğitimlerin gerçekleştirilmesine büyük önem verilmektedir.

- Çalışanlar için güvenli çalışma ortamı koşulları sağlanmakta ve sürekli iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

- Çalışanlar ile ilgili olarak alınan kararlar veya onları ilgilendiren gelişmeler, çalışanlara duyurulmaktadır.

- Tüpraş'ta beş ve katı hizmet yılını dolduran çalışanlar ödüllendirilmekte, nitelikli, eğitimli ve deneyimli personelin hizmete devamı teşvik edilmektedir.

- Şirket çalışanları arasında hiçbir konuda ayrımcılık yoktur. Tüpraş çalışanları tarafından üst yönetime ayrımcılık konusunda herhangi bir şikâyet gelmemiştir.

- Çalışanlar ile ilişkileri yürütmek üzere temsilci atanması uygulaması bulunmamaktadır.

Tüpraş'ın insan kaynakları politikasına verdiği önemin en büyük göstergelerinden biri, bu konunun şirket hedef ve değerleri kapsamında ele alınmasıdır. İşe alım politikaları, kariyer plânlaması, çalışanlara yönelik iyileştirme ve eğitim politikaları gibi hususlar İnsan Kaynakları Politikası kapsamında sağlanmaktadır. Şirket, Personel temini sürecinde nitelikli iş gücüne öncelik verilmesi ve personelin çalışma ortamında en etkin ve verimli biçimde değerlendirilmesi, Tüpraş'ın insan kaynakları politikasının temelini oluşturmaktadır. Şirket, çalışanlar ve temsilciler dâhil tüm menfaat sahiplerinin yasal ve etik açıdan uygun olmayan işlemlere ilişkin kaygılarını, yönetime iletmesine olanak tanımaktadır.

İnsan kaynakları politikaları doğrultusunda yürütülen gerek beyaz yakalı, gerekse mavi yakalı personelin hakları ve çalışma koşulları, herhangi bir ayrımcılık veya kötü muameleye maruz kalmayacak şekilde güvence altına alınmıştır. Bu konuda dönem içinde hiçbir şikâyet söz konusu olmamıştır.

Her yıl düzenli olarak uygulanan performans yönetim sisteminin amacı, şirkette mükemmel performansı yakalamak ve çalışanların performanslarını ortak ilkeler çerçevesinde objektif bir şekilde değerlendirerek yönetmektir. Yıl içerisinde çalışanın kendisinden beklenen hedefler belirlenir. Bu hedeflere ait gerçekleştirmeler yıl içerisinde aylık/üç aylık/altı aylık dönemlerde izlenir ve düzeltici önlemler alınmaktadır.

Toplu Sözleşme kapsamındaki çalışanlarla ilişkiler sendika temsilcileri vasıtası ile yürütülmektedir. Şirkette Petrol-İş Sendikası'nın aktif olduğu tespit edilmiştir.

3.4. Müşteriler ve Tedarikçilerle İlişkiler:

Tüpraş, mal ve hizmetlerinin pazarlamasında ve satışında müşteri memnuniyetini sağlayıcı tedbirleri almaktadır. Tüpraş, tedarikçilerini ürün sağlama yeteneği ve kalitesi temelinde değerlendirmekte ve seçmektedir. Seçme, değerlendirme ve tekrar değerlendirme için kriterler oluşturulmuştur.

Şirket, müşterilerinden yıllık sipariş öngörülerini almakta ve üretimini bu talebi karşılayacak şekilde plânlamaktadır. Arzın aksamamasını teminen sipariş öngörülerini aylık bazda revize edilmekte ve müşteri talebinin aksamadan sağlanması için gerekli mekanizmaların işletildiği gözlenmektedir.

Tüpraş, modern bir yönetim felsefesi olan Toplam Kalite Yönetimi çerçevesinde Ulusal Kalite Hareketi ve Mükemmelliğe Yolculuk Programı'na katılımın ilk adımı olan İyi Niyet Bildirgesi'ni Türkiye Kalite Derneği (KALDER) ile 4 Nisan 2006 tarihinde imzalamış ve Toplam Kalite Yönetiminde sürekli bir gelişim aracı olan EFQM Mükemmellik Modeli'ni uygulamaya almıştır.

Müşteri ve tedarikçilerin memnuniyeti, şirketin öncelikli ve vazgeçilmez hedefi olup, müşteri memnuniyeti düzenli olarak raporlanıp takip edilmektedir. Ticari sır kapsamında, müşteri ve tedarikçiler ile ilgili bilgilerin gizliliğine de özen gösterilmektedir.

3.5. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk:

Etik Çalışma Kuralları, Tüpraş'ın temel davranış ilkelerini kapsamaktadır. Yasal, toplumsal ve ekonomik koşullarda meydana gelen değişimlerin yanı sıra Koç Holding'in imzaladığı Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global

Compact) kriterlerine uyum doğrultusunda Tüpraş Etik Davranış Kuralları'nı yenilemiştir. Şirket, Tüpraş Etik Davranış Kuralları'nı internet sitesi vasıtasıyla kamuya da açıklamıştır.

Tüpraş, Kurumsal Sosyal Sorumluluk alanına giren taleplerin karşılanmasında, 30 Mart 2006 tarihinde New York'ta Koç Holding Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa V. Koç ile Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Kofi Annan'ın imzaladığı Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni referans almaktadır. Bu çerçevede hem Koç Holding önderliğinde gerçekleştirilen sosyal sorumluluk projelerine katkıda bulunmakta, hem de, başta tesislerinin bulunduğu illerde olmak üzere, eğitim ve sağlık kuruluşlarına destek olunmaktadır.

Tüpraş'ın kurumsal sorumluluk yönetiminin temel hedefi, Şirket'in sürdürülebilir gelişimini sağlamaktır. Sürdürülebilir gelişimin, kârlılık, operasyonel devamlılık ile toplumsal güvenirliliğin korunması ve geliştirilmesi sayesinde mümkün olabileceğinin bilincinde olan Şirket, yatırımlarını planlarken, faaliyet bölgelerinin kalkınma önceliklerinin yanı sıra Kurumsal İtibar Algı Ölçümlemesi sonuçlarını da dikkate alarak paydaş beklentilerine en etkin yanıtı vermeye çalışmaktadır.

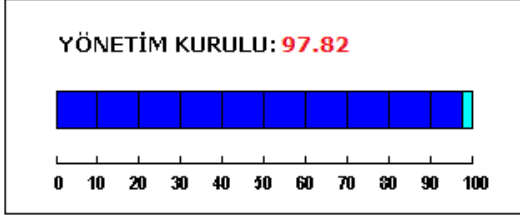
Tüpraş, kurumsal ve etik yönetim anlayışını ve standartlarını daha ileriye taşıyarak 2008 yılında ilk Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) raporunu yayınlamış, ikinci raporu 2011 yılında yayımlanmıştır. Tüpraş, yayınladığı KSS Raporu'nda Global Reporting Initiative'in (GRI) G3 Raporlama İlkelerini benimsemiştir.

Şirket, Tüpraş'ın Yapı Kredi Yayınları işbirliğiyle başlattığı Anadolu Uygarıkları Dizisi'nin ikinci kitabı

"Midas'ın Ülkesinde, Anıtların Gölgesinde" okurlarla buluşmuştur. Buna ilave olarak; Tüpraş, Koç Holding Enerji Grubu Şirketleri Aygaz ve Opet ile İstanbul Kültür Sanat Vakfı tarafından düzenlenen 18'inci İstanbul Tiyatro Festivali'nin sponsorluğunu üstlenmiştir.

Batman Valiliği, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Çevre Okul Yöneticileri ve Öğretmenleri, Sivil Toplum Kuruluşları, Tüpraş çalışanları ve ailelerini bir araya getiren 23 Nisan Batman Çocuk Şenliği projesi, çocuklara katkı sunarken, Tüpraş çalışanlarının ve ailelerinin de kurumsal sorumluluğu yaşam ve çalışma biçimi haline getirmelerini sağlamaktadır. İlk olarak, 2008 yılında Batman Rafinerisi gönüllülerince geliştirilen "Yüz Güler Yüz/ Şemsiye Hareketi" projesi etkinliklerinden biri olarak hayata geçirilen şenlik, beş yıl içerisinde toplam 450 gönüllü desteği ile 13 bin küçük konuğa ulaşmıştır.

4.KISIM: YÖNETİM KURULU



SİNOPSIS

+	Şirketin misyon, vizyon ve stratejik hedefleri belirlenmiş
+	Yönetim kurulu etkin ve nitelikli üyelerden oluşuyor
+	Yönetim kurulu toplantı ve karar nisabına esas sözleşmede yer verilmiş
+	Yönetim kurulunda 4 bağımsız üye var
+	Denetim, Kurumsal Yönetim ve Riskin Erken Saptanması komiteleri ihdas edilmiş
+	Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları belirlenmiş ve kamuya açıklanmış
+	Yönetim kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağı şirket içi düzenlemeler ile yazılı hale getirilmiş ve esas sözleşmede belirtilmiştir.
+	Yönetim kurulunda kadın üye bulunmaktadır
+	Yöneticilerin görevlerini gereği gibi yerine getirmemeleri nedeniyle şirketin ve üçüncü kişilerin uğradıkları zararların tazmini ile ilgili düzenleme bulunmaktadır
+	Ücretlendirme politikası oluşturulmuş ve internet sitesinde yayınlanmış
=	Komitelerin işlevsellik ve etkinlik dereceleri hakkında gözlemlerimiz devam edecek

Yönetim kurulu; şirketin misyon, vizyon ve stratejik hedeflerini belirlemiş olup şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu gözetmektedir.

Yönetim kurulu üyeleri arasındaki görev dağılımı faaliyet raporunda açıklanmıştır. Ayrıca, yönetim kurulu başkanı ile icra başkanı/genel müdürün yetkileri ayrıştırılmıştır.

Şirketin yönetim kurulu on iki üyeden oluşmuştur. Bu üyelerin tamamı icrada görevli olmayan üyelerden seçilmiştir. İcrada görevli olmayan yönetim kurulu üyeleri içerisinde, görevlerini hiçbir etki altında kalmaksızın yapabilme niteliğine sahip dört bağımsız üye vardır.

Kurumsal yönetim komitesi bağımsız üyelik için aday tekliflerini seçim sürecinden önce bir rapora bağlayarak yönetim kurulu onayına sunmuştur. Bağımsız üye adaylarının belirlenmesinde SPK kriterlerine uyulmuştur. Bağımsız yönetim kurulu üye adayları, mevzuat, esas sözleşme ve SPK kriterleri çerçevesinde bağımsız olduklarını yazılı olarak beyan etmişlerdir.

Yönetim kurulu şirket işlerine yetecek sıklıkta toplanmaktadır. Her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır. Yönetim kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağı şirket içi düzenlemelerde ve toplantı ve karar nisabı esas sözleşmede belirtilmiştir.

Önemli nitelikte ilişkili taraf işlemlerine dair SPK düzenlemelerine uyum için gerekli esas sözleşme değişiklikleri yapılmıştır.

Yönetim kurulu; şirketin misyon, vizyon ve stratejik hedeflerini belirlemiş olup şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu gözetmektedir.

Yönetim kurulu bünyesinde Kurumsal Yönetim, Denetim ve Riskin Erken Saptanması komiteleri kurulmuştur. Komitelerin çalışma esasları kamuya açıklanmıştır. Her üç komitenin de başkanları bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmiştir. Kurumsal Yönetim Komitesi Şirkette kurumsal yönetim ilkelerinin uygulamalarını iyileştirici tavsiyelerde bulunmaktadır. Kurumsal Yönetim Komitesi'nin görevlerini üstlendiği Ücretlendirme ve Aday Gösterme Komitesi'nin etkinlikleri hakkında gözlemlerimiz devam edecektir.

Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları şirketin internet sitesinde yer almaktadır. Şirket, yönetim kurulu üyelerine veya üst düzey yöneticilerine borç vermemekte, kredi kullandırmamaktadır.

Yöneticilerin görevlerini gereği gibi yerine getirmemeleri nedeniyle şirketin ve üçüncü kişilerin uğradıkları zararların tazmini ile ilgili düzenleme bulunmaktadır.

4.1. Yönetim Kurulunun İşlevi:

Yönetim kurulu; aldığı stratejik kararlarla, şirketin risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk yönetimi anlayışıyla şirketin öncelikle uzun vadeli çıkarlarını gözetmekte, şirketi bu prensiplerle idare ve temsil etmektedir.

Yönetim kurulu şirketin stratejik hedeflerini tanımlamış, şirketin ihtiyaç duyacağı insan ve finansal kaynaklarını

belirlemiştir ve şirket yönetiminin performansını denetlemektedir.

Şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu da gözetmektedir.

4.2. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları:

Yönetim kurulu faaliyetlerini şeffaf, hesap verebilir, adil ve sorumlu bir şekilde yürütmektedir.

Yönetim kurulu üyeleri arasındaki görev dağılımı faaliyet raporunda açıklanmıştır. Yönetim kurulu, risk yönetim ve bilgi sistemleri ve süreçlerini de içerecek şekilde iç kontrol sistemlerini, ilgili yönetim kurulu komitelerinin görüşünü de dikkate alarak oluşturmuştur. Bu çerçevede, yönetim kurulu, yılda en az bir kez risk yönetimi ve iç kontrol sistemlerinin etkinliğini gözden geçirmektedir.

İç kontroller ve iç denetimin varlığı, işleyişi ve etkinliği hakkında faaliyet raporunda bilgi verilmiştir. Bununla birlikte, yönetim kurulu başkanı ile icra başkanı/genel müdürün yetkileri ayrıştırılarak ifade edilmiştir.

Yönetim kurulu şirket ile pay sahipleri arasında etkin iletişimin korunmasında, yaşanabilecek anlaşmazlıkların giderilmesinde ve çözüme ulaştırılmasında öncü rol oynamakta ve bu amaca yönelik olarak Kurumsal Yönetim Komitesi ve Pay Sahipleri İle İlişkiler Birimi ile yakın işbirliği içerisinde çalışmaktadır.

4.3. Yönetim Kurulunun Yapısı:

Şirketin yönetim kurulu on iki üyeden oluşmuştur. Bu üyelerin tamamı icrada görevli olmayan üyelerden seçilmiştir. İcrada görevli olmayan yönetim kurulu üyeleri içerisinde, görevlerini hiçbir etki altında kalmaksızın yapabileme

niteliğine sahip dört bağımsız üye vardır.

Kurumsal yönetim komitesi yönetim ve pay sahipleri de dâhil olmak üzere bağımsız üyelik için aday tekliflerini, adayın bağımsızlık ölçütlerini taşıyıp taşıyamaması hususunu dikkate alarak değerlendirmiş ve buna ilişkin değerlendirmesini bir rapora bağlayarak yönetim kurulu onayına sunmuştur. Bağımsız üye adaylarının belirlenmesinde SPK kriterlerine uyulmuştur. Bağımsız yönetim kurulu üye adayları, mevzuat, esas sözleşme ve SPK kriterleri çerçevesinde bağımsız olduklarını yazılı olarak beyan etmişlerdir.

Yönetim kurulunda kadın üye bulunmaktadır.

4.4. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli:

Yönetim kurulu şirket işlerine yetecek sıklıkta toplanmaktadır. Yönetim Kurulu olağan toplantılarını yeterli sayıda gerçekleştirmekte olup, yönetim kurulu üyeleri olağanüstü durumlarda da bir araya gelerek önemli gündem maddeleri üzerinde görüşmekte ve karar alabilmektedir.

Yönetim kurulu başkanı, diğer yönetim kurulu üyeleri ve icra başkanı/genel müdür ile görüşerek yönetim kurulu toplantılarının gündemini belirlemektedir ve son bir yıl içerisinde altı yönetim kurulu toplantısı yapılmış ve dört toplantıya tüm yönetim kurulu üyeleri iştirak etmiştir.

Yönetim kurulu üyelerinin bilgilendirilmesi ve iletişimini sağlamak, toplantı dokümanlarının düzenli bir şekilde tutulmasını sağlamak ve tüm yönetim kurulu üyelerine hizmet vermek üzere yönetim kurulu başkanına bağlı bir yönetim kurulu sekreteryası oluşturulmuştur. Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır.

Yönetim kurulu toplantılarının tarihleri faaliyet dönemi başında tespit edilmekte ve yönetim kurulu üyeleri bu konuda bilgilendirilmektedir. Ayrıca her toplantı tarihinden en az bir hafta önce resmi bir bilgi mektubu ve rapor aracılığıyla, yönetim kurulu üyeleri tekrar bilgilendirilmektedir. Toplantılar için sekreteryaya kurulmakta ve toplantı esnasında sorulan sorular ve tartışılan tüm konular toplantı tutanaklarında kayda alınmaktadır.

Şirketin önemli nitelikte ilişkili taraf işlemlerinde ve üçüncü kişiler lehine teminat, rehin ve ipotek verilmesine ilişkin yönetim kurulu kararlarında bağımsız üyelerin çoğunluğunun onayı aranmasıyla ilgili madde esas sözleşmeye dâhil edilmiştir.

Yönetim kurulu üyelerinin şirket işleri için gereken zamanı ayırmalarına özen gösterilmekte olup, şirket dışında başka görev veya görevler almasına ilişkin bir sınırlandırma bulunmamaktadır. Özellikle bağımsız üyelerin iş deneyimleri ve sektörel tecrübelerinin yönetim kuruluna önemli katkısı dolayısıyla böyle bir sınırlandırmaya ihtiyaç duyulmamıştır. Genel kurul öncesinde üyenin özgeçmişi ile birlikte, şirket dışında yürüttüğü görevler de pay sahiplerinin bilgisine sunulmaktadır.

4.5. Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler:

Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarını sağlıklı olarak yerine getirmek amacıyla kurul bünyesinde Kurumsal Yönetim, Denetim ve Riskin Erken Saptanması komiteleri kurulmuştur.

Komitelerin görev alanları, çalışma esasları ve hangi üyelerden oluşacağı yönetim kurulu tarafından belirlenmiş ve şirketin internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.

Denetim komitesinin tamamı bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmiştir. Tüm komitelerin başkanları bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmiştir. İcra başkanı/genel müdür komitelerde görev almamaktadır. Komitelerde icracı üye bulunmamaktadır. Bir yönetim kurulu üyesinin birden fazla komitede görev almamasına mümkün olduğunca özen gösterilmiştir.

Komitelerin görevlerini yerine getirmeleri için gereken kaynak ve destek yönetim kurulu tarafından sağlanmaktadır. Komiteler, gerekli gördükleri yöneticiyi toplantılarına davet edebilmekte ve görüşlerini alabilmektedirler.

Komiteler toplanma sıklığı yeterli görülmüştür. Kurumsal Yönetim Komitesi şirkette kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığını, uygulanmıyor ise gerekçesini ve bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarını tespit etmekte ve yönetim kuruluna kurumsal yönetim uygulamalarını iyileştirici tavsiyelerde bulunmaktadır. Ayrıca, pay sahipleri ile ilişkiler biriminin çalışmalarını gözetmektedir. Riskin Erken Saptanması Komitesi, risk yönetim sistemlerini en az yılda bir kez gözden geçirmektedir. Ancak şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla çalışmalar yapıp yapmadığı hakkında sağlam bir görüş sahibi olabilmemiz Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin etkinlik derecesini değerlendirebilmemiz için daha fazla gözleme ihtiyacımız bulunmaktadır.

Aday Gösterme Komitesi ve Ücretlendirme Komitesi kurulmamış olup bu komitelerin görevleri Kurumsal Yönetim Komitesi'nin çalışma esaslarına dâhil edilmiştir. Yönetim

kuruluna uygun adayların saptanması ile değerlendirilmesi ve eğitilmesi konularında şeffaf bir sistemin oluşturulması ve bu hususta politika ve stratejiler belirlenmesi konularıyla üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarına ilişkin önerilerini yapmıştır. Ancak komitenin; yönetim kurulunun yapısı ve verimliliği hakkında düzenli değerlendirmeler yapıp yapmadığı; bu konularda yapılabilecek değişikliklere ilişkin yönetim kuruluna tavsiyelerde bulunup bulunmadığı ile şirketin ve üyenin performansı ile bağlantılı olacak şekilde ücretlendirmede kullanılabilecek ölçütleri belirleyip belirlemediği ve kriterlere ulaşma derecesi dikkate alınarak, yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerin yönetim kuruluna sunulup sunulmadığı hakkında sağlam bir görüş sahibi olabilmemiz ve komitelerin etkinlik derecesini değerlendirebilmemiz için daha fazla gözleme ihtiyacımız bulunmaktadır.

4.6. Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar:

Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmiş ve genel kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunulmuştur. Bu amaçla hazırlanan ücretlendirme politikası, şirketin internet sitesinde yer almaktadır. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde hisse senedi opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme plânları kullanılmamaktadır.

Şirket, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya üst düzey yöneticilerine borç vermemekte, kredi kullandırmamakta, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırmamakta veya lehine kefalet gibi teminatlar vermemektedir.

Yöneticiler verilen görevleri ifa edebilmeleri için gerekli profesyonel nitelikleri haizlerdirler. İcra başkanı/genel müdür görevine atanan kişi, konusunda uzman ve yeterli yöneticilik tecrübesine sahiptir. İcra başkanı/genel müdür şirket dışında başka herhangi bir görev üstlenmemiştir.

Yöneticiler görevlerini yerine getirirken mevzuata, esas sözleşmeye, şirket içi düzenlemelere ve politikalara uymaktadırlar.

Yöneticilerin, şirket hakkındaki gizli ve kamuya kapalı bilgileri kendileri veya başkaları lehine kullandıklarına dair karine yoktur. Şirket işleri ile ilgili olarak doğrudan veya dolaylı hediye kabul etmiş, haksız menfaat sağlamış yönetici yoktur. Ayrıca, yöneticilerin görevlerini gereği gibi yerine getirmemeleri nedeniyle şirketin ve üçüncü kişilerin uğradıkları zararların tazmini ile ilgili düzenleme bulunmaktadır.

Yöneticilere verilecek ücret, kişilerin nitelikleriyle ve şirketin başarısına yaptıkları katkıyla orantılı olup, piyasa koşullarına göre belirlenmiştir.

Notların Anlamı

Not	Anlamı
9 - 10	Şirket SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne büyük ölçüde uyum sağlamış ve tüm politika ve önlemleri uygulamaya sokmuştur. Yönetim ve iç kontrol mekanizmaları etkin bir şekilde oluşturulmuş ve işlemektedir. Tüm kurumsal yönetim riskleri tespit edilmiş ve aktif bir şekilde yönetilmektedir. Pay ve menfaat sahiplerinin hakları en adil şekilde gözetilmektedir; kamuyu aydınlatma ve şeffaflık faaliyetleri en üst düzeydedir ve yönetim kurulunun yapı ve işleyişi en iyi uygulama kategorisindedir. Bu alanlarda hemen hemen hiçbir zaaf bulunmamaktadır. BIST Kurumsal Yönetim Endeksi'ne en üst düzeyde dâhil edilmek hakkedilmiştir.
7 - 8	Şirket SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne önemli ölçüde uyum sağlamış ve çoğu gerekli politika ve önlemleri uygulamaya sokmuştur. Yönetim ve iç kontrol mekanizmaları, az sayıda iyileştirmelere gerek duyulsa da etkin bir şekilde oluşturulmuş ve işlemektedir. Kurumsal yönetim risklerinin çoğunluğu tespit edilmiş ve aktif bir şekilde yönetilmektedir. Pay ve menfaat sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir; kamuyu aydınlatma ve şeffaflık faaliyetleri üst düzeydedir ve yönetim kurulunun yapı ve işleyişi sağlam temellere dayandırılmıştır. Çok büyük riskler teşkil etmese de, bu alanların biri veya birkaçında bazı iyileştirmeler gereklidir. BIST Kurumsal Yönetim Endeksi'ne üst düzeyde dâhil edilmek hakkedilmiştir.
6	Şirket SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne orta derecede uyum sağlamış ve gerekli politika ve önlemlerin bir kısmını uygulamaya sokmuştur. Yönetim ve iç kontrol mekanizmaları, orta derecede oluşturulmuş ve işlemekte, ancak iyileştirmelere gerek vardır. Kurumsal yönetim risklerinin bir kısmı tespit edilmiş ve aktif bir şekilde yönetilmektedir. BIST Kurumsal Yönetim Endeksi'ne dahil edilmek hakkedilmiş ve ulusal standartlara uyum sağlanmıştır ancak uluslararası platformlarda bu standartların gerisinde kalınabilir. Pay sahipleri; menfaat sahipleri; kamuyu aydınlatma ve şeffaflık; ve yönetim kurulu alanlarının bazılarında iyileştirmeler gerekmektedir.
4 - 5	Şirket SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne gereken asgari derecede uyum sağlamış ve gerekli politika ve önlemlerin standartların altında bir kısmını uygulamaya sokmuştur. Yönetim ve iç kontrol mekanizmaları, gereken asgari derecede oluşturulmuş, ancak tam etkin bir şekilde işlememektedir. Kurumsal yönetim riskleri tamamen tespit edilmemiş ve aktif bir şekilde yönetilememektedir. Pay sahipleri; menfaat sahipleri; kamuyu aydınlatma ve şeffaflık ve yönetim kurulu alanlarının bazılarında veya hepsinde önemli iyileştirmeler gerekmektedir.
<4	Şirket SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyum sağlamamıştır ve gerekli politika ve önlemleri zayıftır. Yönetim ve iç kontrol mekanizmaları, gerekli etkinlikte oluşturulmamıştır. Önemli kurumsal yönetim riskleri mevcut olup bu riskler aktif bir şekilde yönetilmemekte ve şirket kurumsal yönetim ilkelerine duyarlı değildir. Pay sahipleri; menfaat sahipleri; kamuyu aydınlatma ve şeffaflık ve yönetim kurulu alanlarının hepsinde önemli zaaf vardır. Yatırımcı güveni zedelenebilir ve maddi zararlar oluşabilir.

ÇEKİNCELER

Bu Kurumsal Yönetim Derecelendirme Raporu, Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri baz alınarak, hem Tüpraş A.Ş. işbirliğiyle sağlanan ve hem de Tüpraş A.Ş.'nin kamunun kullanımına açık olarak yayınladığı bilgilere dayanılarak Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme A.Ş. tarafından hazırlanmıştır.

Bu rapor Saha A.Ş. analistleri tarafından eldeki bilgi ve verilerin iyi niyet, bilgi birikimi ve deneyim ile çözümlenmesinden sonra ortaya çıkmış olup, kurumların hissedar haklarına verdikleri önemin, kamuyu aydınlatma faaliyetlerinin, menfaat sahipleri ile ilişkilerinin ve yönetim kurullarının genel kredibilitesi hakkında bir görüştür. Derecelendirme notu ise, derecelendirilen şirketin menkul kıymetleri için asla bir al/sat önerisi olamayacağı gibi, belli bir yatırımcı için o yatırım aracının uygun olup olmadığı hakkında bir yorum da değildir. Bu sonuçlar esas alınarak doğrudan veya dolaylı olarak uğranabilecek her türlü maddi/manevi zararlardan ve masraflardan Saha A.Ş. sorumlu tutulamaz. Bu yorumların üçüncü şahıslara yanlış veya eksik aksettirilmesinden veya her ne şekilde olursa olsun doğacak ihtilâflar da Saha A.Ş. analistlerinin sorumluluğu altında değildir.

Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme A.Ş. bağımsızlık, tarafsızlık, şeffaflık ve analitik doğruluk ilkeleriyle hareket eder ve davranış kuralları olarak IOSCO (Uluslararası Sermaye Piyasaları Komisyonu)'nun kurallarını aynen benimsemiş ve web sitesinde yayınlamıştır (www.saharating.com).

© 2013, Saha Kurumsal Yönetim ve Kredi Derecelendirme A.Ş. Bütün hakları saklıdır. Bu Kurumsal Yönetim Derecelendirme raporunda sunulan bilgilerin, Saha A.Ş.'nin ve Tüpraş A.Ş.'nin izni olmaksızın yazılı veya elektronik ortamda basılması, çoğaltılması ve dağıtılması yasaktır.

İrtibat:

S. Suhan Seçkin

suhan@saharating.com

Ali Perşembe

apersembe@saharating.com

Ömer Ersan

oersan@saharating.com