

# KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş. Kurumsal Yönetim Komitesi

Toplantı Tarihi: 14.02.2019

Gündem: Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu

## BÖLÜM I: KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM BEYANI

Tüpraş ("Şirket"), Sermaye Piyasası Kurulu ("SPK") tarafından dört ana bölümde yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyum sağlama yönünde azami özen göstermektedir. Paydaşlarına, özellikle yatırımcılarına karşı güven ve istikrarın öneminin bilincinde olan Tüpraş, BIST Kurumsal Yönetim Endeksi'nde olup, SPK tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin eşitlik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk kavramlarını benimsemiştir.

SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak derecelendirme yapmak üzere faaliyet izni bulunan, uluslararası derecelendirme kuruluşu SAHA Kurumsal Yönetim ve Derecelendirme Hizmetleri A.Ş. tarafından yapılan değerlendirme sonucunda Tüpraş'ın notu Ekim 2018'de 94,81 olarak revize edilmiştir. Kurumsal yönetim derecelendirme notunun ana başlıklar itibarıyla dağılımı aşağıda verilmektedir.

Ana Başlıklar	Ağırlık	2018 Ekim Notu
Pay Sahipleri	0,25	95,51
Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık	0,25	94,02
Menfaat Sahipleri	0,15	99,51
Yönetim Kurulu	0,35	92,86
<b>Toplam</b>	<b>1,00</b>	<b>94,81</b>

Kurumsal Yönetim Derecelendirme Raporu'na [www.tupras.com.tr](http://www.tupras.com.tr) adresindeki Şirket internet sitesinden ulaşılması mümkündür.

Şirketimizin tüm faaliyetleri yasal düzenlemeler ve SPK tarafından düzenlenen "Kurumsal Yönetim İlkeleri" ile uyum içinde yürütülmektedir.

### Dönem İçinde İkelere Uyum İçin Yapılan Çalışmalar

2018 yılında yürürlükte bulunan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği (Tebliğ) kapsamında zorunlu olan ilkelere tam olarak uyulurken, zorunlu olmayan ilkelerin de büyük çoğunluğuna uyum sağlanmıştır. Zorunlu olmayan Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne de tam uyum amaçlanmakla birlikte, ilkelerin bir kısmında uygulamada yaşanan zorluklar, bazı ilkelere uyum konusunda gerek ülkemizde gerekse uluslararası platformda devam eden tartışmalar, bazı ilkelerin ise piyasanın ve şirketin mevcut yapısı ile tam örtüşmemesi gibi nedenlerle tam uyum henüz sağlanamamıştır. Henüz uygulamaya konulmamış ilkeler üzerinde çalışılmakta olup, şirketimizin etkin yönetimine katkı sağlayacak şekilde idari, hukuki ve teknik alt yapı çalışmalarının tamamlanması sonrasında uygulamaya geçilmesi planlanmaktadır. Aşağıda Şirketimiz bünyesinde Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde yürütülen kapsamlı çalışmalar ve ilgili bölümlerde henüz uyum sağlanamayan ilkeler ve varsa bundan kaynaklanan çıkar çatışmaları açıklanmıştır.

2018 yılı içinde Kurumsal Yönetim alanındaki çalışmalar, SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri ile ilgili düzenlemelerini içeren Sermaye Piyasası Kanunu ve bu Kanuna dayanarak hazırlanan tebliğlere uygun biçimde yürütülmüştür. 2018 yılında yapılan Olağan Genel Kurulumuzda Yönetim Kurulumuz ve Yönetim Kurulu Komitemiz Tebliğ'deki düzenlemelere uygun olarak oluşturulmuştur. Kanuni yükümlülükler ve esas sözleşmemizin 10'uncu maddesi uyarınca Yönetim Kurulumuzun bir üyesi, C Grubu pay sahibi Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından aday gösterilen kişiler arasından seçilmektedir. Tebliğ'in 6'ncı maddesinin 2'nci fıkrasında yer alan yetki çerçevesinde; ana faaliyet konusu, kamu hizmeti vermek üzere kamu kurum ve kuruluşları tarafından süreli veya süresiz olarak verilmiş bir lisansın veya bir imtiyazın kullanılması olan veya kamu kurum ve kuruluşlarının imtiyazlı pay sahibi olduğu Şirketimizin ÖİB tarafından aday gösterilen söz konusu Yönetim Kurulu Üyesi için 4.3.7 numaralı ilke uygulanmamaktadır.

## KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

Genel kurul öncesinde bağımsız üye adaylarının belirlenmesi ve kamuya duyurulmasına ilişkin süreç gerçekleştirilmiş, düzenlemelere uygun şekilde seçim tamamlanmıştır. Kurulan Yönetim Kurulu Komiteleri etkin olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Hazırlanan genel kurul bilgilendirme dokümanı ile ilkelerde açıklanması zorunlu olan imtiyazlı paylar, oy hakları, organizasyonel değişiklikler gibi genel kurul bilgileri, Yönetim Kurulu Üye adayları özgeçmişleri, Yönetim Kurulu ve Üst Düzey Yönetici Ücret Politikası ve açıklanması gereken diğer bilgiler genel kuruldan 3 hafta önce yatırımcılarımızın bilgisine sunulmuştur. Ayrıca Şirketimiz internet sitesi ve faaliyet raporu gözden geçirilerek, ilkelere tam uyum açısından gerekli revizyonlar gerçekleştirilmiştir. Önümüzdeki dönemde de ilkelere uyum için mevzuattaki gelişmeler ve uygulamalar dikkate alınarak gerekli çalışmalar yapılacaktır.

Şirketimiz 1 Ocak 2018-31 Aralık 2018 faaliyetleri döneminde zorunlu ilkelere tam uyum sağlamakla beraber, düzenleme uyarınca uygulaması zorunlu olmayan Kurumsal Yönetim İlkeleri'nden, henüz tam uyum sağlanamayan başlıca ilkeler aşağıda belirtilmekte, konuya ilişkin ilave açıklamalar ise raporun ilgili kısımlarında yer almaktadır. Zorunlu olmayan ilkelere tam olarak uyum sağlanamaması nedeniyle Şirketimizin maruz kaldığı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

- 1.4.2 numaralı ilkeye ilişkin olarak, aşağıda 2.4 numaralı bölümde yer alan imtiyazlar esas sözleşmemizde düzenlenmiştir.
- 1.5.2 numaralı ilkeye ilişkin olarak, azlık hakları, esas sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir orana sahip olanlara tanınmamış olup, genel uygulamalara paralel olarak azınlığa düzenlemelerdeki genel hükümler çerçevesinde haklar sağlanmıştır.
- 4.3.9 numaralı ilkeye ilişkin olarak, Şirketimiz Yönetim Kurulu'nda kadın üye oranı için henüz hedef bir oran ve hedef zaman belirlenmemiş olup, bu konuya ilişkin değerlendirme çalışmaları devam etmektedir.
- 4.4.5 numaralı ilkeye ilişkin olarak, Yönetim Kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağı konusunda Şirketimizde uzun yıllardır tutarlı bir biçimde sürdürülen süreçler bulunmakla birlikte, bu konuya özgü yazılı bir şirket içi düzenleme bulunmamaktadır.
- 4.4.7 numaralı ilkeye ilişkin olarak, aşağıda 5.1 numaralı bölümde açıklandığı üzere, Yönetim Kurulu Üyelerinin Şirket dışında başka görevler alması sınırlandırılmamıştır.
- 4.5.5 numaralı ilkeye ilişkin olarak, komitelerde görevlendirme Yönetim Kurulu Üyelerimizin bilgi birikimi ve tecrübeleri dikkate alınarak, ilgili düzenlemeler doğrultusunda yapılmakta, bazı Yönetim Kurulu Üyelerimiz birden çok komitede görevlendirilmektedir. Birden fazla komitede görev alan üyeler, ilişkili konularda görev yapan komiteler arası iletişimi sağlamakta ve işbirliği imkânlarını artırmaktadır.
- 4.6.1 numaralı ilkeye ilişkin olarak, Yönetim Kurulu seviyesinde performans değerlendirmesi amaçlı özel bir çalışma yürütülmemiştir.
- 4.6.5 numaralı ilkeye ilişkin olarak, Olağan Genel Kurulda ve finansal tablo dipnotlarımızda Yönetim Kurulu Üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere yapılan ödemeler genel uygulamalara paralel şekilde toplu olarak kamuya açıklanmaktadır.

SPK'nın 10.01.2019 tarih ve 2/49 sayılı Kararı uyarınca hazırlanacak Tüpraş'ın yeni raporlama formatlarına uygun 2018 yılı Kurumsal Yönetim Uyum Raporu (URF) ve Kurumsal Yönetim Bilgi Formu (KYBF), SPK tarafından uygun görülen süre içerisinde Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda ayrıca kamuya açıklanacaktır.

2018 yılı faaliyet dönemini kapsayan ve "Pay Sahipleri", "Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık", "Menfaat Sahipleri" ve "Yönetim Kurulu" olmak üzere dört ana başlık altında toplanan Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporumuz söz konusu ilkelerin, uygulanabilen ve uygulanamayan hususlarını içerecek şekilde aşağıda bilgilerinize sunulmuştur.

Muharrem Hilmi Kayhan  
Komite Başkanı

Yağız Eyüboğlu  
Üye

Doğan Korkmaz  
Üye

## BÖLÜM II: PAY SAHİPLERİ

### 2.1. Yatırımcı İlişkileri Bölümü

Tüpraş Yatırımcı İlişkileri Bölümü, Şirket hisselerinin halka arzı ve devlete ait hisselerin özelleştirilmesi amacıyla 2000 yılında kurulmuştur.

Tüpraş ile pay sahipleri arasındaki tüm ilişkiler, ilgili birimlerle yürütülen ortak çalışma sonunda "Stratejik Planlama Direktörlüğü" bünyesinde "Yatırımcı İlişkileri Birimi" sorumluluğunda yerine getirilmektedir. Yatırımcı İlişkileri Birimi, gerektiğinde diğer birimlerden görüş alarak pay sahipleri ve potansiyel yatırımcıların, gizli ve ticari sır niteliğindeki bilgiler hariç olmak üzere, bilgi eşitsizliğine yol açmayacak şekilde Şirket'in faaliyetleri, finansal durumu ve stratejilerinin bilgilendirilmesinden ve pay sahipleri ile Şirket yöneticileri arasındaki çift yönlü iletişimin yönetilmesinden sorumludur.

Tebliğ'de öngörülen faaliyetlerin bir kısmı ise; Genel Kurul toplantılarının yürürlükteki düzenlemelere, esas sözleşmeye ve Şirket içi düzenlemelere uygun olarak yapılması, Genel Kurul toplantısında pay sahiplerinin yararlanabileceği Faaliyet Raporu ve diğer dokümanların hazırlanması, mevzuatın gerektirdiği finansal raporlama gibi yükümlülükler "Finansal Planlama ve Raporlama Direktörlüğü" tarafından yerine getirilmektedir.

Özel durumların kamuya açıklanması gibi düzenlemelerin gerektirdiği her türlü kamuyu aydınlatma yükümlülükleri ise Finansal Planlama ve Raporlama Direktörlüğü ile Stratejik Planlama Direktörlüğü'nün sorumluluğunda yerine getirilmektedir.

Yatırımcı İlişkileri Birimi yürüttüğü çalışmalar hakkında Yönetim Kurulu'na iletmek üzere Kurumsal Yönetim Komitesi'ne yılda en az bir defa rapor sunar. 2017 yılı faaliyetlerine ilişkin söz konusu rapor 5 Şubat 2018 tarihinde Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından Yönetim Kurulu'na iletilmiş olup, 26 Şubat 2018 tarihinde Yönetim Kurulu tarafından değerlendirilmiştir.

2018 yılı içinde Şirket faaliyet sonuçları, performansı ve dönem içindeki diğer gelişmeler konusunda yaklaşık 400 fon yöneticisi ve analist ile bire bir görüşmeler yapılmış, 8 adet konferans ve roadshow'a katılım sağlanmıştır. Yatırımcı İlişkileri Birimi'ne Şirket'in finansal raporlarına ve işkollarındaki gelişmelere ilişkin analist, mevcut ve potansiyel yatırımcılardan gelen tüm sorular kamuya açık bilgiler paralelinde yanıtlanmıştır.

Mali İşlerden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı'nın katılımı ile finansal raporların açıklandığı günlerde yıl içerisinde 4 kez düzenlenen çeyreksele webcast aracılığıyla yatırımcıların ve analistlerin Tüpraş'ın faaliyetleri ve sektörel gelişmelerden haberdar olmaları sağlanmış, telefon ve internet üzerinden sunuşu izleyerek sözlü veya yazılı olarak soru sorabilmelerine imkân verilmiştir. 2018 yılında pay sahiplerinden gelen talepler cevaplanarak gerekli bilgilendirme çalışmaları sürdürülmüştür. Belirlenen tarih ve saatte webcast'e katılmayan analist ve yatırımcılar için söz konusu webcast'te kullanılan yatırımcı sunumu ve webcast kaydı Tüpraş internet sitesinde yayınlanmıştır.

Yatırımcılar için önem ihtiva eden açıklamalar, Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda (KAP) açıklanmasının ardından İngilizce çevirileri ile birlikte Şirket internet sitesinde yayınlanmıştır.

Yatırımcı taleplerinin yerine getirilmesinde düzenlemelere uyuma azami özen gösterilmekte olup, geçtiğimiz yıl Şirketimizle ilgili pay sahipleri haklarının kullanımı konusunda herhangi bir şikâyet veya bu konuda Şirketimiz hakkında açılan idari ve kanuni takip bulunmamaktadır.

## KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

Tebliğ kapsamında Yatırımcı İlişkileri Sorumluları:

Adı Soyadı	Unvanı	E-posta adresi	Telefon Numarası
Doğan Korkmaz	Mali İşlerden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı	Dogan.Korkmaz@tupras.com.tr	(262) 316 31 09
Aslı Gülçur	Stratejik Planlama Direktörü	Asli.Gulcur@tupras.com.tr	(262) 316 30 87
Turgut Tuncay Önbilgin	Finansal Planlama ve Raporlama Direktörü	Tuncay.Onbilgin@tupras.com.tr	(262) 316 30 85
Levent Bayar	Yatırımcı İlişkileri Müdürü	Levent.Bayar@tupras.com.tr	(262) 316 30 88
Merve Savaşloğlu Kan	Yatırımcı İlişkileri Koordinatörü	Merve.Savaslioglu@tupras.com.tr	(262) 316 32 70
Çetin Karaca	Yatırımcı İlişkileri Şefi	Cetin.Karaca@tupras.com.tr	(262) 316 32 74

Stratejik Planlama Direktörü ve Finansal Planlama ve Raporlama Direktörü Mali İşlerden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Doğan Korkmaz'a bağlı olarak çalışmaktadır. Genel Müdür Yardımcısı, Finansal Planlama ve Raporlama Direktörü ve Yatırımcı İlişkileri Müdürü Sermaye Piyasası Faaliyetleri İleri Düzey ve Kurumsal Yönetim Derecelendirme Uzmanlığı Lisanslarına sahiptir.

### 2.2. Pay Sahiplerinin Bilgi Edinme Haklarının Kullanımı

Pay sahipleri arasında bilgi alma ve inceleme hakkının kullanımında ayırım yapılmamakta olup, ticari sır niteliğindeki dışındaki tüm bilgiler pay sahipleri ile paylaşılmaktadır. Yatırımcı İlişkileri Birimi'ne iletilen sorular, gizli ve ticari sır niteliğindeki bilgiler hariç olmak üzere, ilgili olduğu konunun en yetkili kişisi ile görüşülerek gerek telefon ile gerekse yazılı olarak cevaplandırılmaktadır. Bu raporun 3.1 numaralı bölümünde açıklandığı üzere, internet sitesinde pay sahipliği haklarının kullanımını etkileyebilecek her türlü bilgi ve açıklamaya yer verilmiştir.

Tüpraş Esas Sözleşmesi'nde bireysel bir hak olarak özel denetçi talep hakkı düzenlenmemiş olmakla birlikte, Türk Ticaret Kanunu'nun 438'inci maddesi uyarınca her pay sahibi, pay sahipliği haklarının kullanabilmesi için gerekli olduğu takdirde ve bilgi alma veya inceleme hakkı daha önce kullanılmışsa, belirli olayların özel bir denetimle açıklığa kavuşturulmasını, gündemde yer almasa bile Genel Kurul'dan isteyebilir. Bugüne kadar Şirket'e pay sahiplerinden bu yönde bir talep gelmemiştir. Ayrıca Şirket faaliyetleri, Genel Kurul'da kabul edilen Bağımsız Denetçi tarafından periyodik olarak denetlenmektedir.

### 2.3. Genel Kurul Toplantıları

Genel Kurul toplantıları, Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Mevzuatı, Genel Kurul İç Yönergesi ve Kurumsal Yönetim İlkeleri dikkate alınarak pay sahibinin yeterli bilgilenmesine ve geniş katılımına imkân sağlayacak şekilde gerçekleştirilmektedir.

Olağan Genel Kurul toplantısı, her hesap dönemi sonundan itibaren üç ayı geçmemek üzere mümkün olan en kısa sürede gerçekleştirilir. Şirket'in 2017 yılına ait 58 inci Olağan Genel Kurul toplantısı 21 Mart 2018 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Elektronik Genel Kurul olarak gerçekleştirilen toplantıya fiziki katılımın yanı sıra elektronik ortamda katılanlar dâhil %80,1 oranında hisseyi temsil eden pay sahibi katılmıştır. Genel Kurul esnasında her iki yolla katılan pay sahiplerinin soru sorma haklarını kullanmaları için gerekli ortam oluşturulmuştur. Gündem maddeleri haricinde ilave yeni madde önerisi iletilmemiştir.

Genel Kurul toplantıları T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından görevlendirilen Hükümet Komiseri gözetiminde kamuya açık olarak yapılmaktadır. Esas Sözleşmemizde yer alan hükme istinaden toplantılar menfaat sahipleri, medya ve elektronik katılım sağlayanlar tarafından izlenebilmektedir.

Genel Kurul toplantılarına davet, Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu ve Şirket Esas Sözleşmesi hükümlerine göre Yönetim Kurulu'nca yapılmaktadır. Genel Kurul'un yapılması için Yönetim Kurulu tarafından alınan karar doğrultusunda toplantı tarihi, yeri ve gündem maddeleri hakkındaki bilgiler pay sahiplerine genel hükümler çerçevesinde usulüne uygun olarak Kamuyu Aydınlatma Platformu

aracılığıyla yapılan Özel Durum Açıklaması ve Elektronik Genel Kurul Sistemi (EGKS) aracılığı ile duyurulur. Genel Kurul toplantı ilanı, mevzuat ile öngörülen usullerin yanı sıra, mümkün olan en fazla sayıda pay sahibine ulaşmayı sağlayacak şekilde internet sitesi [www.tupras.com.tr](http://www.tupras.com.tr) vasıtası ile asgari 21 gün önce yapılmakta, ayrıca Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde yayınlanmaktadır.

Genel Kurul toplantı öncesinde gündem maddeleri ile ilgili olarak bilgilendirme dokümanı hazırlanmakta ve kamuya duyurulmakta tüm bildirimlerde yasal süreçlere ve mevzuata uyulmaktadır. Genel Kurul gündem maddeleri çerçevesinde, denetlenmiş yıllık faaliyet raporu, finansal tablo ve raporlar, Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyum raporu, kâr dağıtım önerisi, bağımsız denetim raporu, Esas Sözleşme'de değişiklik yapılacak ise tadil metni ve gerekçesi, Bilgilendirme Politikası, Ücretlendirme Politikası, Kâr Dağıtım Politikası, bağımsız olanlarla birlikte tüm Yönetim Kurulu Üye Adaylarının özgeçmişleri ve gündem maddelerine dayanak teşkil eden gerekli her türlü bilgi ve belgeler Genel Kurul toplantısından üç hafta önce, Şirket merkezi ve internet sitesinde pay sahiplerinin en kolay yolla ulaşabileceği şekilde incelemeye açık tutulmaktadır.

Toplantılara katılımı kolaylaştırmak için, Genel Kurul toplantıları Şirket Merkezi'nde yapılmakta ve toplantıya EGKS aracılığıyla katılım imkânı bulunmaktadır. Genel Kurul toplantılarının yapıldığı mekân tüm pay sahiplerinin katılımına imkân verecek şekilde planlanmaktadır. Genel Kurul gündeminde yer alan gündem başlıkları açık ve farklı yorumlara yol açmayacak, her bir teklifin ayrı başlık altında değerlendirilmesine imkân verecek şekilde belirlenmektedir. Genel Kurul toplantısı süresince gündemde yer alan konular tarafsız ve ayrıntılı bir şekilde, açık ve anlaşılabilir bir yöntemle pay sahiplerine aktarılmakta, pay sahiplerine eşit şartlar altında düşüncelerini açıklama ve soru sorma imkânı verilmektedir. Genel Kurul toplantı esnasında ortaklar, toplantıya katılan menfaat sahipleri tarafından sorulan sorulara Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticiler tarafından Türk Ticaret Kanunu'nda belirlenmiş usul ve ilkeler çerçevesinde değerlendirilerek gerekli açıklamalarda bulunmaktadır. 21 Mart 2018 tarihinde yapılan Genel Kurul toplantısında ortaklarımız tarafından yöneltilen sorular toplantı esnasında cevaplandırılmıştır. Genel Kurul toplantısında cevaplandırılmaması sebebiyle Yatırımcı İlişkileri Birimine yazılı soru iletilmemiştir.

En az bir Yönetim Kurulu Üyesi, bir denetçi, mali tabloların hazırlanmasında sorumluluğu bulunan yetkililerden en az biri ve gündemde özellik arz eden konularda açıklamalarda bulunmak üzere konuya vakıf en az bir yetkili Genel Kurul toplantısında hazır bulunmakta, bu kişilerden toplantıda hazır bulunmayanların, toplantıya katılmama gerekçeleri toplantı başkanı tarafından Genel Kurul'un bilgisine sunulmaktadır.

Genel Kurul toplantısı öncesinde kendisini vekil vasıtasıyla temsil ettirecekler için vekâletname örnekleri gazete ilanı ve internet sitesi vasıtasıyla pay sahiplerinin kullanımına sunulmaktadır. Toplantıda uygulanacak oy kullanma prosedürü internet sitesi ve gazete ilanlarıyla pay sahiplerinin bilgisine sunulmaktadır. Genel Kurul toplantılarımızda gündem maddelerinin oylanmasında toplantıya fiziki katılanlar el kaldırma usulü ve açık oylama yöntemiyle, elektronik katılım sağlayanlar ise elektronik ortamda oylarını kullanmaktadır.

Toplantı tutanaklarına KAP'tan, EGKS'den, e-Şirket portalinden ve [www.tupras.com.tr](http://www.tupras.com.tr) adresindeki Tüpraş internet sitesinden ulaşılabilir. Ayrıca Şirket merkezinde bu tutanaklar pay sahiplerimizin incelemesine açık olup talep edenlere verilmektedir.

2018 yılında yapılan Olağan Genel Kurul toplantısında, 2017 yılı içinde yapılan bağış ve yardımlar hakkında Genel Kurul'da ayrı bir gündem maddesi ile bilgi verilmiş ve Bağış Politikası paralelinde 2018 yılı için yapılabilecek bağış üst sınırı önceki yıl hasılatının %0,2'si olarak belirlenmiş olup, Bağış Politikası'nda herhangi bir değişiklik söz konusu olmamıştır. 2018 yılı içerisinde 45,6 milyon TL tutarında bağış ve yardım gerçekleştirilmiştir.

Yönetim kontrolünü elinde bulunduran pay sahiplerinin, Yönetim Kurulu Üyelerinin, idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhri hısımlarının bir kısmı, Şirketimiz ile diğer bazı Koç Topluluğu şirketlerinde Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yapmaktadırlar. 2018 yılı içerisinde, Tebliğ'in 1.3.6 numaralı ilkesi kapsamında, söz konusu kişiler ile halka açık şirket veya bağlı ortaklıkları arasında çıkar çatışmasına neden olabilecek önemde bir işlem söz konusu olmamıştır.

Şirket'in 2018 yılına ilişkin 59'uncu Olağan Genel Kurulu 20 Mart 2019 tarihinde Şirket Genel Merkezi'nde yapılacaktır.

## KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

### 2.4. Oy Hakları ve Azlık Hakları

Genel Kurul toplantılarında oy kullanma prosedürü, toplantı başlangıcında pay sahiplerine duyurulmaktadır. Şirket'te oy hakkını kullanmayı zorlaştırıcı uygulamalardan kaçınılmakta, herhangi bir pay sahibinin oy kullanma hakkına üst sınır getirilmemiş olup, her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlanmaktadır. Şirketin Genel Kurul Toplantılarına katılma hakkı bulunan hak sahipleri bu toplantılara, Türk Ticaret Kanununun 1527. maddesi uyarınca elektronik ortamda da katılabilmektedir. Oy hakkına haiz olan pay sahibi Genel Kurul toplantılarında bu hakkını bizzat kullanabileceği gibi, pay sahibi olan ve pay sahibi olmayan üçüncü bir şahıs vasıtasıyla da kullanabilmektedir.

Olağan ve Olağanüstü Genel Kurul toplantılarında hazır bulunan pay sahipleri oy haklarını toplam paylarının nominal değeri ile orantılı olarak kullanırlar. Genel Kurul toplantılarında, oylar açık olarak verilir. Ancak toplantıda temsil edilen payların en az yirmide birine sahip pay sahiplerinin talebi üzerine gizli oylama yoluna başvurulur.

Şirket Esas Sözleşmesi'ne göre; Türk Silahlı Kuvvetleri'nin akaryakıt ihtiyacının karşılanmasını kısıtlayacak ve/veya karşılanmasına engel olacak nitelikte, rafinerilerden herhangi birinin kapatılması, satılması, herhangi bir tazyit ile sınırlandırılması veya kapasitesinin %10'dan fazla azaltılmasına ya da Şirket'in bölünmesi veya başka bir Şirket ile birleşmesi ve/veya Şirket'in tasfiyesi gibi konularda karar alınabilmesi için Özelleştirme İdaresi'nin temsil ettiği C Grubu hissenin Yönetim Kurulu'nda olumlu oy kullanması gerekmektedir. C Grubu imtiyazlı hissenin yukarıda belirtilen hususlar dışında oy hakkı üzerinde imtiyazı bulunmamaktadır.

Esas sözleşmemizde azlığın yönetimde temsilini öngören veya zorlaştıran ya da azlığın sermayenin yirmide birinden daha düşük şekilde belirlenmesine yönelik herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Şirket'te azlık haklarının kullanılması, Türk Ticaret Kanunu'na, Sermaye Piyasası Kanunu'na, ilgili mevzuata ve SPK'nın tebliğ ve kararlarına tabi olup, bu konuda azami özen gösterilmektedir. Azlık haklarını temsil eden hissedarlar, Genel Kurul'da sağladıkları katılımlarıyla, yönetimi çoğunluk hissedarla birlikte oluşturmaktadır. 2018 yılında Şirket'e bu konuda ulaşan eleştiri ya da şikâyet olmamıştır.

### 2.5. Kâr Payı Hakkı

Şirketimizin Kâr Dağıtım Politikası Sermaye Piyasası Düzenlemeleri ve Esas Sözleşmemizde yer alan hükümler çerçevesinde 31 Mart 2014 tarihli Genel Kurul'da belirlenmiş olup, sermayeyi temsil eden A ve C Grubu pay sahipleri için kâr payı dağıtımında imtiyaz söz konusu değildir.

Kâr Dağıtım Politikası ve Yıllık Kâr Dağıtım Önerisi Faaliyet Raporu'nda yer almakta, Genel Kurul'da ortakların onayına sunulmaktadır.

### Kâr Dağıtım Politikası

Şirketimiz Türk Ticaret Kanunu hükümleri, Sermaye Piyasası Düzenlemeleri, Vergi Düzenlemeleri ve diğer ilgili düzenlemeler ile Esas Sözleşmemizin kâr dağıtımı ile ilgili hükümleri çerçevesinde kâr dağıtımını yapmaktadır. Kâr dağıtımında, Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak pay sahipleri ve Şirket menfaatleri arasında dengeli ve tutarlı bir politika izlenmektedir.

İlke olarak, ilgili düzenlemeler, yatırım ihtiyaçları ve finansal imkânlar elverdiği sürece, piyasa beklentileri, uzun vadeli şirket stratejisi, yatırım ve finansman politikaları, kârlılık ve nakit durumu dikkate alınarak Sermaye Piyasası Düzenlemeleri çerçevesinde hesaplanan Şirket'in net dağıtılabilir dönem kârının tamamı, yasal kayıtlarımızda mevcut kaynaklardan karşılanabildiği sürece nakit olarak dağıtılır. Genel Kurul veya yetki verilmesi halinde Yönetim Kurulu, Sermaye Piyasası düzenlemelerine uygun olarak kâr payının taksitli dağıtımına karar verebilir. Şirket kârına katılım konusunda Esas Sözleşme'de imtiyaz bulunmamaktadır.

Kâr dağıtımının, Genel Kurul toplantısını takiben en geç bir ay içerisinde yapılması amaçlanmakta olup, kâr dağıtım tarihine Genel Kurul karar vermektedir.

Şirket Esas Sözleşmesi'ne göre; Yönetim Kurulu, Genel Kurul tarafından yetkilendirilmiş olmak ve Sermaye Piyasası Düzenlemelerine uymak kaydı ile kâr payı avansı dağıtabilir.

## 2.6. Payların Devri

Esas Sözleşmemizin 7. maddesinde payların devir esasları düzenlenmiş olup, borsada işlem gören A Grubu pay sahiplerinin paylarını devretmesini zorlaştıran uygulamalar veya pay devrini kısıtlayan herhangi bir hüküm mevcut değildir.

Nama yazılı C Grubu hisse senedi, 4046 Sayılı Kanun'un T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'na verdiği yetkilerle esas itibarıyla aynı yetkileri haiz bir başka Türk Kamu Kuruluşuna devredilebilir ve bu devir Yönetim Kurulu'nun onayına tabi değildir.

## BÖLÜM III: KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK

### 3.1. Kurumsal İnternet Sitesi ve İçeriği

Şirket'in kurumsal internet sitesinin adresi [www.tupras.com.tr](http://www.tupras.com.tr) olup, uluslararası yatırımcıların yararlanabilmesi amacıyla Türkçe ve İngilizce olarak iki dilde oluşturulmuştur. Kamunun aydınlatılmasında aktif olarak kullanılan Şirketin internet sitesinde yer alan bilgiler sürekli güncellenmektedir. Yatırımcılara ve aracı kurumlara daha kapsamlı bilgi akışının sağlanması için internet sitesinde ayrı bir yatırımcı ilişkileri bölümü yer almakta olup, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri 2. Bölüm madde 2.1.'de yer alan tüm bilgilere internet sitesinde yer verilmektedir. İnternet sitesinin yönetimine ilişkin esaslar Bilgilendirme Politikasında yer almaktadır. Ayrıca Şirketin antetli kâğıdında internet sitesi adresine yer verilmiştir.

### 3.2. Faaliyet Raporu

Tüpraş faaliyet raporu, kamuoyunun Şirket'in faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda ve SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde öngörülen bilgileri de içerecek şekilde hazırlanmaktadır.

Faaliyet Raporu hazırlandıktan sonra Yönetim Kurulu'nun onayından geçirilmekte ve internet sitesinde Türkçe ve İngilizce olarak ayrıca MKK e-yönet sayfasında kamuya açıklanmaktadır. Basılmış kopyalar Tüpraş Finansal Planlama ve Raporlama Direktörlüğü'nden temin edilebilmektedir.

## BÖLÜM IV: MENFAAT SAHİPLERİ

### 4.1. Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi

Şirket'in Kurumsal Yönetim Uygulamaları ve etik kuralları, menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını garanti altına almaktadır. Menfaat sahipleri Şirket'in mevcut mevzuatı ve etik kurallar gereğince oluşturduğu Bilgilendirme Politikası çerçevesinde sürekli olarak bilgilendirilmektedir.

Genel Kurul toplantılarının tüm menfaat sahiplerine açık olması, internet sitemizde detaylı olarak verilen bilgiler, kapsamlı faaliyet raporları, basın açıklamaları ve şeffaflığı esas alan Bilgilendirme Politikamız kapsamındaki uygulamalar ile sadece pay sahiplerinin değil, tüm menfaat sahiplerinin bilgilendirilmesi amaçlanmaktadır.

Şirket çalışanlarına, Şirket içi intranet portalı ile sirküler ve duyurulara erişim imkânı sağlanmakta, bazı önemli duyurular elektronik posta yoluyla tüm çalışanlara iletilmektedir. Yılda en az bir kez Tüpraş bünyesindeki çalışanlarla Şirket'in Üst Düzey Yöneticileri bir araya gelerek yıl içerisindeki gelişme ve hedefleri değerlendirmekte, fikir alışverişinde bulunmaktadır.

Şirketimiz internet ve intranet sitelerinde yer alan Paydaş İletişim Yönetimi aracılığı ile menfaat sahiplerinin mevzuata aykırı uygulamalar ve etik açıdan uygun olmayan işlemlerini Denetimden Sorumlu Komite'ye iletilmek üzere Denetim Grubu'na sunması mümkündür.



## KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

Menfaat sahiplerinin mevzuat ve sözleşmelerle korunan haklarının ihlali halinde etkili ve sürekli bir tazmin imkânı sağlanmaktadır. Şirket bünyesinde yayınlanmış "Tazminat Politikası" Şirket'in internet sitesinde yer almaktadır. İşin kapsamına ya da özelliğine istinaden gerekli istisna durumlar çalışanlarla yapılmış olan iş sözleşmesinde çalışanlarla paylaşılmaktadır.

### 4.2. Menfaat Sahiplerinin Yönetime Katılımı

Başta Şirket çalışanları olmak üzere menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici modeller şirket faaliyetlerini aksatmayacak şekilde geliştirilmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalar aşağıda özetlenmiştir.

Çalışanların işletme değer ve hedeflerini destekleyici davranış ve çabalarını ödüllendirmek amacıyla "Tüpraş Takdir Tanıma ve Ödüllendirme" sistemi ile süreç iyileştirme, enerji tasarrufu, kaynak tasarrufu, üretimde verimlilik, çevre koruma ve iş güvenliği gibi konularda bireysel ve özgün fikirleri desteklemek ve özendirmek amacıyla "Rafine Öneriler" sistemi uygulamaktadır. Ayrıca, Çalışan Bağlılığı anketleri ile çalışanların uygulamalarla ilgili değerlendirmeleri alınmakta, bağlılık ve memnuniyetleri ölçülmektedir. Anket neticeleri şirket faaliyetlerinde göz önünde bulundurulularak iyileştirme hedefleri Şirket Üst Yönetiminin performans kartlarına eklenmektedir.

Tüpraş'ta "görünür liderlik" uygulaması kapsamında, Tüpraş yöneticilerinin katıldığı davranış odaklı emniyet turları yapılmaktadır. Emniyet turlarında yönetim kademesinin aktif katılımı ile "görünür liderlik" gösterilmekte, olumlu emniyet davranışları ödüllendirilerek teşvik edilmekte, kişilerin davranışlarındaki ve çalışma koşullarındaki riskler tespit edilmekte ve düzeltilmekte, emniyetli çalışma ortamı için iletişim ve diyalog güçlendirilmekte, farkındalık sağlanmakta, çalışanların emniyet ile ilgili görüş ve gözlemlerini paylaşabilecekleri bir ortam oluşturulmaktadır.

Çalışanların kararlara katılımına yönelik bir başka uygulama ise saat ücretli çalışanlara yönelik disiplin kurulu kararlarında toplu iş sözleşmesi gereği sendikadan iki temsilcinin söz hakkı olmasıdır.

"Tüpraş Müşteri İlişkileri Politikası" dâhilinde Müşteri İlişkileri Yönetimi'nin temel faaliyetleri ve diğer pazarlama fonksiyonları yönetilmekte olup müşteri memnuniyetini arttırmak, müşteri ilişkilerini geliştirmek, müşteri talep ve beklentilerini en yüksek düzeyde ve en hızlı bir şekilde karşılamak temel hedefler arasındadır.

Müşteri İlişkileri Yönetimi Politikası'na ek olarak 2016 yılında Tüpraş Kalite Yönetimi sürecine dâhil edilen ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti ve Şikâyet Yönetimi belgesi ile müşterilere değen tüm süreçler sürekli iyileştirme çalışmalarına tabi tutulmakta ve tüm müşteri bildirimleri kayıt altına alınmaktadır. Bununla birlikte, Aralık 2018 döneminde belge yenileme denetiminden başarıyla geçilmiş ve ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti ve Şikâyet Yönetimi Kalite Sertifikası Ocak 2020 dönemine kadar uzatılmıştır. Yine aynı süreç kapsamında, şikâyet yönetimi yazılımın güncellenmesi ile ilgili çalışma grupları kurulmuş ve sürecin müşteri nezdinde daha izlenebilir hale getirilmesi gibi iyileştirme alanlarında gerekli çalışmalara başlanmıştır.

Ayrıca, Müşteri Memnuniyet Anketleri tüm teslimat noktaları, tüm müşteri grupları ve tüm ürünler için 2018 yılında da gerçekleştirilmiş ve sektöründe uzman bir firmadan hizmet alınmıştır. Müşteri Memnuniyet Anketi sonuç raporu Üst Düzey Yöneticilerin da katılımı ile açık bir ortamda değerlendirilmiş ve değerlendirme neticesinde tespit edilen iyileştirme alanları üzerinden 2019 yılı Müşteri İlişkileri Yönetimi stratejileri belirlenmiştir.

Diğer taraftan, uzun yıllara dayanan ticari ilişkilerin sürdürülebilirliğini sağlamak ve sürekli olarak telefonda görüşülen kişilerle yüz yüze konuşma fırsatı oluşturarak sıkıntı ve talepleri birbir dinleyerek çözümler geliştirmek amacı ile iletişim toplantılarının düzenlenmesine de devam edilmiştir. 15. Akaryakıt Dağıtım Kuruluşları İletişim Toplantısı 22 Ekim 2018 tarihinde ve 1. Baz Yağ Dağıtım Kuruluşları İletişim Toplantısı ise 01 Kasım 2018 tarihinde İzmir Rafinerisi'nin ev sahipliğinde gerçekleştirilmiştir.



Bunlara ek olarak, tüm iletişim kanallarından mevcut ve potansiyel müşterilere kolay erişebilirlik ve daha yüksek seviyede bir iletişim ve hizmet sağlamaya yönelik Tüpraş Çözüm Merkezi (444 123 0) Ocak 2018'de devreye alınmıştır.

Sürdürülebilir bir tedarik zinciri yönetimi uygulamasını oluşturmak üzere, Tüpraş Tedarikçi Portalı, Tüpraş Tedarikçi Davranış İlkeleri ve Tedarikçi Yönetimi Politikası devreye alınmıştır. Tüpraş Tedarikçi Portalı, tedarikçilerimiz ve şirketimiz arasında kolay, hızlı ve etkin bir iletişim ortamı sağlamak üzere, bilgilendirme, başvuru, haber, ölçümleme ve raporlama kaynağı olarak tasarlanmıştır. Tedarikçilerimiz, başvurularını tedarikçi portalı üzerinden Tüpraş Tedarikçi Değerlendirme Anketi ve Tüpraş Sağlık Emniyet Çevre Anketi'ni tamamlayarak gerçekleştirmektedirler. Tedarikçilerimizin performansı SAP sistemi üzerinden takip edilmekte olup, iş yeri ziyaretlerimizdeki değerlendirmeler teknik kriterler yanında Tüpraş Tedarikçi Davranış İlkeleri'ne de atıfta bulunarak gerçekleştirilmektedir.

Ayrıca tedarik zincirimizin sürdürülebilirliğini her zaman en üst seviyede tutabilmek, değişen ve gelişen talepleri tespit etmek ve tedarikçilerimiz ile ilişkilerimizi daha da güçlendirmek amacıyla her yıl "Tüpraş Tedarikçi Memnuniyeti Anketi" ve "Tüpraş Yüklenici Memnuniyeti Anketi" uygulanmaktadır.

Gerek müşteri memnuniyeti, gerek tedarikçi memnuniyeti gerekse çalışan memnuniyetine yönelik iyileştirme hedefleri Şirket yönetiminin hedeflerine dâhil edilmiştir.

### 4.3. İnsan Kaynakları Politikası

Koç Topluluğu'nun diğer şirketlerinde olduğu gibi Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş.'de de, "En Değerli Varlığımız İnsan Kaynağımızdır" felsefesi İnsan Kaynakları Politikası'nın özünü oluşturmaktadır. Bu doğrultuda Tüpraş, sahip olduğu yaratıcı, dinamik, bilgili, motivasyonu yüksek, etkin ve verimli insan kaynağına sahip bir şirket olarak, sektördeki başarılı profesyonelleri bünyesine katmaya devam ederek kadrosunu her geçen gün daha da güçlendirmeyi ve Türkiye'nin en büyük sanayi şirketi olarak sektörde tercih edilen kurum özelliğini korumayı hedeflemektedir. İnsan Kaynakları ile ilgili ölçütler yazılı olarak belirlenmekte ve Tebliğ'in 3.3. maddesinin alt maddelerinde sayılan ölçütlere uymaktadır.

Şirketimiz İnsan Kaynakları Politikaları çerçevesinde temel uygulamalarının başlıkları aşağıda özetlenmektedir:

- İşe alım kriterleri yazılı olarak belirlenmekte, duyurulmakta ve işe alımlarda bu kriterlere uyulmaktadır. Tüpraş'ı ileriye götürecektir nitelikli ve potansiyeli yüksek adayların şirket bünyesine katılması hedeflenmektedir.
- Görev tanımları ve dağılımları ile performans kriterleri şirket yönetimi tarafından belirlenmiş ve çalışanlara duyurulmuştur.
- Eğitim, tayin ve terfi kararlarında, objektif verilerin kullanılmasına 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.
- Çalışanlar Şirket'in finansal durumu, ücret, kariyer, eğitim, sağlık ve kendilerini ilgilendiren diğer konularda bilgilendirilmektedir.
- Tüm çalışanların hem kısa hem de uzun dönemli başarısını destekleyen, performansı ve yaratılan değer farkındalığını sağlayan tanıma ve ödüllendirme sistemleri bulunmaktadır.
- Çalışanlar arasında hiçbir konuda ayrımcılık yoktur; adil, objektif ve şeffaf bir İnsan Kaynakları Politikası izlenmektedir.
- Çalışanlar ile ilişkileri yürütmek için İnsan Kaynakları Birimi dışında dolaylı bir temsilci atanması uygulanması bulunmamaktadır.

Tüm çalışanlar, iş sözleşmeleri ve şirket ile çalışanın karşılıklı sorumluluklarının, çalışma standartlarının tanımlandığı Personel Yönetmeliği ile işe alımdan itibaren İnsan Kaynaklarına yönelik tüm süreçler hakkında detaylı ve şeffaf şekilde bilgilendirilmektedir. Çalışanların hakları, insan hakları ilkeleri, yürürlükteki mevzuat, iş sözleşmeleri, personel yönetmelikleri ve etik kurallar kapsamında yönetilmektedir.

İnsan Kaynakları Birimi, İnsan Kaynakları Politikaları çerçevesinde, işin niteliklerine uygun adayların belirlenmesini, çalışan yetkinliklerinin göz önüne alınmasını, değerlendirmelerin uygun değerlendirme araçları ile ayrımcılık yapmadan gerçekleşmesini ve çalışanların işe alım sonrasındaki çalışma hayatları boyunca fırsatlardan eşit şekilde yararlanmalarını sağlamaktadır.

## KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

Tüpraş İstihdam Politikası'na ilişkin ölçütler yazılı olarak belirlenmiştir. Tüpraş'ta işe alım sürecinden performans yönetim sistemine, gelişimden, ücretlendirme ve işten ayrılma sürecine kadar tüm insan kaynakları süreçlerinde çağdaş, birbiri ile bütünleşik, iş sonuçlarının üretilmesini sağlayan sistemlerin kullanılması hedeflenmektedir.

Her türlü aylık ve saat ücretli çalışan işe alımlarında gerek iş ilanlarının çeşitli platformlarda duyurulması (Şirket web sayfası, online kariyer siteleri, İşkur vb.) gerekse de işe alım aşamasında eşit koşullardaki kişilere eşit fırsatlar tanınması Tüpraş İnsan Kaynakları Politikası'nın temellerinden biridir. Açılan her pozisyonun görev tanımı ve bu pozisyona atanacak /istihdam edilecek kişilerde aranacak özellikler ilgili departman ve İnsan Kaynakları tarafından önceden belirlenmekte ve eleman arayışları buna göre şekillenmektedir. Kariyer planlaması kapsamında çalışanlar, Koç Holding içinde boşalan pozisyonlar için insan kaynakları birimini ve birim yöneticilerini bilgilendirerek başvurabilmekte ve oluşan ihtiyaçlar paralelinde bu talepler desteklenmektedir. Koç Holding ve Tüpraş içinde farklı departmanlar arasında rotasyon ve çapraz terfi uygulamalar mevcuttur. Kilit pozisyonlarda yedekleme planları yapılmaktadır. Şirket bünyesinde yeni açılan veya boşalan pozisyonlar, öncelikle ilgili Müdür ya da Direktör tarafından İnsan Kaynakları Departmanı'na iletilmekte, bütçe onaylarının takiben işe alım süreci ilerlemektedir. İşe alım performansı performans kriteri olarak sürekli takip edilmektedir. İşe alımdan sonra personelin 2 aylık değerlendirmesinin yapıldığı, bir nevi işe alım başarısının da ölçüldüğü "Deneme Süresi Değerlendirme Formu" bulunmaktadır.

İnsan kaynakları süreçleri çalışan deneyiminin güçlendirilmesi için teknolojik alt yapıya sahip platformlarda takip edilmektedir.

Şirket çalışanlarının görev tanımları ve dağılımı ile performans ve ödüllendirme kriterleri çalışanlara duyurulmaktadır. Görev tanımları tüm çalışanlarımızın bilgisayar erişimine açık olan ortak olarak kullanılan QDMS sisteminde bulunmaktadır.

Çalışanlara verilen ücret ve diğer menfaatlerin belirlenmesinde verimliliğe dikkat edilmektedir. Çalışanların performansları değerlendirilmekte, yetkinlikleri ölçülmekte, gelişim ve kariyer planları yapılmaktadır. Yapılan işler, belirli bir sistem çerçevesinde değerlendirilerek iş büyüklükleri tespit edilmektedir.

Unvana, pozisyona verilen her türlü haklar, yan menfaatler önceden tanımlı ve herkes için aynıdır. Piyasa ücret kıyaslamaları kapsamında, uluslararası kabulü olan araştırma firmaları ile çalışılarak ücret yapıları, piyasadaki konumu ve düzenli olarak yapılan sektörel ücret araştırmaları ile ücret yönetimi politikaları güncel olarak takip edilmektedir. Sorumluluk seviyelerine göre kurum hedeflerine ulaşılmasındaki katkının ön planda tutulduğu şeffaf bir ücretlendirme sistemi uygulanmaktadır. Bu model, nesnel, şeffaf, ulusal ve uluslararası iş dünyasının gerçeklerini yansıtan, eşitlik ve hakkaniyet ilkesine dayalı, yapılan işe göre ücretlendirmeyi esas alan bir ücret ve yan haklar modelidir.

Tüpraş'ta Koç Holding'inde de uygulamakta olduğu hedef bazlı performans yönetim sistemi uygulanmaktadır. Bu sistem ile Tüpraş iş stratejileri doğrultusunda belirlenen hedeflerle, çalışanların bireysel performanslarının ortak ilkeler çerçevesinde objektif olarak yönetilmesi ve performansta en üst seviyenin yakalanması amaçlanmaktadır. Stratejik performans yönetim sistemi ücret yönetimi, ödüllendirme, kişisel kariyer ve eğitim olanaklarına da baz teşkil etmektedir.

Tüpraş'ta fırsat eşitliği çerçevesinde, ilerleme potansiyeli yüksek çalışanlar, performansları ve her seviyedeki pozisyon için yetkinliğe dayalı değerlendirme sonuçları dikkate alınarak belirlenmekte ve gelişimleri takip edilmektedir. Ayrıca çalışanların üst yönetim liderlik potansiyeli, Değerlendirme Merkezi araçları kullanılarak adil bir şekilde değerlendirilmekte ve gelecekte üst yönetim rollerinde görev alabilecek çalışanlar nesnel kriterler ile tespit edilmektedir. Değerlendirme sonuçları, yıllık Stratejik İnsan Kaynakları Planlama Toplantılarında incelenmekte ve tüm çalışanlar hakkında bilgi alışverişi yapılmaktadır. Ayrıca bu toplantılarda yedekleme planları da gözden geçirilmektedir. Yönetici görev değişikliklerinin Şirket yönetiminde aksaklığa sebep olabileceği öngörülen durumlarda, yeni görevlendirilecek yöneticilerin belirlenmesi hususunda kariyer haritaları hazırlanmıştır.

Şirket'in finansal durumu, ücret, kariyer, eğitim, sağlık gibi konularda çalışanlara yönelik bilgilendirme intranet duyuruları, e-postaları aracılığıyla anında gerçekleştirilmektedir. Şirket içinde insana değer veren, yaratıcılığın, iletişimin ve çalışanların katılımının özendirildiği bir iletişim yönetim sistemi uygulanmaktadır. Şirket, yönetim ve çalışanlar arasında açık, yakın ve kesintisiz bir iletişim ortamı yaratmanın çalışanların motivasyonu ve verimi açısından son derece önemli olduğunu bilincindedir.

Saat ücretli çalışanları ilgilendiren konularda çalışan temsilcilerinin de görüşü ve değerlendirmesi alınarak prosedürlerin şekillendirilmesine katılımları sağlanmaktadır.

Şirkette yetenekli liderleri belirlenip, gelişmelerini sağladığımız özel bir Yetenek Yönetimi Programı uygulanmaktadır. Bu programdaki çalışanlarımız eğitimler dışında; proje çalışmalarına katılma, kurumsal koçluk alma, farklı fonksiyon ve pozisyonları tanıma, uzmanlıklarını paylaşma gibi çeşitli gelişim olanaklarından faydalanmaktadır.

Çalışanların bilgi, beceri ve kişisel gelişmelerini artırmalarına yönelik eğitim programları gerçekleştirilmekte ve eğitim politikaları oluşturulmaktadır. Şirketin sürekli öğrenme, gelişme ve iş sonuçları üretme yaklaşımından yola çıkılarak, çalışanlar için şirket hedefleri, bilgi, beceri, deneyim alanları ve yetkinlikleri ile ilgili gelişim programları düzenlenmesi hedeflenirken aynı zamanda sosyal ve kültürel alanlardaki gelişimi destekleyici programlara da kaynak ayrılmaya özen gösterilmektedir. Gelişim planlamada Şirket ve çalışanın ihtiyaçları göz önünde bulundurulularak mevcut duruma uygun eğitim ve gelişim çözümleri sunulmaktadır.

Toplu iş sözleşmesine tabi, sendikanın örgütlü olduğu Tüpraş'ta yasal düzenlemeler çerçevesindeki sayıda sendika işyeri temsilcileri bulunmaktadır.

Çalışanlar için güvenli çalışma ortamı ve koşulları sağlamak için sürekli iyileştirme ve geliştirme yapılmaktadır. Rafinerilerimizde iş yerinde ve işbaşı, iş sağlığı ve güvenliğini tam anlamıyla sağlama hedeflenmiştir. Bu amaçla, çalışanlar kural ve talimatlar hakkında bilgilendirilmekte, bunlara uygun hareket etmekte ve gerekli önlemler almaktadırlar. İnsan Kaynakları yönetiminin de katıldığı iş güvenliğine yönelik şirket yönetiminde aylık olarak katıldığı platformda iş sağlığı, çalışma koşulları güvenliği gibi konular konuşulmakta, öneriler dikkate alınıp gerekli aksiyonlar alınmaktadır. İş yerlerimizde gerekli eğitimler düzenli olarak çalışanlara verilmekte, eğitim içerikleri uygulama ve gelişmelere göre gözden geçirilmektedir. Bunlara ek olarak, rafinerilerimizde risk değerlendirmeleri yasal düzenlemelere uygun olacak şekilde zamanında tamamlanmaktadır. İş kazaları her yıl konsolide edilerek takip edilmekte ve raporlanmaktadır.

Şirket genelinde yönetim ve çalışan arasındaki iletişim sürecini desteklemek ve geliştirmek adına "açık ofis" uygulaması bulunmaktadır. Açık ofis iletişimiyle her türlü şikâyet, görüş ve öneri paylaşılmaktadır. İnsan kaynaklarının ulaşılabilir olması, çalışanların özgürce duygu, düşünce ve problemlerini paylaşabileceği bir iklimin yaşatılması için İnsan Kaynakları yapılanması tekrar gözden geçirilerek, değiştirilmiştir. Çalışanlarla ilişkiler, İnsan Kaynakları Departmanı ve bu departman bünyesinde özelleştirilmiş sorumluluklarıyla İnsan Kaynakları Profesyonelleri tarafından yönetilmektedir. Aynı zamanda, çalışanların yönetime ilişkin herhangi bir sorun yaşadığında İnsan Kaynakları Departmanı'na başvurması kararlaştırılmış ve çalışanlara iletişimi yapılmıştır. Hukuk, Kurumsal İletişim ve İnsan Kaynakları departmanlarının katıldığı "Etik Kurul" mekanizması kurulmuş ve aktif olarak işletilmektedir. Geçmişte de birçok örneği olduğu gibi şirket çalışanları her türlü görüş ve şikâyetini İnsan Kaynaklarına iletebilmekte ve gerekli önlem ve işlemlerin yapıldığı görülmektedir.

Her yıl düzenli olarak yapılan, bağımsız uzman kuruluşlar tarafından uygulanan anketlerle çalışanlarımızın bağlılık ve memnuniyeti ölçülmekte, bağlılığa etki eden unsurlar incelenmektedir. Aynı zamanda gerçekleştirilen bu anketler ile insan kaynakları uygulamaları ve çalışanların yönetimine ilişkin konularda çalışan görüşleri alınmaktadır. Bu doğrultuda, çalışan bağlılığını artırıcı hedefler alınmakta, iyileştirme faaliyetleri yakından izlenmekte ve çalışanların yönetime katılımı desteklenmektedir.

Tüpraş Etik Davranış Kuralları internet sitesi vasıtasıyla kamuya açıklanmaktadır. Şirkette tanımlı bulunan görev, yetki ve sorumlulukların kullanılmasında; Şirket Esas Sözleşmesi, Personel Yönetmeliği, Borçlar Kanunu, Tüpraş Değerleri ve Çalışma Kültürü Prensipleri ve iş hayatını düzenleyen İş Kanunu ve ulusal platformda geçerli ve yürürlükte olan hukuk düzenine uygun hareket edilmesi hedeflenmektedir.

## KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

Çalışanlarının şirket içinde uymaları gereken etik kurallar ve birbirleri ile iletişim kurarken dikkat etmeleri gereken hususlar da belirlenmiştir. “Tüpraş Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri”, “Görev Tarifleri”, ve “Personel Yönetmeliği”nde bu hususlar belirtilmiş olup; tüm çalışanlar bilgi sahibidir.

İş ilanlarında da, iş başvuru formlarında ve iş görüşmelerinde din, dil, ırk sorulmamaktadır. “İşin gerekliliklerine göre çalışan” prensibi doğrultusunda, çalışan istihdamında ayrımcılık yapılmaz. Çalışanlar arasında ırk, din, dil ve cinsiyet ayrımı yapılmaması ve çalışanların Şirket içi fiziksel, ruhsal ve duygusal kötü muamelelere karşı korunması için önlemler alınmaktadır. Şirket’e ayrımcılık konusunda iletilen bir şikâyet bulunmamaktadır. Kişisel gelişim ve iletişim eğitimleri ile çalışanlara bu konularda bilgi verilir.

Şirket, dernek kurma özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi hakkını etkin bir biçimde tanınmasına herhangi bir engel oluşturmamaktadır. Mevcut durumda Şirket’in toplu iş sözleşmesi bulunmaktadır.

#### 4.4. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Etik Çalışma Kuralları, Şirket’in temel davranış ilkelerini kapsamaktadır. Şirket personeli, görevlerini yerine getirirken “İş Etiği İlkeleri” ne ve “Koç Topluluğu Ortak Değerleri” ne uymak zorundadır. İş prosedürleri, standartlar, kanun ve düzenlemeler her türlü tutum ve davranışlarımızla ilgili yön gösterici olamadığı durumlarda görev yapmak amacıyla Şirket değerlerimiz üzerine kurulmuş olan Etik Davranış Kurallarımız ve Etik Kurul bulunmaktadır.

Yönetim Kurulu tarafından benimsenmiş Etik Davranış Kuralları, Nisan 2011’de Genel Kurul’un onayından geçirilmiş ve tüm çalışanların taahhütleri alınmıştır.

Rafinaj sektöründe sahip olduğu bilgi birikimiyle bireysel çıkarlardan çok toplumsal çıkarlara yönelen Tüpraş, kurumsallaşmış yapısı ve toplumsal duyarlılığı yüksek çalışanları ile birlikte, rafinerilerinin faaliyette bulunduğu şehirlerde ülkemizin kültürel ve sosyal gelişimine katkıda bulunacak projeler üretmekte ve/veya üretilen projelere önemli destek olmaktadır.

Şirketimiz kurumsal ve etik yönetim anlayışını ve standartlarını daha ileriye taşıyarak 2008 yılında ilk Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu’nu yayınlamış, sekizinci rapor da 2017 yılında yayımlanmıştır. Tüpraş, yayınladığı KSS Raporu’nda Global Reporting Initiative’in (GRI) G3 Raporlama İlkelerini benimsemiştir.

Türkiye’nin en büyük sanayi kuruluşu olan Tüpraş, hedeflerine ulaşırken insan sağlığını, işletme güvenliğini, çevrenin korunmasını ve toplum yararını ön planda tutmaktadır. Tüpraş insanı ve çevreyi koruyan ürünlerini ve hizmetlerini sürekli olarak geliştirmesinin yanı sıra üretim faaliyetlerini gerçekleştirirken rafinerilerde kullanılan yakıtlarda bölge farkı gözetilmeksizin çevre standartlarına uymayı ilke edinmiştir. Çevreyi koruma konusunda dünya standartlarını baz alan Tüpraş, doğayı korumak kadar geliştirmenin de önemli olduğunun bilinciyle yeni doğal alanların oluşturulması için çaba göstermektedir.

Tüpraş’ın Kurumsal Sosyal Sorumluluk çalışmaları kapsamında 2018 yılında eğitim, kültür sanat, sağlık, spor, çevre dostu uygulamalar ve çalışan hakları ile ilgili çalışmalarının detayı Faaliyet Raporunun Kurumsal Sorumluluk bölümünde verilmiştir.

## BÖLÜM V: YÖNETİM KURULU

### 5.1. Yönetim Kurulu'nun Yapısı ve Oluşumu

Şirket'in Yönetim Kurulu Üyesi seçiminde aradığı temel nitelikler, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer alan niteliklere uygundur. Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdür görevleri ayrı kişiler tarafından yerine getirilmektedir. 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 Kurulu'na önemli katkısı dolayısıyla böyle bir sınırlandırmaya ihtiyaç duyulmamaktadır. Genel Kurul öncesinde üyenin özgeçmişini ile birlikte, Şirket dışında yürüttüğü görevler de pay sahiplerinin bilgisine sunulmaktadır.

Şirketimizde Aday Gösterme Komitesi'nin görevleri, Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir. Kurumsal Yönetim Komitesi'ne 2018 yılı için sunulan bağımsız üye adayları sayısı beş olup, bu kişilerin adaylık beyanları ve özgeçmişleri Kurumsal Yönetim Komitesi ve Yönetim Kurulu'nun 18.01.2018 tarihli, toplantısında değerlendirilerek beş adayın bağımsız üye adayları olarak belirlenmelerine karar verilmiştir. Kanuni yükümlülükler ve esas sözleşmemizin 10'uncu maddesi uyarınca Yönetim Kurulumuzun bir üyesi, C Grubu pay sahibi Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından aday gösterilen kişiler arasından seçilmektedir. Söz konusu Yönetim Kurulu Üyeliği pozisyonunda görev yapan Sn. Süleyman Karaman'ın 29 Mayıs 2018 tarihinde istifası ile boşalan göreve Özelleştirme İdaresi Başkanlığınca Sn. Ömer Sertbaş'ın atandığı Şirketimize bildirilmiştir. Yönetim Kurulu 30.05.2018 tarihinde; Sn. Ömer Sertbaş'ın toplanacak ilk Genel Kurul'un onayına tabi olmak ve ilk Genel Kurul'a kadar selefinin kalan görev süresini tamamlamak üzere Yönetim Kurulu Üyesi olarak atanmasına karar vermiştir. Mevcut durumda, Yönetim Kurulu'ndaki 5 bağımsız üye Tebliğ'de belirtilen bağımsızlık kriterlerini taşımaktadır. 2018 yılı faaliyet döneminde bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin bağımsızlığını ortadan kaldıran bir durum ortaya çıkmamıştır.

Yönetim Kurulu nezdinde bilgi birikimi, tecrübe ve görüş açısı bakımından çeşitliliğin sağlanmasının Şirket'in faaliyetlerine ve Yönetim Kurulu'nun etkin çalışmasına olumlu katkı sağlayacağı düşünülmekte olup, mevcut durumda kadın Yönetim Kurulu Üyelerine yönelik bir politika bulunmamaktadır. Hali hazırda Yönetim Kurulu'nda 2 kadın üye bulunmaktadır ve kadın üyelerin oranı %13'tür. 21 Mart 2018 tarihli Şirket Genel Kurulu'nda, 2018 faaliyetlerinin görüşüleceği Genel Kurul toplantısına kadar görev yapmak üzere seçilen, tamamı SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yapılan tanımlamaya göre icrada görev almayan Yönetim Kurulu Üyeleri ve nitelikleri aşağıda tabloda olup, özgeçmişleri internet sitesinde ve Faaliyet Raporu'nda yer almaktadır.

## KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

Adı Soyadı	Görevi	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Olup Olmadığı	Yönetim Kuruluna İlk Seçilme Tarihi	Görev Süresi	Yer Aldığı Komiteler ve Görevi	Şirket Dışında Aldığı Görevler
Ömer M. Koç	Başkan	Bağımsız Üye Değil	26.01.2006	1 Yıl	Yürütme Komitesi Başkanı	Koç Holding Şirketleri Yönetim Kurulu Üyelikleri
Ali Y. Koç	Başkan Vekili	Bağımsız Üye Değil	27.03.2009	1 Yıl	Yürütme Komitesi Üyesi	Koç Holding Şirketleri Yönetim Kurulu Üyelikleri
Rahmi M. Koç	Üye	Bağımsız Üye Değil	04.06.2008	1 Yıl	Yürütme Komitesi Üyesi	Koç Holding Şirketleri Yönetim Kurulu Üyelikleri
Semahat S. Arsel	Üye	Bağımsız Üye Değil	27.03.2009	1 Yıl	Yürütme Komitesi Üyesi	Koç Holding Şirketleri Yönetim Kurulu Üyelikleri
Temel Kamil Atay	Üye	Bağımsız Üye Değil	26.01.2006	1 Yıl	Yürütme Komitesi Üyesi Risk Yönetim Komitesi Üyesi	Koç Holding Şirketleri Yönetim Kurulu Üyelikleri
Dr. Bülent Bulgurlu	Üye	Bağımsız Üye Değil	30.04.2007- 04.04.2012 31.03.2014	1 Yıl	Yürütme Komitesi Üyesi	Koç Holding Şirketleri Yönetim Kurulu Üyelikleri
O. Turgay Durak	Üye	Bağımsız Üye Değil	05.04.2010	1 Yıl		Koç Holding Şirketleri Yönetim Kurulu Üyelikleri
Levent Çakıroğlu	Üye	Bağımsız Üye Değil	30.03.2015	1 Yıl		Koç Holding Şirketleri Yönetim Kurulu Üyelikleri Koç Holding CEO
Erol Memioğlu	Üye	Bağımsız Üye Değil	26.01.2006	1 Yıl		Koç Holding Şirketleri Yönetim Kurulu Üyelikleri
Yağız Eyüboğlu	Üye	Bağımsız Üye Değil	04.04.2016	1 Yıl	Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi	Koç Holding Şirketleri Yönetim Kurulu Üyelikleri Enerji Grubu Başkanı
Ömer Sertbaş	Bağımsız Üye (ÖİB temsilcisi)	Bağımsız Üye	30.05.2018	1 Yıl		TBMM Başkanlığı Baş Danışmanlığı
Ahmet Turul	Bağımsız Üye	Bağımsız Üye	31.03.2014	1 Yıl		Allianz Şirketleri Yönetim Kurulu Üyeligi
Muharrem Hilmi Kayhan	Bağımsız Üye	Bağımsız Üye	21.03.2018	1 Yıl	Kurumsal Yönetim Komitesi Başkanı Denetim Komitesi Başkanı	Söktaş A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanlığı ve Üyeligi
Ayşe Canan Ediboğlu	Bağımsız Üye	Bağımsız Üye	21.03.2018	1 Yıl	Risk Yönetim Komitesi Başkanı	Koç Holding Şirketleri Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelikleri
Kamil Ömer Bozer	Bağımsız Üye	Bağımsız Üye	21.03.2018	1 Yıl	Denetim Komitesi Üyesi	Koç Holding Şirketleri Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelikleri

Yönetim Kurulu, Genel Kurul tarafından seçilen en az beş üyeden oluşur. Yönetim Kurulu Üyelerinin seçiminde bir üyenin C Grubu pay sahibinin gösterdiği adaydan seçilmesi zorunludur. Diğer üyeler A Grubu pay sahiplerinin belirleyeceği adaylar arasından, Genel Kurul'da en çok oy alan adaylar arasından seçilir. SPK düzenlemelerinde tanımlanan sayıdaki adayın bağımsızlık niteliklerine haiz olmaları sağlanır.

Yönetim Kurulu Üyelerinin sayısının tespiti ve üyelerin seçimi bakımından Genel Kurul yetkilidir. Bağımsız üyeler için SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri ile getirilen zorunluluklar saklı kalmak kaydıyla, Genel Kurul Türk Ticaret Kanunu'nun 364'üncü maddesi uyarınca gerekli görürse Esas Sözleşme hükümlerini dikkate alarak Yönetim Kurulu Üyelerini her zaman değiştirebilir.

Yönetim Kurulu Üyelığının herhangi bir sebeple boşalması veya bağımsız üyenin bağımsızlığını kaybetmesi, istifa etmesi veya görevini yerine getiremeyecek duruma gelmesi halinde, Yönetim Kurulu, görevi sona eren Yönetim Kurulu Üyesini aday gösteren ilgili grup pay sahiplerinin göstereceği adayı Türk Ticaret Kanunu hükümleri ve SPK düzenlemelerinde belirlenen prosedürlere uygun olarak geçici olarak seçip ilk toplanacak Genel Kurul'un onayına sunar.

## 5.2. Yönetim Kurulu'nun Faaliyet Esasları

Tüpraş Yönetim Kurulu faaliyetlerini şeffaf, hesap verebilir, adil ve sorumlu bir şekilde yürütmektedir. Yönetim Kurulu Üyelerinin yetki ve sorumlulukları Esas Sözleşme'de belirlenmiştir. Yönetim Kurulu Üyeleri arasında görev dağılımı ve Yönetim Kurulu Üyelerinin görev ve yetkileri faaliyet raporunda açıklanmaktadır.

Yönetim Kurulu, Şirket'in işleri gerektirdikçe toplanır. Başkan'ın veya üyelerden ikisinin talebi halinde Yönetim Kurulu'nun toplanması zorunludur. Yönetim Kurulu toplantıları Şirket'in idare merkezinde veya Yönetim Kurulu Üyelerinin çoğunluğunun belirleyeceği yerde yapılabilir. Düzenli toplantılara ilave olarak, gerekli görülen hallerde özel konulara ilişkin karar almak üzere, Yönetim Kurulu salt çoğunluğu sağlayacak üye sayısı ile toplanmakta veya Türk Ticaret Kanunu'nun 390/4 maddesi uyarınca fiilen toplantı yapmadan karar alabilmektedir.

Yönetim Kurulu, Türk Ticaret Kanunu'nun 367'nci maddesi uyarınca hazırlayacağı bir iç yönerge ile yönetimi kısmen veya tamamen Yönetim Kurulu Üyesi olan veya olmayan bir veya birkaç kişiye devretmeye yetkilidir. Ancak, Esas Sözleşme'nin 10'uncu maddesinde sayılan imtiyazlı hisseye ilişkin konularda yetki devri söz konusu olmayıp, bu kararların Yönetim Kurulu'nda görüşülmesi zorunludur.

Yönetim Kurulu'nun toplantı şekli, toplantı ve karar nisapları, oy kullanımı, görev ve yetkileri konusunda Türk Ticaret Kanunu hükümleri ve SPK düzenlemelerine uyulur.

Yönetim Kurulu toplantılarının gündemi Yönetim Kurulu sekreteryası tarafından daha önce alınan kararlar ve karar alınmasını gerektiren konular göz önünde tutularak hazırlanmaktadır. Diğer toplantıların gündemini ise yasal zorunluluklar nedeniyle karar alınmasını gerektiren hususlar belirlemektedir. Yönetim Kurulu'nun sekreteryası görevi Mali İşlerden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı (CFO) tarafından yürütülmektedir.

Yönetim Kurulu, 2018 yılı içerisinde 9 Nisan, 12 Temmuz ve 26 Kasım'da üç kez toplanmıştır. Bütün Yönetim Kurulu Üyeleri, Yönetim Kurulu toplantılarının çoğuna fiziksel katılım sağlamıştır. Yıl içerisinde toplam 29 adet karar alınmıştır. Alınan kararlara bağımsız üyelerden en az üçü mutlaka katılım sağlamıştır. Yönetim Kurulu toplantılarında her üyenin bir oy hakkı bulunmakta olup, 2018 yılında yapılan Yönetim Kurulu toplantılarında karşı oy veya farklı görüş beyan edilmemiştir. Yönetim Kurulu Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin onayına sunulan ilişkili taraf işlemi ile önemli nitelikte işlemlerden kabul görmeyen ve Genel Kurul'un onayına götürülen bulunmamaktadır.

Esas Sözleşme'de, Yönetim Kurulu Üyelerine ağırlıklı oy veya veto (Oy hakkında belirtilen konularda Yönetim Kurulu kararı alınabilmesi için C Grubu imtiyazlı hissenin olumlu oy kullanması dışında) hakkı tanınmamıştır.

Yönetim Kurulu Üyelerine, Türk Ticaret Kanunu'nun 395'inci ve 396'ncı maddelerinde öngörülen durumlar için Genel Kurul izin verebilir.

Toplantı yeri Şirket merkezidir. Yönetim Kurulu kararı ile başka bir yerde de toplanabilir. Toplantılarda görüşülecek işlerin bir gündem ile tespit edilmiş olması ve bu gündemin toplantı gününden önce üyelere tebliğ edilmesi gerekir. Yönetim Kurulu toplantılarına davet, toplantı gününden en az 1 hafta önce yapılır.

Yönetim Kurulu Üyeleri ve yöneticilerin görevleri çerçevesinde kişisel olarak sorumlu tutulabilecekleri yükümlülüklerine karşı, zararların tazmini ile ilgili 25 milyon Euro teminat tavanlı (Şirket sermayesinin %25'ini aşan bedelle) yönetici sorumluluk sigortası yaptırılmıştır.

Yönetim Kurulu Şirketin faaliyetlerini gözetirken çıkar çatışması doğma olasılığının olup olmadığını ve varsa söz konusu çıkar çatışmasının şirket açısından sonuçlarını değerlendirmekte ve Şirket'in çıkarlarına en uygun şekilde hareket edilmesi için gereken kararları almaktadır. Ayrıca, ilişkili taraf işlemlerinde de düzenlemelere uyumun yanı sıra, Yönetim Kurulu tarafından olası suiistimal riskleri değerlendirilmekte ve ilişkili taraf işlemleri titizlikle ele alınmaktadır.



## KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

### 5.3. Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komitelerin Sayı, Yapı ve Bağımsızlığı

Şirket'te, Yönetim Kurulu'nun görev ve sorumluluklarını sağlıklı olarak yerine getirmek amacıyla oluşturulmuş komiteler mevcut olup, komiteler faaliyetlerini belli prosedürler çerçevesinde yürütmektedir. Kurulan Kurumsal Yönetim Komitesi, Risk Yönetim Komitesi, Denetim Komitesi ve Yürütme Komitesi aşağıdaki prensipler doğrultusunda çalışmakta ve bu esaslar Şirket'in internet sitesinde yer almaktadır.

#### Kurumsal Yönetim Komitesi

Şirket'in Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uyumunu izlemek ve henüz uygulamaya konulmamış ilkelerin uygulanamama gerekçelerini incelemek ve Yönetim Kurulu'na uygulamaları iyileştirici önerilerde bulunmak üzere Yönetim Kurulu'nun 20.11.2007 tarihli kararı ile oluşturulmuştur. Mevcut durumda birisi Başkan olmak üzere üç üye bulunmaktadır. 2018 yılı içerisinde Komite beş kez toplanmıştır. Bir Yönetim Kurulu Üyesinin tecrübesi birden fazla komitede görev almasını gerektirmiştir. SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi'ne verilen görevler hâlihazırda Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir.

Adı Soyadı	Şirket ile İlişkisi	Bağımsızlık Durumu	Diğer Komitelerde Aldığı Görevler
Muharrem Hilmi Kayhan	Yönetim Kurulu Üyesi (İcrada Görevli Değil)	Bağımsız	Var
Yağız Eyüboğlu	Yönetim Kurulu Üyesi (İcrada Görevli Değil)	Bağımlı	Yok
Doğan Korkmaz	Mali İşlerden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı (İcrada Görevli)	Bağımlı	Var

#### Risk Yönetim Komitesi

Komite'nin amacı; Şirket'in varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek stratejik, operasyonel, finansal, hukuki ve sair her türlü riskin erken tespiti, değerlendirilmesi, etki ve olasılıklarının hesaplanması, bu risklerin Şirket'in kurumsal risk alma profiline uygun olarak yönetilmesi, raporlanması, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması, karar mekanizmalarında dikkate alınması ve bu doğrultuda etkin iç kontrol sistemlerinin oluşturulması ve entegrasyonu konularında Yönetim Kurulu'na tavsiye ve önerilerde bulunmak üzere Yönetim Kurulu'nun 28.07.2010 tarihli kararı ile oluşturulmuştur. Komite 2018 yılı içerisinde altı kez toplanmıştır. Bir Yönetim Kurulu Üyesinin tecrübesi birden fazla komitede görev almasını gerektirmiştir.

Adı Soyadı	Şirket ile İlişkisi	Bağımsızlık Durumu	Diğer Komitelerde Aldığı Görevler
Ayşe Canan Ediboğlu	Yönetim Kurulu Üyesi (İcrada Görevli Değil)	Bağımsız	Yok
Temel Kamil Atay	Yönetim Kurulu Üyesi (İcrada Görevli Değil)	Bağımlı	Var

#### Denetim Komitesi

Şirketimizde muhasebe ve raporlama sistemlerinin ilgili kanun ve düzenlemeler çerçevesinde işleyişinin, finansal bilgilerin kamuya açıklanması, bağımsız denetim ve iç kontrol sisteminin işleyişinin ve etkinliğinin gözetimini yapmak üzere Denetimden Sorumlu Komite 26.12.2003 tarihli Yönetim Kurulu kararı ile oluşturulmuştur.

Yönetim Kurulu, mali kontrol ve denetime ilişkin faaliyetleri, esas itibarıyla Denetimden Sorumlu Komite vasıtasıyla gözetir. Denetim Komitesi, bu fonksiyonu yerine getirirken, süreçlerin verimliliğini mali açıdan gözden geçirmek, denetlemek ve raporlamak üzere kurulmuş olan Risk Yönetimi ve Denetim Müdürlüğü'nden gelen raporları ayrıntılarıyla inceler, değerlendirir, Şirket yönetimine gereken talimatları verir ve gerektiği durumlarda Yönetim Kurulu'nun bilgi ve onayına sunar.

Risk Yönetimi ve Denetim Müdürlüğü, Şirket'in bütün iş süreçlerinin verimliliğini mali açıdan gözden geçirir, bunlara ilişkin denetim mekanizmalarının yerindeliği, etkinliği ve uygulama düzeylerini test eder, varsa eksiklerin giderilmesi için alınacak önlemleri operasyonel birimlerle birlikte belirler ve çalışma sonuçlarını Denetim Komitesi'ne raporlar.

Denetim Komitesi, kamuya açıklanacak yıllık ve ara dönem finansal tabloların, Şirket'in izlediği muhasebe ilkelerine, gerçeğe uygunluğuna ve doğruluğuna ilişkin olarak Ortaklığın sorumlu yöneticileri ve bağımsız denetçilerinin görüşlerini alarak, kendi değerlendirmeleriyle birlikte Yönetim Kurulu'na yazılı olarak bildirir. Denetim Komitesi yılda en az dört defa ve gerektiğinde daha sık toplanır. Denetim Komitesi 2018 yılında, görüşlerini Yönetim Kurulu'na yazılı olarak bildirdiği toplam yedi karar almıştır. Komite başkanı ve üyeleri bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri arasından seçilir. Denetim Komitesi Başkanı'nın denetim/muhasebe ve finansal tecrübesi birden fazla komitede görev almasını gerektirmiştir.

Adı Soyadı	Şirket ile İlişkisi	Bağımsızlık Durumu	Diğer Komitelerde Aldığı Görevler
Muharrem Hilmi Kayhan	Yönetim Kurulu Üyesi (İcrada Görevli Değil)	Bağımsız	Var
Kamil Ömer Bozer	Yönetim Kurulu Üyesi (İcrada Görevli Değil)	Bağımsız	Yok

#### Yürütme Komitesi

Yürütme Komitesi, Yönetim Kurulu ile idari yapı arasında etkin koordinasyonun sağlanması suretiyle Yönetim Kurulu'nun etkinliğinin artırılması, stratejik hedeflerine uygun alanlarda yatırım ve iş geliştirme konularında iyileştirme sağlanması amaçlarıyla Yönetim Kurulu'na tavsiye ve önerilerde bulunmak üzere 04.05.2012 tarihinde oluşturulmuştur.

Yönetim Kurulu tarafından karara bağlanacak önemli hususlar tüm üyelerin onayına sunulmadan önce faaliyetlere etki, finansal boyut, hukuki durum, stratejik önceliklere uyum gibi konularda gerekli hazırlık, analiz ve değerlendirmelerin tamamlanmış olmasını sağlamaktadır. Yürütme Komitesi, Şirket'in faaliyet gösterdiği sektördeki, ekonomik, sosyal ve siyasal çevredeki gelişmeleri takip ederek etkilerini değerlendirmek, rekabet gücünü artırıcı stratejileri belirlemektedir. Belirlenen stratejiler doğrultusunda, sektör dinamiklerinin izlenerek oluşabilecek fırsatların ortaya çıkarılmasını amaç edinmiştir. Bu amaçla Yürütme Komitesi başlıca aşağıdaki görevleri ifa ederek şirket yönetimi ve Yönetim Kurulu'na tavsiye ve önerilerde bulunur.

Yürütme Komitesi bir başkan ve Yönetim Kurulu'nun 1/3'ünden az olmayacak sayıda üyeden oluşur. Yürütme Komitesi yıl içerisinde on iki toplantı gerçekleştirmiştir.

Adı Soyadı	Şirket ile İlişkisi	Bağımsızlık Durumu	Diğer Komitelerde Aldığı Görevler
Rahmi M. Koç	Yönetim Kurulu Üyesi (İcrada Görevli Değil)	Bağımlı	Yok
Ömer M. Koç	Yönetim Kurulu Başkanı (İcrada Görevli Değil)	Bağımlı	Yok
Semahat S. Arsel	Yönetim Kurulu Üyesi (İcrada Görevli Değil)	Bağımlı	Yok
Ali Y. Koç	Yönetim Kurulu Üyesi (İcrada Görevli Değil)	Bağımlı	Yok
Temel Kamil Atay	Yönetim Kurulu Üyesi (İcrada Görevli Değil)	Bağımlı	Var
Bülent Bulgurlu	Yönetim Kurulu Üyesi (İcrada Görevli Değil)	Bağımlı	Yok

## KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ UYUM RAPORU

### Etik Kurul

Etik Çalışma Kuralları, Şirket'in 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 Nisan 2011'de Genel Kurul'un onayından geçmiştir.

Şirket personeli, görevlerini yerine getirirken "İş Etiği İlkeleri"ne ve "Koç Topluluğu Ortak Değerleri"ne uymak zorundadır. İş prosedürleri, standartlar, kanun ve düzenlemeler her türlü tutum ve davranışlarımızla ilgili yön gösterici olamayabileceği bilinciyle, Şirket değerleri üzerine kurulmuş olan Etik Davranış Kuralları bulunmaktadır.

Adı Soyadı	Şirket ile İlişkisi	Bağımsızlık Durumu	Diğer Komitelerde Aldığı Görevler
İbrahim Yelmenoğlu	Genel Müdür (İcrada Görevli)	Bağımlı	Yok
Doğan Korkmaz	Mali İşlerden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı (İcrada Görevli)	Bağımlı	Var
Ahmet Aksoy	İnsan Kaynakları Direktörü (İcrada Görevli)	Bağımlı	Yok
Can Akçaoğlu	Baş Hukuk Müşaviri (İcrada Görevli)	Bağımlı	Yok
Çiler Teber	Kurumsal İletişim Müdürü (İcrada Görevli)	Bağımlı	Yok

### 5.4. Risk Yönetimi ve İç Kontrol Mekanizması

Tüpraş'ta faaliyet ve iş devamlılığının sürdürülebilmesini sağlamak, belirsizlik yaratan etkenler ile mücadele etmek adına, sıra dışı gelişmeleri başarıyla yöneterek, itibarını korumak üzere Şirketin Kurumsal Risk Yönetimi rehberi doğrultusunda hazırlanmış olan politikaları mevcuttur.

Tüpraş'ta Kurumsal Risk Yönetimi uygulamalarını takip eden Genel Müdür'e bağlı Takip Komitesi mevcuttur. Takip Komitesi, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları ile Risk Yönetim ve Denetim Müdürü'nden oluşmaktadır. Komite'nin amacı, Şirket'in varlığını ve sürdürülebilirliğini tehlikeye düşürebilecek tüm risklerin erken teşhisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli tedbirlerin alınması, kurumsal risk yönetimi süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi için gerekli politikaların ve uygulamaların geliştirilmesi ve risklere ait aksiyon planları ile risk trendlerinin anahtar risk göstergeleri vasıtasıyla periyodik olarak takip edilmesidir.

### 5.5. Şirket'in Stratejik Hedefleri

Yönetim Kurulu, belirlediği stratejik hedeflerle, Tüpraş'ın risk, büyüme ve getiri dengesini Şirket'in sürdürülebilir kârlılık ve uzun vadeli çıkarlarını gözeterek, idare ve temsil etmektedir. Yönetim Kurulu, Yürütme Komitesi ve diğer alt çalışma gruplarından alınan destek ile Şirket'in stratejik hedeflerinin oluşturulmasını sağlar.

Tüpraş Yönetim Kurulu, şirketin 3'er aylık dönemlerdeki finansal performansını şirketin bütçe çalışmasına göre karşılaştırmalı olarak takip ederken, sektörel ve stratejik gelişmeler hakkında da bilgi almakta ve idari yapının da önerilerini dikkate alarak yatırım kararları alabilmektedir.

## 5.6. Mali Haklar

Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere sağlanan her türlü hak, menfaat ve ücret ile bunların belirlenmesinde kullanılan kriterler ve ücretlendirme esaslarını içeren Şirketimizin "Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticiler için Ücret Politikası" ilk olarak 4 Nisan 2012 tarihli olağan genel kurulumuzdan üç hafta önce yayınlanan "Bilgilendirme Dokümanı" aracılığı ile kurumsal internet sitemizde ortaklarımızın incelemesine sunulmuş ve söz konusu genel kurulu takiben uygulamaya alınmıştır. 2017 yılı faaliyetlerinin görüldüğü olağan genel kurul gündeminde de yer alan ve Şirketimiz internet sitesi ile faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanan söz konusu politika, 2018 yılı faaliyetlerinin görüleceği 20 Mart 2019 tarihli olağan genel kurul toplantısı gündemine de alınarak pay sahiplerinin görüşüne sunulacaktır. Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticiler için Ücret Politikası çerçevesinde yapılan ödemeler toplamı her yıl Kurumsal Yönetim Komitesi ve Yönetim Kurulu tarafından değerlendirilmektedir. Finansal tablo dipnotlarımızda Yönetim Kurulu Üyeleri ve üst düzey yöneticilere yapılan ödemeler genel uygulamalara paralel olarak toplu olarak kamuya açıklanmaktadır. Yönetim Kurulu Üyelerimize veya yöneticilerimize Şirket tarafından borç verilmesi, kredi kullandırılması, lehlerine teminat verilmesi gibi çıkar çatışmasına yol açacak işlemler söz konusu değildir.

Şirket'te Yönetim Kurulu tarafından kurulacak komitelerde görev alacak Yönetim Kurulu Üyelerine, sağladıkları katkıları, toplantılara katılımları, fonksiyonları esas alınarak yılsonlarında Kurumsal Yönetim Komitesi görüşü çerçevesinde Yönetim Kurulu tarafından belirlenen tutarda prim ödenebilir. Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin ücretlendirmesinde hisse senedi opsiyonları veya Şirket'in performansına dayalı ödeme planları kullanılmamaktadır.