Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme Raporu

Turcas Petrol A.Ş.

3 Mart 2015

Geçerlilik Dönemi 03.03.2015-03.03.2016

SINIRLAMALAR

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından Turcas Petrol A.Ş. hakkında düzenlenen Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Raporu;

SPK'nın 03 Ocak 2014 tarih ve 28871 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirtilen kriterlerin yanı sıra yine SPK'nın 01.02.2013 tarih ve 4/105 sayılı kurul toplantısında alınan kurul kararları dikkate alınarak hazırlanmıştır.

BİST'de işlem gören şirketler için oluşturulan kriterler, 03 Ocak 2014 tarihinde yayınlanan II-17.1 sayılı tebliğin 5 maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen grup ayrımları dikkate alınarak Birinci grup, ikinci grup ve üçüncü grup şirketler ve yatırım ortaklıkları olarak ayrı ayrı düzenlenmiştir.

Kobirate Uluslararası Kredi derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından düzenlenen Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Raporu ilgili firmanın elektronik ortamda göndermiş olduğu 67 adet dosya altında bulunan; belgeler, bilgiler ile firmanın kamuya açıklamış olduğu veriler ve ilgili firma ofislerinde uzmanlarımız aracılığı ile yapılan incelemeler baz alınarak hazırlanmıştır.

Kobirate Uluslararası Kredi derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. Etik İlkelerini Bankalar Kanunu, Derecelendirme Kuruluşlarının Faaliyetlerini düzenleyen SPK ve BDDK yönetmelikleri, IOSCO ve OECD uluslararası kuruluşların genel kabul görmüş etik ilkeleri, genel kabul görmüş ahlaki teamülleri dikkate alarak hazırlamış ve internet sitesi aracılığı ile (www.kobirate.com.tr) kamuoyu ile paylaşmıştır.

Derecelendirme her ne kadar birçok veriye dayanan bir değerlendirme olsa da sonuç itibariyle Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin kamuya açıkladığı metodolojisi ile oluşan bir kurum görüşüdür.

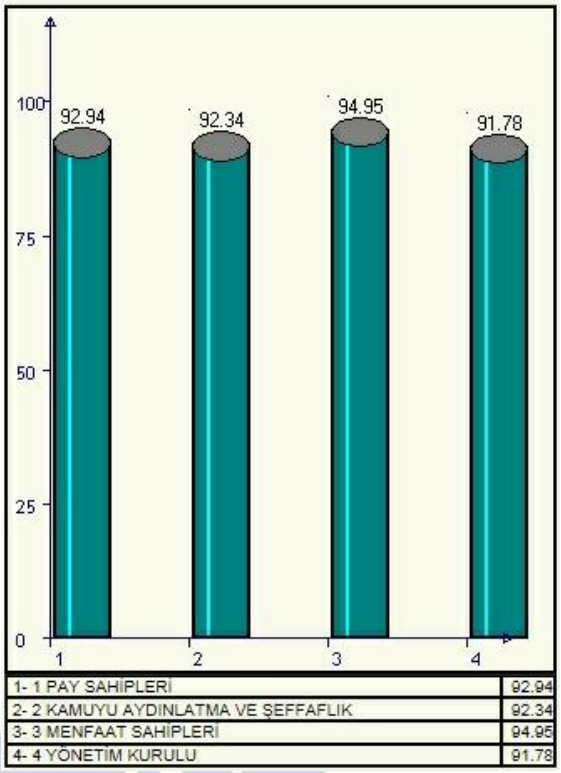
Derecelendirme notu hiçbir şekilde bir borçlanma aracının satın alınması, elde tutulması, elden çıkartılması için bir tavsiye niteliğinde değildir. Bu rapor gerekçe gösterilerek şirkete yapılan yatırımlardan dolayı karşılaşılan her türlü zarardan KOBİRATE A.Ş. sorumlu tutulamaz.

© Bu raporun tüm hakları Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. 'ye aittir. İznimiz olmadan yazılı ve elektronik ortamda basılamaz, çoğaltılamaz ve dağıtılamaz.

İÇİNDEKİLER

1. Derecelendirme Sonucu ve Derecelendirmenin Özeti 3
2. Derecelendirme Metodolojisi 6
3. Şirketin Tanıtımı 8
4. Derecelendirmenin Bölümleri
   - A. Pay Sahipleri 14
     - a. Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması 14
     - b. Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı 15
     - c. Genel Kurul 16
     - d. Oy Hakkı 17
     - e. Azlık Hakları 17
     - f. Kâr Payı Hakkı 18
     - g. Payların Devri 19
   - B. Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık 20
     - a. Kurumsal İnternet Sitesi 21
     - b. Faaliyet Raporu 21
   - C. Menfaat Sahipleri 23
     - a. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası 23
     - b. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi 24
     - c. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası 25
     - d. Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler 26
     - e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk 27
   - D. Yönetim Kurulu 28
     - a. Yönetim Kurulunun İşlevi 28
     - b. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları 29
     - c. Yönetim Kurulunun Yapısı 29
     - d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli 30
     - e. Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler 31
     - f. Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar 32
5. Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Notları ve Tanımları 34

Kobirate®



TURCAS PETROL A.Ş.

BIST ÜÇÜNCÜ GRUP

SPK KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM NOTU

9.27

Kobirate A.Ş. İletişim :

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

www.kobirate.com.tr

1. DERECELENDİRMENİN ÖZETİ

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, T.C. Başbakanlık Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak hazırladığı ve yine aynı düzenleyici kuruluşça onaylanan Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Metodolojisine uygun olarak TURCAS PETROL A.Ş.'nin Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygunluğunun derecelendirmesi; şirket merkezinde belgeler üzerinde yapılan çalışmalar, yönetici ve ilgililer ile yapılan görüşmeler ve diğer incelemeler neticesinde sonuçlandırılmıştır.

Çalışmalar Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde 03.01.2014 tarihinde II-17.1 sayılı tebliği ile duyurduğu son düzenlemeler baz alınarak yapılmıştır.

SPK Kurumsal Yönetim İlkelerinde de yer aldığı üzere derecelendirme çalışması; Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ile Yönetim Kurulu başlıkları altında 399 kriterin incelemesi ve Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, "BİST Üçüncü Grup Şirketler" için hazırladığı metodolojisine göre değerlendirilmesi sonucu TURCAS PETROL A.Ş.'nin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu **9.27** olarak belirlenmiştir. Bu sonuç şirketin, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine büyük ölçüde uyum sağladığını, iç kontrol sistemlerinin oluşturulduğu ve çalışmakta olduğu, şirket için oluşabilecek tüm risklerin tespit edilmiş ve aktif şekilde kontrol edilmekte olduğu, pay

sahiplerinin haklarının adil şekilde gözetildiğini işaret etmektedir. Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık faaliyetlerinin üst düzeyde olduğunu, menfaat sahiplerinin haklarının adil şekilde gözetilmekte olduğunu ifade etmektedir. Yönetim kurulu yapısı ve çalışma koşulları kurumsal yönetim ilkelerine uyumludur. Bu not ile şirket BİST kurumsal Yönetim Endeksinde bulunmayı en üst düzeyde hak etmektedir.

Gerek Yönetim Kurulu'nun gerekse Şirket Üst Yönetimi'nin, Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni içselleştirerek uyum ve iyileştirme gerektiren alanlara çözüm üretme konusundaki istekli ve kararlı yaklaşımları revize edilen nota ulaşmada en büyük etken olmuştur.

II-17.1 Sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin 3.1.2014 Tarih ve 28871 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanması ile Finans Direktörü/CFO Erkan İlhantekin başkanlığında ***Mevzuata Uyum Çalışma Grubu*** oluşturulmuştur. Bu çalışma grubunda Yatırımcı İlişkileri Birimi'nden bir müdür yardımcısı, İç Denetim Müdürü, Hukuk Departmanı'ndan bir iki hukuk müşaviri olmak üzere toplam altı(6) kişi görev almıştır. Yapılan çalışmalar çerçevesinde II-17.1 Sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'ne büyük ölçüde uyum sağlanmıştır. Mevzuat Uyum Çalışma Grubu halen çalışmalarına devam etmekte olup değişen yasa, yönetmelik ve tebliğlere en kısa sürede uyum sağlanabilmesi için gerekli düzenleme ve bilgilendirmeleri yapmaktadır.

Özet olarak ana başlıklar halinde derecelendirme çalışmasına bakıldığında;

Pay Sahipleri, bölümünden TURCAS'ın ulaştığı notun **92,94** olduğu görülmektedir.

Bu bölümde genel olarak şirketin SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. Sağlıklı çalışan bir Yatırımcı İlişkileri Bölümü bulunması, genel kurul davetleri ve genel kurul toplantılarının usulüne uygun olarak yapılması, pay sahiplerinin gündem maddeleri hakkında yeterli bilgiye ulaşmalarını sağlamak üzere detaylı bir bilgilendirme dokümanı hazırlanması ve kâr dağıtım politikasının genel kurulun onayına sunularak kurumsal internet sitesinde kamuya açıklanmış olması olumlu uygulamalar olarak göze çarpmaktadır. II.17-1 Sayılı Sermaye Piyasası Kurulu Tebliği uyarınca Yatırımcı İlişkileri Birim Yöneticisi'nin Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi olarak atanması sağlanmıştır.

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık bölümünden **92,34** alan şirket; kamuyu aydınlatma ve bilgilendirmelerini kurumsal internet sitesinde yayımladığı bilgilendirme politikasına uygun olarak yapmaktadır. Kurumsal İnternet sayfasında ilkelerde sayılan ve yatırımcıların ihtiyaç duyabileceği şirketle ilgili birçok güncel bilgiye ulaşılabilmesi olumlu karşılanmıştır. Faaliyet raporunun içerik olarak yeterli, verilen bilgilerin grafiklerle güçlendirilmiş olduğu görülmüştür. Bu çabasıyla şirketin kamuyu aydınlatma ve şeffaflık alanında kurumsal yönetim ilkelerini önemli ölçüde karşılamakta olduğu görülmüştür.

Menfaat Sahipleri Bölümünde şirketin ulaştığı notun **94,95** olduğu görülmektedir.

Bu bölümde şirket SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne büyük ölçüde uyum sağlamıştır. Şirketin aldığı yönetim danışmanlığı hizmeti tamamlanmış ve menfaat sahiplerini özellikle de çalışanları ilgilendiren tüm iç prosedürler güncellenmiştir. Son derece kapsamlı bir İnsan Kaynakları Politikası oluşturulmuş, işe alım, performans değerlendirme, yükselme, ödüllendirme, çalışan memnuniyeti, izin ve sosyal haklar gibi çalışanları ilgilendiren konularda yapılan bu iç düzenlemeler çalışanlara duyurulmuştur. Şirkette yeni bir Yönetim Organigramı oluşturmuş, bu yapıya uygun yönetmelik ve şirket içi düzenlemeler de tamamlanmıştır. Yeni yapılanma ile mevcut ve yeni oluşturulan birimlerin görevleri, iş tanımları tekrar belirlenmiş ve süreçler oluşturulmuştur.

Çalışanlara yönelik olarak tazminat politikası hazırlanmış, yönetim kurulunda onaylanmıştır. Tazminat Politikası şirketin

kurumsal internet sitesinde yayımlanmaktadır.
Tüm çalışanların uymak zorunda olduğu kapsamlı etik koduna çalışanların uygun davranmaları için gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır.

Şirketin kurumsal sosyal sorumluluk politikaları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.

Yönetim Kurulu bölümünde ise şirketin ulaştığı notun **91.78** olduğu ve SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkelerine oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir

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

Yönetim kurulu başkanlığı ve genel müdürlük görevleri farklı kişiler tarafından ifa edilmektedir.

Yönetim kurulunun düzenli olarak toplanmakta olduğu görülmüştür. Toplantılara ilişkin süreçler ana sözleşmede ve iç düzenlemelerde belirlenmiştir.

İlkelerde anılan denetim, kurumsal yönetim ve riskin erken saptanması komiteleri oluşturulmuş, çalışma prensipleri belirlenerek yazılı dokümanlar olarak hazırlanmıştır. Diğer yandan, yedi (7) üyeden oluşan yönetim kurulunda iki(2) bağımsız üye bulunması ve üç (3) kadın üyeye yer verilmesi ilkelere uyumu üst düzeye taşımaktadır. Yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarının belirlenerek genel kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunulmuş olması da ilkelere uyum konusunda önemli uygulamalar olarak görülmüştür.

Kobirate®

2. DERECELENDİRME METODOLOJİSİ

Kurumsal Yönetim Derecelendirmesi, şirketlerin yönetim yapılarının, yönetilme biçiminin, pay sahipliği ve menfaat sahipliğini ilgilendiren düzenlemelerin, tam anlamıyla şeffaf ve doğru bilgilendirmenin günümüz modern kurumsal yönetim ilkelerine uygun yapılıp yapılmadığını inceleyen ve mevcut duruma karşılık gelen bir notu veren sistemdir.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 1998 yılında üye ülkelerin kurumsal yönetim konusunda görüşlerini değerlendirmek ve bağlayıcı olmayan bir takım ilkeler belirlemek üzere bir çalışma grubu oluşturmuştur.

Çalışmada genel kabul gören diğer bir konu ise ilkelerin zaman içinde değişime açık olduğudur. Sözü edilen ilkeler öncelikle hisseleri borsada işlem gören şirketlere odaklı olmakla birlikte, bu ilkelerin borsada kayıtlı olmayan özel şirketler ve kamu sermayeli şirketlerde de uygulanmasının faydalı olacağı yine OECD'nin bu ilk çalışmasında vurgulanmaktadır.

OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri, OECD Bakanlar Kurulu tarafından 1999 yılında onaylanarak bu tarihten sonra dünya genelindeki karar alıcılar, yatırımcılar, şirketler ve diğer paydaşlar açısından uluslararası bir referans kaynağı haline gelmiştir.

Onaylandığı tarihten bu yana, bu İlkeler, kurumsal yönetim kavramını gündemde tutarken, hem OECD üyesi ülkeleri hem de diğer ülkelerdeki yasama ve düzenleme girişimleri için yol gösterici olmuştur.

OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde kurumsal yönetim dört temel prensip üzerine kuruludur, Bunlar adillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleridir.

Türkiye bu gelişmeleri yakından takip ederek, 2001 yılında TÜSİAD çatısı altında oluşturulan çalışma grubunun çabalarıyla "Kurumsal yönetim: En iyi uygulama kodu" rehberini hazırlamıştır. Bu çalışmanın ardından Sermaye Piyasası Kurulu 2003 yılında "Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri" çalışmasını yayımlamış, uluslararası gelişmeleri dikkate alarak 2005, 2010, 2012, 2013 ve 2014 yıllarında güncellemiştir.

"Uygula ya da açıkla" prensibini esas alan SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri ile uyumun bir beyan halinde duyurulması zorunluluğu 2004 yılında Türk şirketlerinin hayatına girmiştir. Takip eden yıl Kurumsal Yönetim Uyum Beyanlarına yıllık faaliyet raporlarında yer vermek mecburi hale getirilmiştir

İlkeler; Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ve Yönetim Kurulu olmak üzere dört ana başlık altında toplanmıştır.

Kobirate A.Ş. tarafından oluşturulan Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Metodolojisi, BİST'de işlem gören şirketler, bankalar, yatırım ortaklıkları ve halka açık olmayan şirketler için;

SPK'nın 03 Ocak 2014 tarih ve 28871 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirtilen kriterlerin yanı sıra yine SPK'nın 01.02.2013 tarih ve 4/105 sayılı kurul toplantısında alınan kurul kararları dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Bir derecelendirme sürecinde iş akışının ve analiz yönteminin Kobirate A.Ş. Etik İlkelerine tam anlamıyla uygunluğu gözetilir.

Derecelendirme sürecinde firmaların kurumsal yönetim ilkelerine uygunluğunu ölçebilmek için BİST Üçüncü Grup Şirketlerde **399** kriter kullanılmaktadır.

Belirlenen kriterler Kobirate AŞ'ye özel olan yazılım programı ile "Kurumsal Yönetim Derecelendirme Soru Setlerine" dönüştürülmüştür.

Sermaye Piyasası Kurulunun 12.04.2013 Tarih ve 36231672-410.99(KBRT)-267/3854 sayılı yazıları Yeni Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum derecelendirmesinde kullanılacak ağırlıklar aşağıdaki şekildedir:

Pay Sahipleri % 25

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık % 25

Menfaat Sahipleri % 15

Yönetim Kurulu %35

01.02.2013 tarih ve 4/105 sayılı kurul kararı ile SPK'nın yayımladığı kurumsal yönetim ilkelerinde belirtilen asgari unsurların yerine getirilmiş olması halinde o ilkeden en çok tam puanın % 85'inin verilebileceği, asgari unsurları aşan iyi kurumsal yönetim ilkelerinin derecelendirme notuna katılmış olmasını sağlayacak yeni soru/ yöntemlerin metodolojiye katılması gerektiği Sermaye Piyasası Kurulu'nun (SPK) 19.07.2013 tarih ve 36231672-410.99 (KBRT) 452 sayılı yazıları ile şirketimize tebliğ edilmiştir.

Şirketimizce oluşturulan 2014/2 revizyon kurumsal yönetim uyum derecelendirme metodolojisinde; Sermaye Piyasası Kurulu'nun 03.01.2014 tarihinde yayımlamış olduğu II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirlenen kurumsal yönetim ilkelerinin asgari koşullarının yerine getirilmesi halinde ilgili kriter için o bölümden alınabilecek puan, tam puanın % 85'i ile sınırlandırılmıştır. Tam nota ulaşmada kullanılacak olan kalan %15'lik kısıma ise, şirketin SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkelerini uygulamadaki etkinliği, ilkeleri ne ölçüde içselleştirebildiği ve bu içselleştirilen uygulamaların kuruma kattığı değerin ölçümlemesi ile ulaşılmaktadır. Ayrıca SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkelerinde yer almayan ve Kobirate A.Ş. Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Metodolojisinde iyi kurumsal yönetim uygulaması olarak belirlenen uygulamaların şirketteki varlığı da %15'lik kısım içerisinde değerlendirilmekte ve şirket puanını etkilemektedir.

Şirketin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Komitesi'nden alacağı genel değerlendirme puanı 0-10 Aralığında olmaktadır. Bu puantajda 10 mükemmel, SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine tam anlamıyla uyumlu anlamına, 0 ise çok zayıf mevcut yapıda SPK Kurumsal Yönetim İlkeleriyle hiçbir anlamda uyum bulunmadığı anlamına gelmektedir.

Bu rapordaki:

✓ simgesi SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygun/Doğru Uygulama

✘ simgesi SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygun Olmayan/Yanlış Uygulama

✓/✘ simgesi SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygun Hale Getirilmesi İçin Geliştirilmesi Gerekli Uygulama

anlamında kullanılmaktadır.

3. ŞİRKETİN TANITIMI

Şirket Unvan	: Turcas Petrol Anonim Şirketi
Şirket Adresi	: Ahi Evran Caddesi No: 6 Aksoy Plaza Kat:7 34398 Maslak-Sarıyer / İstanbul
Şirket Telefonu	: (0212) 2590000 / 17 Hat
Şirket Faksı	: (0212) 2590018-19
Şirket Web Adresi	: www.turcas.com.tr
Şirket E-Mail Adresi	**:** turcas_investorrelations@turcas.com.tr
Şirketin Kuruluş Tarihi	: 07/03/1980
Şirket Ticaret Sicil No	: 171118
Şirketin Ödenmiş Sermayesi	***:*** 225.000.000.-TL

Şirketin Faaliyet Alanı : Enerji sektörü ve alt dalları olan akaryakıt dağıtımı, elektrik ve doğalgaz gibi sektörlerde arama, üretim, taşıma, dağıtım, depolama, ithalat, ihracat ve ticarete dönük ulusal ve uluslararası faaliyetler, yatırımlar.

Faaliyette Bulunduğu Sektör : Enerji

Derecelendirme İle İlgili Şirket Temsilcisi:

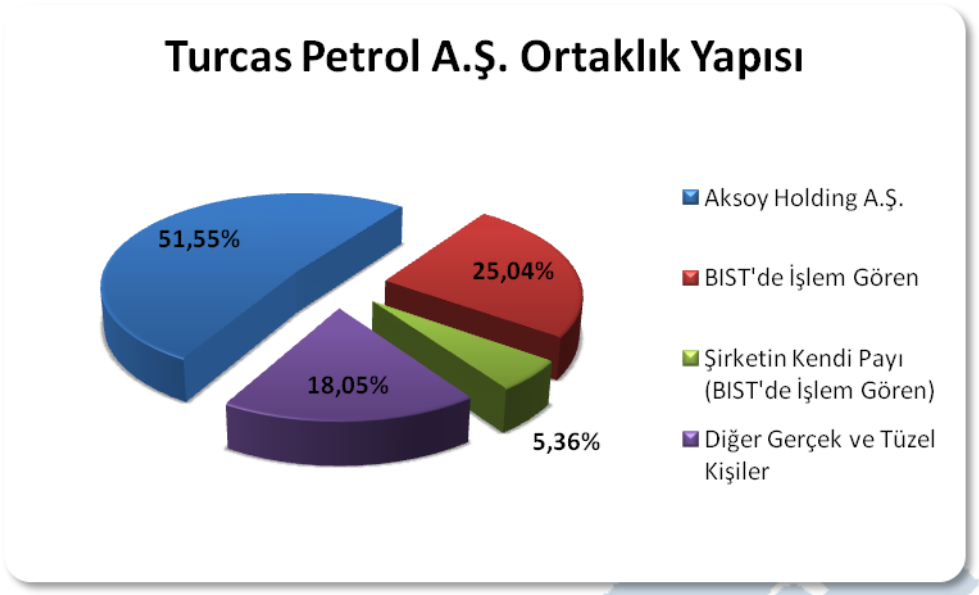
Erkan İlhantekin

Finans Direktörü/CFO

erkan.ilhantekin@turcas.com.tr

0212 259 0000/1270

Şirket Ortaklık Yapısı (rapor tarihi itibariyle)



Ortak Adı	*Sermaye Miktarı (TL)*	*Oran(%)*
Aksoy Holding A.Ş.	115.979.909,79	51,55
BİST'de İşlem Gören	56.337.765,73	25,04
Şirketin Kendi Payı (BİST'de İşlem Gören)	12.059.446,59	5,36
Diğer Gerçek ve Tüzel Kişiler	40.622.877,89	18,05
Toplam	**225.000.000,00**	**100**

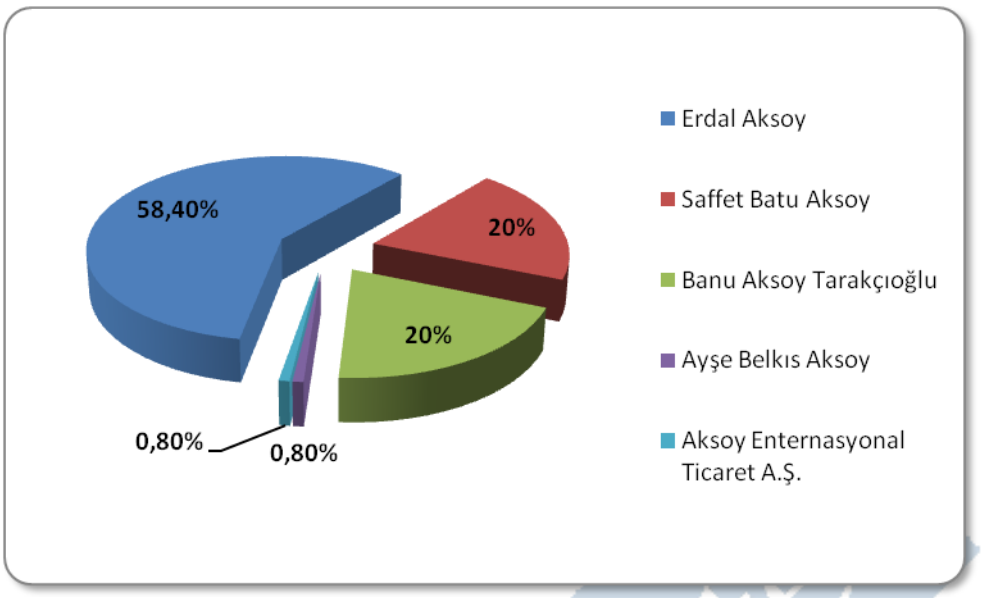
Kaynak www.turcas.com.tr

Turcas Petrol A.Ş. Nihai Hakim Pay Sahipleri Tablosu

Ortak Adı	*Sermaye Miktarı(TL)*	*Oran(%)*
Erdal Aksoy	68.219.168,12	30,32
Saffet Batu Aksoy	23.389.110,48	10,40
Banu Aksoy Tarakçıoğlu	23.389.106,62	10,40
TOPLAM	114.997.385,22	51,12

Kaynak www.kap.gov.tr

Aksoy Holding A.Ş. Ortaklık Yapısı



Kaynak: www.turcas.com.tr

Ortak Adı	*Sermaye Miktarı(TL)*	*Oran(%)*
Erdal Aksoy	152.945.302	58,40
Saffet Batu Aksoy	52.413.512	20,00
Banu Aksoy Tarakçıoğlu	52.413.503	20,00
Ayşe Belkıs Aksoy	2.113.843	0,80
Aksoy Enternasyonal Ticaret A.Ş.	2.113.841	0,80
TOPLAM	262.000.000	100,00

Şirket Yönetim Kurulu

Ad/ Soyadı	*Unvanı*	*İcracı/İcracı Değil*
Erdal Aksoy	Yönetim Kurulu Başkanı	İcracı
Yılmaz Tecmen	Yönetim Kurulu Başkan Vekili	İcracı Değil
S.Batu Aksoy	Yönetim Kurulu Üyesi ve CEO	İcracı
Banu Aksoy Tarakçıoğlu	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı
Ayşe Botan Berker	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Neslihan Tonbul	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Matthew J. Bryza	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil

Kaynak:www.turcas.com.tr

Şirket İcra Komitesi

Ad/ Soyadı	*Unvanı*
Erdal Aksoy	Yönetim Kurulu Başkanı
S.Batu Aksoy	Yönetim Kurulu Üyesi ve CEO
Banu Aksoy Tarakçıoğlu	Yönetim Kurulu Üyesi
Cabbar Yılmaz	Koordinasyon ve Düzenleyici İşler Direktörü
Arkın Akbay	Elektrik ve Gaz Grup Direktörü
Erkan İlhantekin	Finans Direktörü/CFO
Altan Kolbay	Kurumsal İletişim ve Kamu İlişkileri Müdürü
Özgür Altıntaş	Hukuk Müşaviri

Kaynak: www.turcas.com.tr

Denetim Komitesi

Ad/ Soyadı	*Unvanı*
Ayşe Botan Berker	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi/Komite Başkanı
Neslihan Tonbul	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi

Kaynak: www.turcas.com.tr

Kurumsal Yönetim Komitesi

Ad/ Soyadı	*Unvanı*
Neslihan Tonbul	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi/Komite Başkanı
Yılmaz Tecmen	Yönetim Kurulu Başkan Vekili
Matthew J. Bryza	Yönetim Kurulu Üyesi
Erkan İlhantekin	CFO/YİB Yöneticisi
Altan Kolbay	Kurumsal İletişim ve Kamu İlişkileri Müdürü

Kaynak: www.turcas.com.tr

Riskin Erken Saptanması Komitesi

Ad/ Soyadı	*Unvanı*
Ayşe Botan Berker	BağımsızYönetim Kurulu Üyesi/Komite Başkanı
Banu Aksoy Tarakçıoğlu	Yönetim Kurulu Üyesi
Erkan İlhantekin	CFO/YİB Yöneticisi
Özgür Altıntaş	Hukuk Müşaviri

Kaynak: www.turcas.com.tr

Şirketin seçilmiş bazı kalemlerdeki son iki yılın 9. Aylarına ait UFRS Konsolide Bilanço karşılaştırması

	2013/9	2014/9	Değişim %
Dönen Varlıklar	149.339.666	255.990.314	71,41
Duran Varlıklar	992.657.465	901.542.423	-9,18
Toplam Aktifler	1.141.997.131	1.157.532.737	1,36
Kısa Vadeli Yükümlülükler	53.884.273	66.144.326	22,75
Uzun Vadeli Yükümlülükler	361.411.961	383.869.707	6,21
Öz Kaynaklar	726.700.897	707.518.704	-2,64

Kaynak : www.kap.gov.tr

Şirketin bazı kalemlerindeki son iki yılın 9. Aylarına ait UFRS Konsolide Gelir Tablosu Karşılaştırması

	2013/09	2014/09	Değişim %
Satış Gelirleri	32.924.611	47.089.234	43,02
Satışların Maliyeti (-)	(30.434.901)	(46.627.396)	53,20
Faaliyet Kârı veya Zararı	11.350.778	12.905.881	13,70
Vergi Öncesi Kâr/Zarar	44.968.666	22.906.243	-49,06
Net Dönem Kârı/Zararı	40.979.303	8.480.766	-79,31

Kaynak : www.kap.gov.tr

Şirket Hisse Senedinin BİST'deki Son Bir Yıllık Zaman Dilimi İçerisindeki En Yüksek ve Düşük Kapanış Değerleri

En Düşük (TL)	*En Yüksek(TL)*
2.07-TL (24.03.2014)	2.68-TL (14.05.2014)

Kaynak : Turcas Petrol A.Ş.

Şirketin Kısa Tarihçesi ve Faaliyetler Hakkında Bilgi

1931 yılında, limited şirket statüsünde, Türkiye'nin ilk özel akaryakıt dağıtım firması olarak kurulan Türkpetrol ve Madeni Yağlar T.A.Ş. 1936 yılında Anonim Şirket statüsüne geçmiş, 1988'de İngiliz Burmah Castrol firması ile ortaklaşa Turcas Petrolcülük A.Ş.'yi kurmuştur. "Turcas" adı bu ortak girişimin kurulması dolayısıyla Türkpetrol ve Castrol'ün ilk üç harflerinin birleştirilmesi ile oluşturulmuştur. 1992 yılında halka açılan Şirket'in çoğunluk hisseleri 1996'da Tabaş Petrolcülük A.Ş.tarafından satın alınmıştır. 1999 yılında Tabaş Petrolcülük A.Ş. ile Turcas Petrolcülük A.Ş.'nin birleşmesi sonucu Şirket "Turcas Petrol A.Ş." ("TURCAS") unvanını almıştır.

84 yıllık geçmişi ile Turcas enerji piyasalarında akaryakıt dağıtımı, elektrik üretimi, ticareti ve doğalgaz ithalatı–toptan satışı gibi alanlarda faaliyetler sürdüren ve yatırımlar yapan birçok şirkete iştirak eden bir holdingdir.

Turcas; 2005 yılında The Shell Company of Turkey Ltd.ile akaryakıt ve madeni yağlar, perakende ve ticari satış, pazarlama ve dağıtım alanlarında Kısmi Bölünme Tebliği uyarınca yapmış olduğu Ortak Girişim Şirketi Sözleşmesi sonucunda Shell & Turcas Petrol A.Ş. (STAŞ) unvanlı yeni bir şirket kurmuştur. Turcas'ın %30 hissedarı olduğu STAŞ; T.C. Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu'ndan gerekli lisansları alarak 1 Temmuz 2006 tarihi itibariyle faaliyetlerine başlamıştır. Turcas'ın mevcut net aktif değerinin büyük bölümünü Shell & Turcas Petrol A.Ş. (STAŞ)'nin sermayesinde sahip olduğu hisseleri oluşturmaktadır. Şirket, 2006'nın ikinci yarısından itibaren akaryakıt dağıtımı, ticari – endüstriyel satışlar ve madeni yağ piyasalarındaki tüm faaliyetlerini STAŞ yoluyla sürdürmektedir. 2011 yılının başında STAŞ, Türkiye'deki LPG operasyonlarını konsolide etmek amacıyla Shell Gaz Ticaret ve Sanayi A.Ş.'nin tamamını Shell Gas Holdings BV'den satın almıştır. Böylece Oto–LPG piyasasındaki pozisyonunu pekiştirmeyi hedeflemektedir. STAŞ, bugün Türkiye çapında sayısı 1.070'i aşan Shell markalı istasyon ağı ile hizmetlerine devam etmektedir.

Turcas ayrıca, Türkiye'de 1962 yılında faaliyete geçen ilk özel petrol rafineri şirketi ATAŞ Anadolu Tasfiyehanesi A.Ş. (ATAŞ)'nin de %5 oranında hissedarıdır.

Turcas, enerji sektörü iştiraklerini %100 sahibi olduğu Turcas Enerji Holding A.Ş. (TEHAŞ) bünyesinde toplamıştır. Turcas Enerji Holding; hâlihazırda Turcas Elektrik Üretim A.Ş.'nin, Turcas Yenilenebilir Enerji Üretim A.Ş.'nin ve Turcas Elektrik Toptan Satış A.Ş.'nin çoğunluk hisselerinin sahibidir. Turcas Elektrik Üretim AŞ ise RWE & Turcas Güney Elektrik Üretim A.Ş.'nin %30 oranında hissesinin sahibidir.

23 Eylül 2013 tarihinde, Turcas Enerji Holding A.Ş. ile BM Mühendislik ve İnşaat A.Ş. ve Alte Enerji A.Ş. arasında Aydın ili, Kuyucak ilçesi, Pamukören beldesinde, söz konusu şirketlerin işletme ruhsatlarına ait alanlardaki ısı kaynağının ortak olduğunun tespiti ve bu sebeple sinerji yaratarak ölçeğin büyütülmesi ve yatırım verimliliğin artırılması amacıyla, jeotermal enerjisi alanında faaliyet göstermek üzere taraflar arasında bir Ortak Girişim Şirketi kurulmuştur. Sonuç olarak, Turcas Enerji Holding A.Ş.'nin %46, BM Mühendislik ve İnşaat A.Ş.'nin %46 ve Alte Enerji'nin %8 oranında hissedar olduğu Turcas BM Kuyucak Jeotermal Elektrik Üretim A.Ş. ünvanlı bir ortak girişim şirketi kurulmuştur.

Turcas Elektrik Üretim A.Ş., (TEÜAŞ) elektrik üretiminde doğalgaza dayalı büyük ölçekli bir enerji santrali kurmak üzere, Turcas %30, RWE %70 hissedarı olduğu RWE & Turcas Güney Elektrik Üretim A.Ş. unvanlı bir ortak girişim şirketi kurmuştur. Denizli'de bulunan 775 MW'lık RWE & Turcas Doğalgaz Kombine Çevrim Elektrik Santrali'nin inşaatı 24.06.2013 tarihinde tamamlanmış ve tesis ticari işletmeye geçmiştir.

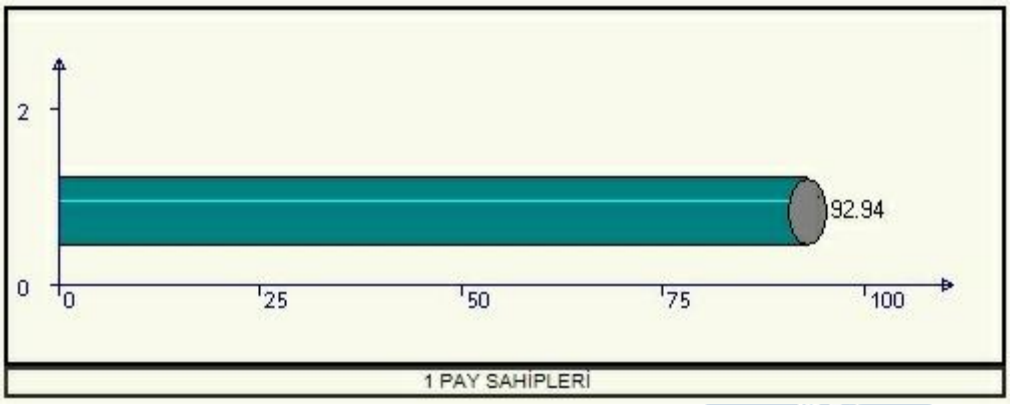
15.05.2014 tarihinde Turcas Petrol A.Ş.'nin bağlı ortaklığı Turcas Rafineri Yatırımları A.Ş.'nin Star Rafineri Projesi'ndeki %18,5 oranındaki payının tamamı 59.390.000.-USD bedelle SOCAR Türkiye Enerji iştiraki olan Rafineri Holding A.Ş.'ye satılmıştır.

27.11.2014 tarihinde Turcas Petrol A.Ş. Yönetim Kurulu'nca şirket sermayesinin; 25.364.207,38 TL'sinin İştirak Hisseleri Satış Gelirlerinden ve 19.635.792,62 TL'sinin Geçmiş Yıl Kârlarından olmak üzere %20 oranında tamamı iç kaynaklardan karşılanmak suretiyle toplam 45.000.000.-TL artışla 225.000.000.-TL'den 275.000.000.-TL'ye arttırılmasına ve 2014 yılına ait Olağan Genel Kurul'da ortakların onayına sunulmasına karar verilmiştir.

30.12.2014 tarihinde, Turcas Petrol A.Ş.'nin %46 oranında dolaylı iştiraki olan Turcas BM Kuyucak Jeotermal Elektrik Üretim A.Ş.'nin Aydın ili Kuyucak ilçesinde 13,2 MW kurulu gücünde olması planlanan Jeotermal Elektrik Santrali (JES) projesi için Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu'na yaptığı elektrik üretimi ön lisans başvurusu olumlu olarak sonuçlanmış ve ön lisans alınmıştır.

4. DERECELENDİRMENİN BÖLÜMLERİ

A. PAY SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ **Yatırımcı İlişkileri Birimi mevcut olup pay sahiplerini ilgilendiren görevlerini gereği gibi yerine getirmektedir.**
- ✓ **Yatırımcı İlişkileri Birim yöneticisi Kurumsal Yönetim Komite üyesi olarak da görevlendirilmiştir.**
- ✓ **Özel denetim yapılmasını zorlaştırıcı düzenlemeler bulunmamaktadır.**
- ✓ **Genel kurullar süresi içinde, yasa, mevzuat ve ana sözleşmeye uygun yapılmaktadır.**
- ✓ **Genel Kurul davetlerinde toplantının kamuya açık olacağı bilgisi yer almakta, ana sözleşmede de bu konu düzenlenmiş bulunmaktadır.**
- ✓ **Oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı düzenlemeler ve oy sayısına üst sınır uygulaması bulunmamaktadır.**
- ✓ **Bağış ve yardımlara ilişkin politikalar oluşturulmuş, genel kurulun onayına sunulmuş ve kamuya açıklanmıştır.**
- ✓ **Ana sözleşmede kâr payı avansı düzenlenmiştir.**

- ✘ **Oy hakkında imtiyaz bulunmaktadır.**
- ✘ **B ve C grubu nama yazılı hisselerin devrinde sınırlama mevcuttur.**

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde belirtildiği üzere ***Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması,*** pay sahiplerinin ***Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı,*** pay sahiplerinin ***Genel Kurula Katılım Hakkı,*** pay sahiplerinin ***Oy Hakkı, Azlık Pay Sahiplerinin Hakları,*** pay sahiplerinin ***Kâr Payı Alma Hakkı,*** ve pay sahiplerinin istediklerinde istediği kişilere ***Paylarını Devredebilme Hakkı***, başlıkları çerçevesinde **115** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bölümden **92,94** puan almıştır.

a. Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması

TURCAS'da Yatırımcı ve Pay Sahipleri ile İlişkiler Birimi CFO düzeyinde koordine edilmekte olup pay ve menfaat sahipleri ile ilgili süreç ve işlemler bu birim tarafından yürütülmektedir. Şirket iç yönetmeliklerinde bu birimin görev ve sorumlulukları Sermaye Piyasası Kurulu tarafından 03.01.2014 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirtilen çerçevede düzenlenmiştir. Buna göre; Yatırımcı İlişkileri Biriminin başlıca görevleri aşağıdaki gibidir:

- Yatırımcılar ile ortaklık arasında yapılan yazışmalar ile diğer bilgi ve belgelere ilişkin kayıtların sağlıklı, güvenli ve güncel olarak tutulmasını sağlamak.
- Ortaklık pay sahiplerinin ortaklık ile ilgili yazılı bilgi taleplerini yanıtlamak.
- Genel kurul toplantısı ile ilgili olarak pay sahiplerinin bilgi ve incelemesine sunulması gereken dokümanları hazırlamak ve genel kurul toplantısının ilgili mevzuata, esas sözleşmeye ve diğer ortaklık içi düzenlemelere uygun olarak yapılmasını sağlayacak tedbirleri almak.
- Kurumsal yönetim ve kamuyu aydınlatma ile ilgili her türlü husus da dâhil olmak üzere sermaye piyasası mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmesini gözetmek ve izlemek.

Yatırımcı ve pay sahipleri ile ilişkiler birimine tanımlanan bu görevler; Kurumsal Finansman ve Yatırımcı İlişkileri Müdürlüğü altında ve Erkan İlhantekin'in (Finans Direktörü/CFO) koordinasyonu ve denetiminde, Pınar Saatcıoğlu (Ceritoğlu) (Müdür Yardımcısı) tarafından yürütülmektedir. Erkan İlhantekin'in Sermaye Piyasası Faaliyetleri İleri Düzey, Türev Ürünler, Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Derecelendirme Lisansına sahip olduğu belirlenmiş ve SPK Kurumsal Yönetim Tebliği'nde belirtilen lisans zorunluluğunun yerine getirilmiş olduğu görülmüştür. Adı geçen yönetici Şirket'te tam zamanlı olarak çalışmakta ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Tebliği'ne uygun olarak 04.06.2012 tarihinden beri Kurumsal Yönetim Komite Üyesi olarak görev yapmaktadır. YİB Müdür Yardımcısı Pınar Saatcıoğlu (Ceritoğlu) da Sermaye Piyasası Faaliyetleri Düzey-3 Lisansına sahiptir.

Birim yöneticisi ve çalışanlarının görevin gerektirdiği bilgi ve deneyimleri ile yeterli düzeyde oldukları, başta bilgi alma ve inceleme hakkı olmak üzere pay sahipliği haklarının korunması ve kullanılmasının kolaylaştırılmasında etkin rol oynamakta oldukları gözlenmiştir.

Pay sahiplerinin haklarının kullanımını etkileyebilecek her türlü bilgi güncel olarak şirketin internet sitesinde pay sahiplerinin kullanımına sunulmuştur.

Bu alt bölümde şirketin ilkelere tam olarak uyum sağladığı belirlenmiştir.

b. Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı

Pay sahipliği haklarının sağlıklı olarak kullanılabilmesi için gerekli olan bilgiler pay sahiplerinin kullanımına sunulmakta ve bu amaçla şirketin internet sitesi (www.turcas.com.tr) etkin olarak kullanılmaktadır.

Dönem içinde pay sahiplerinin telefon ve/veya diğer iletişim araçları ile yazılı olarak yaptığı tüm başvuruların karşılandığı ve yaklaşık 120 adet çeşitli konularda bilgi istendiği, yöneltilen sorulara telefon, e-posta veya birebir görüşmeler yolu ile cevap verildiği ve talep edilen bilgilerin taraflara sağlanmış olduğu öğrenilmiştir.

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

TURCAS bir "Yatırımcı ve Pay Sahipleri İlişkileri Politikası" oluşturmuştur. Yatırımcı İlişkileri Politikası'nda yerli ve yabancı tüm yatırımcılara, analistlere ve menfaat sahiplerine Şirket hakkında kapsamlı, tutarlı, doğru finansal/kurumsal bilginin şeffaflık ve eşitlik ilkelerine uygun bir şekilde aktarılması için kullanılacak araç ve yöntemler belirlenmiştir. Bu Politika İlkelerin içselleştirilerek şirket uygulamalarına yansıtılması açısından önemli bulunmuştur.

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

Pay sahiplerinin genel kuruldan özel denetçi atanmasını talep etme hakkını zorlaştıran düzenleme ve uygulamalar bulunmamaktadır. Kurumsal Yönetim Uyum Raporunda bu

hakkın kullanımı konusunda 6102 Sayılı TTK'nın ilgili maddelerine atıfta bulunularak pay sahiplerinin bilgilendirilmesi sağlanmaktadır. Bu hakkın kullanımına dönük olarak ana sözleşmede herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

c. Genel Kurul

TURCAS genel kurul toplantı sürecindeki uygulamaları ile bu alt bölüm kapsamındaki ilkelere çok iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

Genel kurul toplantı ilânının, mümkün olan en fazla sayıda pay sahibine ulaşmayı sağlayacak her türlü iletişim vasıtası ile asgari üç hafta önceden yapılmakta olduğu saptanmıştır. 2013 yılı faaliyetlerinin görüşüldüğü olağan genel kurul toplantısı 13.05.2014 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Toplantının ilânı ise 28.03.2014 tarihli KAP açıklaması ve kurumsal internet sitesinde yapılmıştır. Ayrıca 07.04.2014 tarih ve 8544 sayılı TTSG de yayınlanmıştır.

6102 sayılı TTK 437'nci maddesi çerçevesinde pay sahiplerinin incelemesi için hazır bulundurulması gereken finansal tablolar, yıllık faaliyet raporu, bağımsız denetçi raporları ve yönetim kurulunun kâr dağıtım önerisi ile ortaklığın ilgili mevzuat ve Kurumsal Yönetim İlkeleri gereği yapması gereken bildirim ve açıklamaları da yine üç hafta önceden pay sahiplerinin bilgisine sunduğu anlaşılmıştır.

Şirket gerek olağan, gerekse olağanüstü toplantı ilânları ile birlikte genel kurul süreci, oy kullanma şekli ve gündem maddeleri ve birçok detaylı açıklamalar içeren bir bilgilendirme dokümanı hazırlayarak pay sahiplerinin toplantı hakkında görüş sahibi olmasını sağlamıştır. Açıklamanın yapıldığı tarih itibariyle şirketin ortaklık yapısını yansıtan toplam pay sayısı ve oy hakkı, ortaklık sermayesindeki imtiyazlı paylar ve her bir imtiyazlı pay grubunu temsil eden pay sayısı ve oy hakkı ile imtiyazların niteliği hakkında bilgi de yine bilgilendirme dokümanı içeriğinde verilmiştir.

Bilgilendirme dokümanı incelendiğinde, gündem hazırlanırken, pay sahiplerinin gündemde yer almasını istedikleri konuları şirkete yazılı olarak iletmeleri halinde, yönetim kurulu tarafından dikkate alındığı izlenimi edinilmiştir.

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

Toplantılar söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dâhil kamuya açık yapılmakta ve bu uygulama ana sözleşme ile de düzenlemiş bulunmaktadır.

Genel kurul toplantısı, pay sahipleri arasında eşitsizliğe yol açmayacak ve pay sahiplerinin mümkün olan en az maliyetle katılımını sağlayacak şekilde gerçekleştirilmekte ve Genel kurul toplantıları toplantı için uygun bir mekânda yapılmaktadır. 2013 yılı faaliyetlerinin görüşüldüğü Olağan Genel Kurul Toplantısı Conrad Oteli Beşiktaş İstanbul adresinde yapılmıştır.

Ana sözleşmenin 33. Maddesine göre genel kurullara yönetim kurulu başkanı başkanlık etmektedir. Toplantı başkanının Türk Ticaret Kanunu, SPK'nın düzenlemeleri ve ilgili mevzuat uyarınca genel kurulun yürütülmesi hakkında önceden hazırlıklar yaptığı ve gündem hakkında gerekli bilgiyi edindiği, bu konuda yöneticilerin gerekli tüm bilgilendirmeleri yaptığı görülmüştür.

Toplantıya, yönetim kurulu üyelerinin biri hariç tamamı, şirket denetçisi, CEO, CFO, iç denetim müdürü, muhasebe müdürü, hukuk müşaviri basta olmak üzere tüm direktörler ve YİB müdür yardımcısı, kurumsal finansman müdür yardımcısı ve muhasebe çalışanları katılmışlardır. Toplantıda gündem maddelerinin ayrı ayrı oylandığı, oyların sayılıp pay sahiplerine oturum bitmeden duyurulduğu toplantıya katılan uzmanlarımızca tespit edilmiştir.

Toplantı başkanının, gündemde yer alan konuların tarafsız ve ayrıntılı bir şekilde, açık ve anlaşılabilir bir yöntemle aktarılmasına özen gösterdiği, pay sahiplerine eşit şartlar altında düşüncelerini açıklama ve soru sorma imkânı verildiği belirlenmiştir. Genel kurulda pay sahiplerinin sorduğu sorular ile bunlara verilen cevaplar 30 gün içerisinde şirketin kurumsal internet sayfasında yayımlanmaktadır.

2013 yılı faaliyetlerinin görüşüldüğü ve 13.05.2014 tarihinde yapılan genel kurulda; revize edilen Kâr Dağıtım Politikası ve Bağış Politikası hazirunun onayına sunulmuştur. Dönem içinde yapılan tüm bağış ve yardımların tutarı ve yararlanıcıları hakkında da ayrı bir gündem maddesi ile ortaklara bilgi verilmiştir.

Aynı oturumda:

Yönetim hâkimiyetini elinde bulunduran pay sahiplerinin, yönetim kurulu üyelerinin, idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımlarının, şirket veya bağlı ortaklıkları ile çıkar çatışmasına neden olabilecek önemli bir işlem yaptıkları veya aynı tür ticari işlerle uğraşan bir başka şirkete sorumluluğu sınırsız ortak sıfatıyla girdikleri konusunda yönetim kuruluna herhangi bir bilgi ulaşmadığı,

Yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticiler dışında imtiyazlı bir şekilde ortaklık bilgilerine ulaşma imkânı olan kişilerin kendileri adına ortaklığın faaliyet konusu kapsamında işlem yaptıklarına dair yönetim kuruluna herhangi bir bilgi ulaşmadığı hakkında açıklama yapılmıştır.

Ayrıca; 2013 yılında ilişkili taraflarla yapılan işlemler hakkında ve üçüncü kişiler lehine verilen herhangi bir teminat, rehin ve ipotek bulunmadığı konusunda bilgi verilmiştir.

Bu alt bölümle ilgili olarak ilkelere üst düzeyde uyum sağlandığı görülmüştür.

d. Oy Hakkı

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

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

Ana sözleşmenin 29. maddesinde oy kullanma yöntemi düzenlenmiştir. Şirketin kurumsal internet sayfasında genel kurullarda oy kullanma yöntemi yayımlanmakta olup toplantılarda pay sahiplerinin bu konuda ayrıca bilgilendirildiği, toplantıya katılan uzmanlarımız tarafından da gözlemlenmiştir.

Ancak, ana sözleşmede “B” ve “C” grubu hisselerin yönetim ve denetim kurullarına aday gösterme imtiyazına sahip olması, bazı genel kurul kararlarının da “C” grubu hisseye sahip olan pay sahiplerinin olumlu oy kullanmasına bağlı kılınması ilkelere uyum sağlanamayan alanlar olarak değerlendirilmiştir.

e. Azlık Hakları

Azlık pay sahiplerinin genel kurula katılma, vekâletle temsil, oy hakkının kullanımında üst sınır uygulanmaması gibi temel pay sahipliği haklarının kullandırılmasında herhangi bir hak ihlali bulunmamaktadır. Bu anlamda azlık haklarının kullandırılmasında özen gösterildiği gözlemlenmiştir.

Ana sözleşmenin 15. maddesinde “Yönetim Kurulu, kurumsal yatırımcı niteliğini haiz ve sermayedeki payı %5 ve üzerindeki pay sahiplerinin talebiyle de toplanabilir. Davet talebi Yönetim Kurulu Başkanı’na yapılır. Yönetim Kurulu Başkanı’nın daveti olumlu karşılaması ve derhal toplantı yapılmasının gerekmediği sonucuna varması halinde konuyu ilk Yönetim Kurulu toplantısının gündemine alır.” denilmektedir. Ana

sözleşmede kurumsal yatırımcı niteliğini haiz azlık pay sahiplerine yönetim kurulunu toplantıya davet etme hakkının düzenlenmiş olması Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum açısından olumlu karşılanmıştır.

Aynı şekilde ana sözleşmenin 27. Maddesinde (Genel Kurullarda) "Şirket sermayesinin en az yirmide birine sahip bulunan ortaklar tarafından ve çağrı yapılmadan 15 gün evvel yazı ile Yönetim Kurulu'na başvurularak belli hususların gündeme konması istenirse, bu istem dahi kabul edilir." Denilmektedir Bu düzenleme de azlık haklarının genişletilmesine yönelik bir uygulama olarak görülmüş ve şirketin Kurumsal Yönetim İlkelerine uyumunu üst düzeye taşıdığı kanısına varılmıştır.

f. Kâr Payı Hakkı

Şirket, SPK tebliğleri ile TTK'da belirlenen kriterlere uygun olarak kâr payı dağıtım politikasını belirlemiş ve elektronik ortamda kamuya açıklamıştır. Kâr dağıtımda uygulanacak yöntemin ana sözleşmenin 40. Maddesinde düzenlendiği, yatırımcıların şirketin gelecek dönemlerde elde edeceği kârın dağıtım usul ve esaslarını öngörebilmesine imkân verecek açıklıkta asgari bilgileri içerdiği belirlenmiştir.

Şirket kâr dağıtım politikasını; "Turcas Petrol A.Ş. Yönetim Kurulu, kâr dağıtım kararında Şirket Ana Sözleşmesi, ilgili yasa, mevzuat ve piyasa koşullarını dikkate alır. Kâr dağıtımında Şirketin büyümesi için yapılması gereken yatırımlar ile bu yatırımların finansmanı arasındaki dengenin korunmasına dikkat edilerek Şirketin öz sermaye oranı, sürdürülebilir büyüme hızı, piyasa değeri ve nakit akımları dikkate alınır. Bu çerçevede de Şirketin piyasa değerini olumsuz etkilemeyecek ancak pay sahiplerinin beklentilerini de en üst düzeyde karşılayacak oranda kâr payı dağıtmayı ilke edinir." şeklinde açıklayarak kamuya duyurmuştur.

Aynı şekilde kâr dağıtım politikasının "Diğer Hükümler" başlığı altında;

- Kâr dağıtım politikasının uygulanmasında pay sahiplerinin menfaatleri ile şirket menfaati arasında tutarlı bir politika izleneceği,
- Kâr Payının, pay sahiplerine hangi tarihte verileceğinin Yönetim Kurulunun teklifi üzerine Genel Kurul tarafından hükme bağlanacağı; ancak kâr payının tamamı nakit olarak dağıtılacaksa en geç 5. ayın sonuna kadar ödenmesine özen gösterileceği; diğer dağıtım yöntemlerinde ise SPK'nın ilgili mevzuat, tebliğ ve düzenlemelerine uygun hareket edileceği,
- Hisselere ilişkin temettünün kıstelyevm esası uygulanmaksızın hesap dönemi sonu itibariyle mevcut payların tümüne, bunların ihraç ve iktisap tarihleri dikkate alınmaksızın dağıtılacağı,
- Hesaplanan "net dağıtılabilir dönem kârı", çıkarılmış sermayenin %5'inin altında kalması durumunda kâr dağıtımı yapılmayabileceği;
- Yönetim Kurulunun; kâr dağıtımı yapılmadığı takdirde neden dağıtılmadığı ve dağıtılamayan kârın nerede kullanıldığını Genel Kurulda pay sahiplerinin bilgisine sunacağı,

gibi, pay sahipleri ve yatırımcıların ihtiyaç duyacağı birçok bilgiyi de içermektedir.

Şirketin kârına katılım konusunda herhangi bir imtiyaz bulunmamaktadır.

Şirket ana sözleşmesinin 41. maddesinde kâr payı avansı da düzenlenmiş ve bu durum olumlu karşılanmıştır. Ancak bugüne kadar temettü avansı dağıtımı yapmamıştır.

Şirket; UFRS'ye göre hazırlanmış mali tablo sonuçlarına göre 2013 yılında 25.256.811- TL net dönem kârı elde etmiştir. 568.100,00 TL tutarındaki bağışların ilavesiyle 25.824.911,00- TL Net Dağıtılabilir Dönem Kârına ulaşılmıştır. 1.704.680,22- TL yasal yedekler ayrıldıktan sonra 28.03.2014 tarih ve 2014/10 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile; Ortaklara 11.250.000 TL (1 TL. Nominal değerdeki hisse için brüt 0,050000 TL. net 0,042500 TL) nakden dağıtılmış ve bakiye tutar da Olağanüstü Yedek Akçe olarak ayrılmıştır.

Bu alt bölümde TURCAS ilkelere üst düzeyde uyum sağlamıştır.

g. Payların Devri

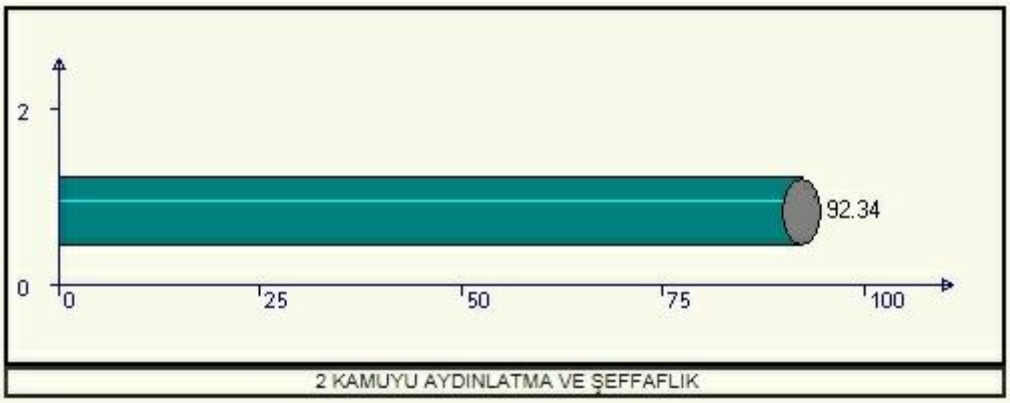
Şirket ana sözleşmesinin 7. Maddesinde;

"Şirket'in payları Merkezi Kayıt Kuruluşu'nun kaydileştirme esasları çerçevesinde kayden takip edilmektedir. Borsa İstanbul A.Ş. aracılığıyla payların halka arz edilebilmesi hususunda bugüne kadar Borsa kotasyonuna alınmış ve alınacak nama yazılı A Grubu payların devrinin pay defterine kaydedilmesinden imtina edilemez. Nama yazılı B Grubu Hisseleri ve C Grubu Hisseleri'nin devrinin şirkete karşı geçerli olması için Yönetim Kurulunun muvafakati şarttır." denilmektedir.

Yukarıdaki ifadeden de anlaşıldığı gibi, A grubu hisselerin devrinde herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. B ve C grubu hisselerin devri ise Yönetim Kurulu'nun onayına bağlı kılınmış, Kurulun hangi nedenlerin varlığı halinde pay devrini reddedebileceği yine aynı maddede açıklanmıştır.

Kobirate®

B. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ **Kamuyu aydınlatma faaliyetleri oluşturulan bilgilendirme politikaları çerçevesinde sürdürülmektedir.**
- ✓ **Kurumsal internet sitesi ilkelerde sayılan bilgi/belgeleri kapsamakta ve günceldir.**
- ✓ **Kurumsal internet sitesinde yer alan bilgi ve belgeler son beş yıllık olarak yayımlanmaktadır.**
- ✓ **İnternet sitesinde yer alan bilgiler İngilizce olarak da yayımlanmaktadır.**
- ✓ **Finansal tablo bildirimleri ve ÖDA Türkçenin yanı sıra eş anlı olarak İngilizce olarak da KAP'ta açıklanmaktadır.**
- ✓ **Gerçek kişi nihai hâkim pay sahipleri tablosu internet ortamında yayınlanmıştır.**
- ✓ **Faaliyet raporunun içeriği ilkelere ve diğer yasal düzenlemelere uygundur.**

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde belirtildiği üzere; ***Kurumsal İnternet Sitesi*** ve ***Faaliyet Raporu*** başlıkları çerçevesinde **88** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **92.34** puan almıştır.

TURCAS bilgilendirmelerini yönetim kurulu tarafından hazırlanan ve kamuoyu ile de paylaşılan Bilgilendirme Politikası çerçevesinde gerçekleştirmektedir. Bilgilendirme Politikası Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-15.1 sayılı Özel Durumlar Tebliğine uygun olarak revize edilmiş ve 25.09.2014 tarihli Yönetim Kurulu toplantısında onaylanarak, 26.09.2014 tarihinde Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda kamuya açıklanmıştır. Bu politika şirketin kurumsal internet sitesinde de yayımlanmaktadır. Söz konusu politikanın 2014 yılı faaliyetlerinin görüşüleceği ve 2015 yılında yapılacak genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgisine sunulması uygun olacaktır.

Bilgilendirme Politikası, mevzuat ile belirlenenler dışında kamuya hangi bilgilerin açıklanacağını, bu bilgilerin ne şekilde, hangi sıklıkla ve hangi yollardan kamuya duyurulacağını, şirkete yöneltilen soruların yanıtlanmasında nasıl bir yöntem izleneceğine ilişkin bilgileri içermektedir.

Geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanmasına ilişkin esaslar da Bilgilendirme Politikasında yer almaktadır.

Şirket 2015 yılına ilişkin beklentilerini 24.02.2015 tarihli özel durum açıklamasıyla kamuya açıklamıştır. Aynı dokümanda 2014 yılı hedeflerinin gerçekleşme durumu hakkında da açıklamalar yapılmıştır. Geleceğe dönük varsayımlar ve varsayımların dayandığı verilerin de aynı belge içeriğinde açıklandığı görülmüş, varsayımların şirketin finansal

durumu ve faaliyet sonuçları ile de uyumlu olduğu izlenimi edinilmiştir.

a. Kurumsal Internet Sitesi

Kamuya açıklanacak bilgiler, açıklamadan yararlanacak kişi ve kuruluşların karar vermelerine yardımcı olacak şekilde, zamanında, doğru, eksiksiz, anlaşılabilir, yorumlanabilir ve düşük maliyetle kolay erişilebilir biçimde şirketin kurumsal internet sitesi (www.turcas.com.tr) de kamunun kullanımına sunulmaktadır. Kurumsal internet sitesi kamuyu aydınlatma aracı olarak aktif ve etkin bir platform olarak kullanılmakta ve burada yer alan bilgiler sürekli güncellenmektedir. Şirketin internet sitesindeki bilgiler, ilgili mevzuat hükümleri gereğince yapılmış olan açıklamalar ile tutarlı olup çelişkili ve eksik bilgi içermediği belirlenmiştir.

Şirketin internet sitesinde; mevzuat uyarınca açıklanması zorunlu bilgilerin yanı sıra; ticaret sicili bilgileri, son durum itibarıyla ortaklık ve yönetim yapısı, imtiyazlı paylar hakkında detaylı bilgi, değişikliklerin yayınlandığı Türkiye Ticaret Sicili Gazeteleri'nin tarih ve sayısı ile birlikte ortaklık ana sözleşmesinin son hali, özel durum açıklamaları, finansal raporlar, faaliyet raporları, izahnameler ve diğer kamuyu aydınlatma belgeleri, genel kurul toplantılarının gündemleri, katılanlar cetvelleri ve toplantı tutanakları, vekâleten oy kullanma formu, pay alım teklifi ve şirketin kendi paylarının geri alınmasına ilişkin politikası, kâr dağıtım politikası, bilgilendirme politikası, ücretlendirme ve tazminat politikaları, şirket tarafından oluşturulan etik kurallar ve sıkça sorulan sorular başlığı altında, şirkete ulaşan bilgi talepleri ile soru ve şikâyetler ve bunlara verilen cevaplar yer almaktadır. Bu kapsamda sayılan belgeler ve bilgiler son 5 yıllık olarak yayımlanmaktadır. Şirketin ortaklık yapısı; dolaylı ve karşılıklı iştirak ilişkilerinden arındırılmak sureti ile %5'ten yüksek paya sahip olan gerçek kişi pay sahiplerinin isimleri, pay miktarı ve oranları ile hangi imtiyaza sahip oldukları da yine kurumsal internet sitesinde yer almaktadır. Kurumsal internet sitesinde yer alan bu bilgiler, uluslararası yatırımcıların yararlanabilmesi açısından İngilizce olarak yayımlanmaktadır.

Sermaye piyasası mevzuatı uyarınca kamuya açıklanması gereken finansal tablo bildirimleri ve tüm özel durum açıklamaları Türkçenin yanı sıra eş anlı olarak İngilizce olarak da KAP'ta açıklanmaktadır. İngilizce açıklamaların, açıklamadan yararlanacak kişilerin karar vermelerine yardımcı olacak ölçüde doğru, tam, dolaysız, anlaşılabilir, yeterli ve açıklamanın Türkçesi ile tutarlı olacak şekilde özet olarak hazırlanmıştır.

Bu alt bölümde şirketin kurumsal yönetim ilkelerine uyumu üst düzeydedir.

b. Faaliyet Raporu

TURCAS Yönetim Kurulu'nun, faaliyet raporlarını kamuoyunun şirketin faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda hazırladığı görülmektedir.

İlgili mevzuatta ve kurumsal yönetim ilkelerinin diğer bölümlerinde belirtilen hususlara ek olarak yıllık faaliyet raporlarında:

a) Şirketin sektör içerisindeki yeri hakkında bilgiye,
b) Dönem içinde esas sözleşmede yapılan değişiklikler ve nedenlerine,
c) Geçmiş yıllarla karşılaştırmalı olarak şirketin yıl içindeki verimliliği, gelir oluşturma kapasitesi, kârlılığı ve borç/öz kaynak oranı ile banka faaliyetlerinin sonuçları hakkında fikir verecek diğer özet bilgilere,
d) Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporuna,
e) Yıllık faaliyet raporuna dair bağımsız denetçi raporuna ulaşmak mümkündür.

Ayrıca; mevzuatta ve kurumsal yönetim ilkelerinin diğer bölümlerinde belirtilen hususlara ek olarak yıllık faaliyet raporlarında;

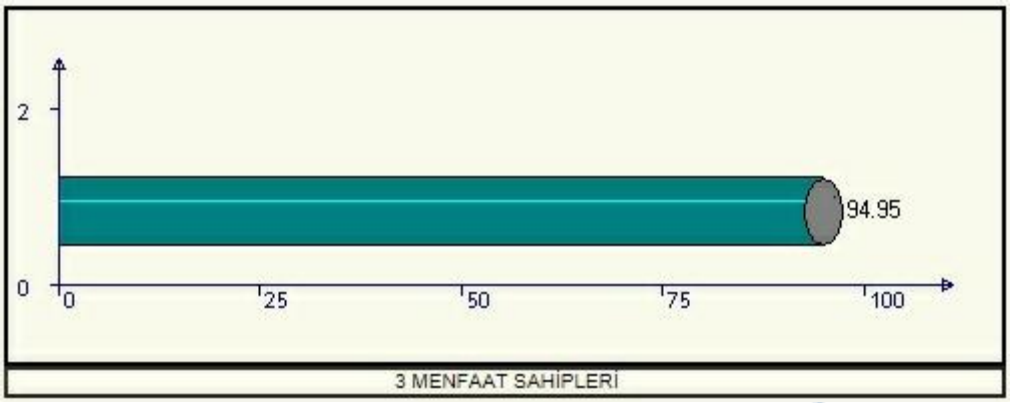
a) Yönetim Kurulu üyeleri ve yöneticilerin şirket dışında yürüttükleri görevler hakkında bilgiye,
b) Yönetim Kurulu bünyesinde oluşturulan komitelerin üyeleri, toplanma sıklığına,
c) Yönetim kurulunun yıl içerisindeki toplantı sayısına ve yönetim kurulu üyelerinin söz konusu toplantılara katılım durumuna,
d) Şirket faaliyetlerini önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişiklikleri hakkında bilgiye,
e) Şirket aleyhine açılan önemli davalar ve olası sonuçları hakkında bilgiye,
f) Şirketin yatırım danışmanlığı ve derecelendirme gibi konularda hizmet aldığı kurumlarla arasındaki çıkar çatışmaları ve bu çıkar çatışmalarını önlemek için şirketçe alınan tedbirler hakkında bilgiye,
g) Sermayeye doğrudan katılım oranının %5'i aştığı karşılıklı iştiraklere ilişkin bilgiye,
h) Çalışanların sosyal hakları, mesleki eğitimi ile diğer toplumsal ve çevresel sonuç doğuran şirket faaliyetlerine ilişkin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkında bilgiye, yer verilmektedir.

Son beş yıllık faaliyet raporları elektronik ortamda pay sahipleri ve kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

Şirketin bu bölümdeki uygulamaları, Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği ve konu ile ilgili çıkarılmış bulunan diğer tebliğlerle uyumu çok iyi düzeydedir.

Kobirate®

C. MENFAAT SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ **Oluşturulan Etik İlke ve Kurallar genel kurulun onayına sunulmuş ve elektronik ortamda yayınlanmıştır.**
- ✓ **Menfaat sahiplerinin haklarının kullanımını zorlaştıran düzenlemeler yoktur.**
- ✓ **Çalışanlara güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmıştır.**
- ✓ **Çalışanlar tarafından ayrımcılık yapıldığına ya da haklarını alamadıklarına ilişkin şikâyet bulunmamaktadır.**
- ✓ **Kapsamlı bir insan kaynakları politikası ve eğitim politikası oluşturulmuştur.**
- ✓ **İşe alım, terfi, ödüllendirme ve disiplin yönetmelikleri bulunmakta ve uygulamada bu yönetmeliklere uygun davranılmaktadır.**
- ✓ **Kurumsal sosyal sorumluluk politikaları belirlenmiş ve kamuya açıklanmıştır.**
- ✓ **Ticari sır kapsamında, müşteri ve tedarikçiler ile ilgili bilgilerin gizliliğine özen gösterilmektedir.**
- ✓ **Şirket iç düzenlemelerinde çalışanların şirket yönetimine katılımını destekleyici mekanizma ve modeller geliştirilmiştir.**

✓/✗ **Ana sözleşmede çalışanlar ve menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici düzenleme yoktur.**

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde belirtildiği üzere ***Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası, Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi, İnsan Kaynakları Politikası, Müşteriler ve Tedarikçilerle İlişkiler, Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk*** başlıkları çerçevesinde **57** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **94,95** puan almıştır.

a. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikaları

Kurumsal Yönetim İlkelerinde menfaat sahipleri, şirketin hedeflerine ulaşmasında veya faaliyetlerinde ilgisi olan çalışanlar, alacaklılar, müşteriler, tedarikçiler, sendikalar, çeşitli sivil toplum kuruluşları gibi kişi, kurum veya çıkar grubu olarak tanımlanmıştır. TURCAS'ın, işlem ve faaliyetlerinde menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını koruma altına aldığı belirlenmiştir.

Şirketin, menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarına saygılı olduğu, menfaat sahiplerinin haklarının mevzuat ile düzenlenmediği durumlarda, anılan grubun çıkarlarının iyi niyet kuralları çerçevesinde ve şirket imkânları ölçüsünde

koruma gayreti içinde olduğu izlenimi edinilmiş, bu amaçla birçok iç düzenleme yapıldığı görülmüştür.
Menfaat sahiplerinin mevzuat ve sözleşmelerle korunan haklarının ihlâli halinde etkili ve süratli bir tazmin imkânı sağlandığı, ilgili mevzuat ile menfaat sahiplerine sağlanmış olan tazminat gibi mekanizmaların kullanılabilmesi için gerekli kolaylığı gösterdiği düşünülmektedir. Diğer yandan şirket çalışanlarına yönelik tazminat politikası ilgili yasal düzenlemelere uygun olarak oluşturulmuş ve bu politika kurumsal İnternet sitesi aracılığıyla kamuya açıklanmıştır.

Menfaat sahiplerinin haklarının korunması ile ilgili şirket politikaları ve prosedürleri hakkında yeterli bir şekilde bilgilendirildiği, menfaat sahiplerinin şirketin mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemlerini Kurumsal Yönetim veya Denetimden Sorumlu Komite'ye iletebilmesi için gerekli mekanizmaların oluşturulduğu belirlenmiştir.

Şirketin bu alt bölümle ilgili olarak İlkelere önemli ölçüde uyum sağladığı kanısına varılmıştır.

b. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi

TURCAS, şirketin çalışanları ile iletişimini güçlendirmek, beklentilerini sorgulamak ve işbirliği yaparak hareket etmenin çok daha verimli bir iş ortamı yaratacağı inancıyla hareket etmektedir.

Şirket çalışanlarıyla çeyrek bazında Bütçe Değerlendirme Toplantıları ve İçsel Bilgilendirme Toplantıları yapıldığı bilgisine ulaşılmıştır. Her yıl yapılan Yıllık Strateji Toplantısı sonuçları ve her çeyrek dönemde hazırlanan Finansal Değerlendirme Raporları da çalışanlarla paylaşılmaktadır. İçsel Bilgilendirme Toplantılarında, şirketin dönemsel finansal performansına ilişkin bilgilerin paylaşıldığı ve gelecek hedeflerine ilişkin bilgiler verilmekte olduğu öğrenilmiştir. Bu toplantılarda TURCAS ve bağlı ortaklıkları olarak içinde bulunulan sektörün durumu, mevzuat, yönetmelik vb. konularda ilgili departmanların bilgilendirilmesinin sağlandığı bilgisi de edinilmiştir.
Şirket vizyon, misyon ve değerlerinden hareketle; çalışanların etkinlik ve verimlilik adına yenilikçi ve yaratıcı önerilerini paylaşabilecekleri, önerilerin katkı sağlayan uygulamalara dönüşmesini hedefleyen ve iyileştirme çalışmalarına katılımcı yaklaşımı destekleyen "**Öneri Sistemi**" 2013 yılı itibariyle uygulamaya alınmıştır.

TURCAS, çalışanların tüm süreç ve faaliyetlerle ilgili önerilerini paylaşabilecekleri, sürdürülebilir bir sistem oluşturulmasını amaçlamakta olduğunu; "**Öneri Değerlendirme Komitesi**" kararı ile Şirket etkinlik ve verimliliğine olumlu katkı sağlayacağı düşünülen önerilerin ödüllendirileceğini tüm çalışanlarına duyurmuştur.

Çalışanların önerilerini elektronik ortamda paylaşabilmeleri ve önerilerin kayıt altına alınarak izlenmesi amacıyla enerjikfikirler@turcas.com.tr e-mail adresi tahsis edilmiş, yönetimi İnsan Kaynakları Müdürlüğü'nün sorumluluğuna verilmiştir. İlgili e-mail adresine iletilen tüm öneriler İnsan Kaynakları Müdürlüğü tarafından, Öneri Değerlendirme Komitesi'ne sunulacak; öneriler Komite tarafından yaratıcılık/yenilikçilik, sağlayacağı katma değer, uygulanabilirlik vb. ölçütleri doğrultusunda değerlendirilecektir. Komite; Şirket CEO'su (Başkan), Koordinasyon ve Düzenleyici İşler Direktörü, Elektrik ve Gaz Grup Direktörü, CFO ve İnsan Kaynakları Müdürü'nden oluşturulmuştur. Önerilerle ilgili karar verme yetkisi Komite'ye ait olup, uygulama yetkisi ve sorumluluğu İnsan Kaynakları'na aittir.

Komitenin aylık veya 2 aylık periyotlarda bir araya gelmesi planlanmıştır. Gerek duyulması halinde gelen önerilerle ilgili objektif ve adil değerlendirme yapabilmek adına ilgili bölüm yöneticilerini ve/veya fikir sahibini toplantıya davet edebilecektir.

Komite genel değerlendirmesi sonucunda, Şirket etkinlik ve verimliliğine olumlu katkı sağlayacağı düşünülen önerilerin, öneri sahiplerinin ve önerilerle ile ilgili alınacak aksiyonların, Şirket çalışanları ile paylaşılarak sistemin sürekliliğinin sağlanması amaçlanmaktadır.

Kurumsal yapıyı güçlendirebilmek ve sürdürülebilir başarıyı yakalayabilmek için; çalışanların ihtiyaçlarını, beklentilerini ve motivasyonlarını arttırıcı unsurları tespit edebilmenin önemli olduğu inancından hareketle 2014 yılında da **"Çalışan Memnuniyeti ve Kurum Kültürü Anketi"** uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerden çıkan sonuçlar doğrultusunda, çalışanların iş tatmini, şirkete bağlılık (kurumsal aidiyet) ve motivasyon düzeylerinin artırılması için gereken adımların ve önceliklerin tanımlanması, iyileştirme planlarının oluşturulması ve hayata geçirilmesi amaçlanmaktadır. Anket uygulaması sonrasında sonuçların çalışanlarla toplantılar aracılığıyla paylaşıldığı, aksiyon planlarının oluşturulduğu bilgisine ulaşılmıştır.

2014 yılı içinde şirket bünyesinde **"İç İletişim Komitesi"** oluşturulmuştur. İç İletişim Komitesi, projelerin oluşum ve gelişiminde katma değer sağlayacak tecrübe, bilgi ve becerilere sahip çalışanlardan oluşturulmuş olup;

- Kurum kültürünü destekleyecek,
- Çalışanların iletişimini, motivasyonunu ve Şirkete bağlılığını artıracak,
- Takım çalışmasını güçlendirecek,
- İş süreçlerinde verimlilik sağlayacak bilinçlendirme, Kültürel/Sosyal, Outdoor Aktivitelerinin planlanması ve gerçekleştirilmesi konularından sorumludur.

Komite başkan ve dört (4) üyeden oluşmaktadır. Oluşturulan İç İletişim Komitesi'nde çalışanların seçimle görevlendirdiği bir Çalışan Temsilcisi de üye olarak görev yapmaktadır. Böylelikle çalışanların beklentilerinin temsilci kanalı ile alınması, komite ve üst yönetim ile paylaşılması sağlanmaktadır.

2014 yılında ilk kez uygulanan "**İç Müşteri Memnuniyeti Anketi**", birbiriyle bağlantılı bölümlerin ortak çalışma verimliliğini ölçmek adına yapılan bir anket olup, bölümler arası koordinasyonda yaşanan sıkıntıları ve süreçlerdeki iyileştirme ihtiyaçlarını ortaya koyması anlamında önemlidir.

Temel amaç; iç işleyişi ve bölümler arası ilişki yönetimini sağlayarak yüksek iç müşteri memnuniyeti yaratmak ve verimliliği arttırmaktır. Performans Yönetim Sistemi kapsamında KPI olarak değerlendirmeye dahil olacak memnuniyet oranı, 2015 için en az %85 olarak hedeflenmiş olup, gelecek seneler için iyileştirici hedefler verileceği bilgisi edinilmiştir.

Ana sözleşmede herhangi bir düzenleme olmamakla birlikte iç düzenlemelerde yer alan ve çalışanların yönetime katılımı anlamında hayata geçirilmiş olan bu uygulamalar ilkelere uyum anlamında olumlu değerlendirilmiştir.

Bu alt bölümde TURCAS'ın, kurumsal yönetim ilkelerine çok iyi düzeyde uyum sağladığı kanısına varılmıştır.

c. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası

Şirketin oldukça detaylı ve çağdaş normlara uygun belirlenmiş bir İnsan Kaynakları Politikası bulunmaktadır. İnsan Kaynakları Politikalarının oluşturulması, uygulanması ve geliştirilmesi, Koordinasyon ve Düzenleyici İşler Direktörlüğü bünyesindeki İnsan Kaynakları Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir. İnsan Kaynakları Politikaları kapsamında oluşturulan süreçler, işe alınan personelin eğitim ve kariyer yolunda hem kurumun hem çalışanların haklarını korumaya yönelik, objektif ölçütlere dayalı, verimlilik esaslarını ön plana çıkartan yazılı prosedürleri kapsamaktadır.

İşe alma, çalışma koşulları, disiplin uygulamaları, personelin yetki ve

sorumlulukları, ücret, sağlık, izin hakları, terfiler, görev değişiklikleri ve işten çıkarma, ölüm, istifa ve emeklilik gibi konularda çok ayrıntılı prosedür ve iç düzenlemeler bulunmakta olup uygulamada da bu politikalara sadık kalındığı gözlenmiştir. İşe alım politikaları oluşturulurken ve kariyer planlamaları yapılırken eşit koşullardaki kişilere eşit fırsat sağlanması ilkesinin benimsendiği kanaati oluşmuştur.

Şirketçe çalışanlarına performans ve ödüllendirme kriterlerini duyurulmuş, performans değerlendirme sonuçlarının çalışanların toplam gelirlerini doğrudan etkilemekte olduğu, ayrıca atama, terfi ve gelişim planlarının hazırlanmasında göz önünde bulundurulduğu ifade edilmiştir. İnsan Kaynakları Müdürlüğü tarafından 2014 yılında Performans Yönetim Sistemi El Kitabı yayınlanmıştır. Bu el kitabında, Performans Yönetim Sistemi tüm detaylarıyla anlatılmaktadır.

Şirket'in iş süreçlerinin her aşamasında insan haklarına saygılı ve hiçbir koşulda cinsiyet, yaş, din, dil, ırk, etnik köken vb. ayrımı yapmadan tüm paydaşlara ve çalışanlara eşit davranmaya özen gösterdiği izlenimi edinilmiştir. Bu konuda aksine uygulamalar nedeniyle çalışanlardan şirket üst yönetimine ulaşan herhangi bir şikâyet bulunmadığı bildirilmiştir.

Belgeler üzerinde ve yerinde yapılan çalışmalarda, çalışanlara yönelik eğitim politikalarının oluşturulduğu, bu politikaların en son 01.04.2011 tarihinde güncellendiği ve oldukça yeterli olduğu gözlemlenmiştir.

Şirket Eğitim Politikasını şöyle belirlemiştir: "Turcas Petrol A.Ş. vizyon, misyon, strateji ve politikaları doğrultusunda; çalışanlarının eğitim ve gelişim ihtiyacının tespit etmek, her çalışanın bireysel ve mesleki gelişimine olanak sağlamak, katkıda bulunmak temel politikamızdır. Bu politika çerçevesinde; kişisel gelişim eğitimleri, mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik uzmanlık eğitimleri planlanmakta ve gerçekleştirilmektedir. Sürekli değişen ve gelişen yöneticilik yaklaşımlarını iletmek, liderlik becerilerini geliştirmeye yardımcı olmak ve faaliyet gösterilen farklı ülkelerdeki iş yapma kültürlerini tanıtmak amacıyla da eğitimler gerçekleştirilmektedir. "

2014 yılında kişi başına düşen yıllık eğitim saatinin 30 saat olduğu, 2015 yılı için programlanan eğitimin ise mevcut saatin en az %10 oranında artırılması olduğu bilgisi edinilmiştir.

31 Aralık 2014 tarihi itibariyle toplam çalışan sayısı 48'dır. (29 Erkek, 19 Kadın) Çalışanların %76'sı lisans ve lisansüstü eğitim almışlardır.

Uzmanlarımızın Şirket yetkilileri ve çalışanları ile yaptığı görüşmelerde edindiği bilgiler çerçevesinde; çalışanların izin almak suretiyle dernek faaliyetlerinde yer almasının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır.

Çalışanlar herhangi bir sendikal örgütlenmeye dâhil değildir.

Çalışanlara yönelik olarak hisse senedi edindirme planları oluşturulmamıştır.

Bu alt bölümde TURCAS'ın, kurumsal yönetim ilkelerine çok iyi düzeyde uyum sağladığı kanaati oluşmuştur.

d. Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler

Şirket üretim ve satış faaliyetlerini diğer grup içi şirketlere devretmesi nedeniyle bir müşteri kitlesine sahip değildir.

Tedarikçilerle ilgili işlemler ise her tedarikçi ile ayrı sözleşme imzalamak suretiyle sürdürülmekte ve tedarikçi ile olan ilişkisini kamuyu aydınlatma araçları ile duyurmaktadır.

Yerinde ve örnekleme yoluyla seçilen belgeler üzerinde yapılan çalışmalarda mal ve hizmet alınan tedarikçilerle çalışmaların bu konuda oluşturulan iç prosedürlere uygun sürdürülmekte olduğu izlenimi edinilmiştir.

Tedarikçiler ile ilgili ticari sır kapsamındaki bilgilerin gizliliğine özen gösterildiği,

çalışanların da gizlilik konusunda yeterli bilgiye sahip oldukları ve gerekli dikkati gösterdikleri anlaşılmıştır.
Bu alt bölümle ilgili şirket uygulamalarında Kurumsal Yönetim İlkelerine uygun davranıldığı izlenimi edinilmiştir.

e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

Tüm çalışanların uymak zorunda olduğu bir etik kurallar bütünü hazırlanmış, genel kurulca onaylanarak şirketin kurumsal internet sitesinde yayınlamıştır. Etik kurallar incelendiğinde, oldukça kapsamlı ve ilkelerle uyumlu bir içeriğe sahip olduğu görülmüştür. Çalışanların etik kurallara aykırı tutumu tespit edildiğinde uygulanacak prosedür gerek iş sözleşmelerinde ve personel yönetmeliğinde gerekse etik ilkeler içerisinde yer almaktadır.

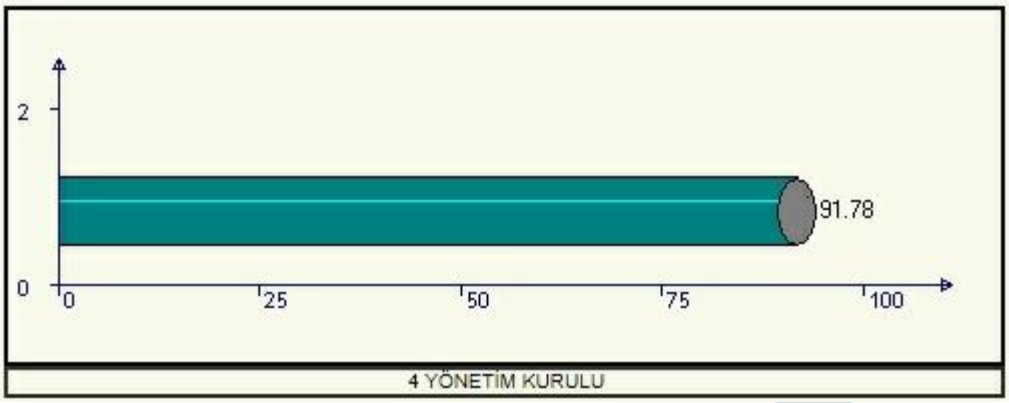
Mevzuata uyum çalışma grubu yeni çıkan tebliğleri tartışmak üzere toplanmaya devam etmiştir. Buna göre aksiyon planları belirlenmiş ve takibi sağlanmıştır.

TURCAS Kurumsal Sosyal Politikalarını belirlemiş ve kamuya açıklamıştır. Bu politikaları; Sürdürülebilirlik Çalışmaları, Çevreye Karşı Yükümlülüğümüz, Topluma Karşı Yükümlülüğümüz, Etik Kurallar, Yardım ve Bağışlar, Shell & Turcas ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk, RWE & Turcas ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk olarak yedi (7) başlık altında toplamış olup oldukça kapsamlı uygulama kodlarına dönüştürmüştür.

Şirket bu alt bölümdeki uygulamalarıyla da ilkelere oldukça iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

Kobirate®

D. YÖNETİM KURULU



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ **Şirketin stratejik hedefleri, ihtiyaç duyacağı insan ve finansal kaynakları yönetim kurulunca belirlenmiştir.**
- ✓ **Yönetim kurulu üye sayısı, kurulun verimli ve yapıcı çalışmalar yapması için yeterlidir.**
- ✓ **Yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğunun icrada görevli olmayan üyelerden oluşması sağlanmıştır.**
- ✓ **İcrada görevli olmayan yönetim kurulu üyelerinden ikisi bağımsız üyedir.**
- ✓ **Yedi üyeli Yönetim kurulunda üç kadın üye bulunmaktadır.**
- ✓ **Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır.**
- ✓ **Yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında borç/kredi ilişkisi bulunmamaktadır.**
- ✓ **Kurumsal Yönetim, Denetim, Riskin Erken Saptanması Komiteleri ve diğer komiteler etkin bir şekilde çalışmaktadır.**
- ✓ **Yönetim kurulu için özeleştiri ve performans değerlendirilmesi yapılması konusunda kriterler belirlenmiş, uygulamaya geçilmiştir.**
- ✓ **Yönetim kurulu üyelerinin görev kusurlarına karşı sermayenin %25'i oranında yönetici sorumluluk sigortası yapılmış ve KAP'ta açıklanmıştır.**
- ✓ **İç denetim birimi etkin bir şekilde çalışmakta ve denetim komitesine dönemsel olarak raporlama yapmaktadır.**
- ✓/✗ **Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretlerin kişi bazında açıklanması uygun olacaktır.**
- ✗ **"C" Grubu hissedarın yönetim kuruluna gönderdiği üyenin bazı önemli konularda veto hakkı bulunmaktadır.**

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; ***Yönetim Kurulunun İşlevi, Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları, Yönetim Kurulunun Yapısı, Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli, Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler ve Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar*** başlıkları çerçevesinde 139 farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bölümden **92,66** puan almıştır.

a. Yönetim Kurulunun İşlevi

Yönetim kurulu, alacağı stratejik kararlarla, şirketin risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk

yönetimi anlayışıyla şirketin öncelikle uzun vadeli çıkarlarını gözeterek, şirketi idare ve temsil etmektedir. Yönetim kurulu bu anlamda şirketin stratejik hedeflerini tanımlamış, ihtiyaç duyulacak insan ve finansal kaynaklarını belirlemiştir.

TURCAS'ın Yönetim Kurulu, şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu gözetmekte; şirket yönetiminin performansını denetlemektedir.

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

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

b. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları

Yönetim kurulunun, faaliyetlerini şeffaf, hesap verebilir, adil ve sorumlu bir şekilde yürütmekte olduğu görülmektedir.

Yönetim kurulu üyeleri arasındaki görev dağılımı, kurul üyelerinin görev ve yetkileri faaliyet raporunda açıkça belirtilmektedir.

Yönetim kurulu, başta pay sahipleri olmak üzere şirketin menfaat sahiplerini etkileyebilecek olan risklerin etkilerini en aza indirebilecek risk yönetim ve bilgi sistemleri ve süreçlerini de içerecek şekilde iç kontrol sistemlerini oluşturmuştur. Şirket bünyesinde grup şirketlerinin denetimlerini da üstlenen ve doğrudan Denetim Komitesine bağlı İç Denetim Müdürlüğü oluşturulmuş, Yönetim Kurulunun 2012/25 sayılı toplantısında "İç Denetim Yönetmeliği" görüşülüp kabul edilmiştir. Söz konusu karar aynı tarihli KAP açıklaması ile de kamuya duyurulmuştur. 2014 yılında İç Denetim Müdürlüğü, toplam elli bir (51) kez denetim yapmıştır. Denetim Komitesi ve İç Denetim Müdürlüğünün periyodik olarak ve eşit frekansta toplantılar yaptığı öğrenilmiştir. Hazırlanan denetim raporları Denetim Komitesi aracılığıyla beş (5) kez Yönetim Kuruluna sunulmuştur.

Yönetim kurulu başkanı ile icra başkanı/genel müdürün yetkilerinin net bir biçimde ayrıştırılması ilkesine uygun olarak; Şirket ana sözleşmesinin 14 ve 16. Maddelerinde yönetim kurulu ve başkanının görevleri açıkça sayılmıştır. Diğer yandan yönetim kurulunun çalışma esaslarını düzenleyen yönetmelik içerisinde de yönetim kurulu başkanı, üyeler ve genel müdürün görevleri detaylı bir şekilde tanımlanmıştır. Bu görev tanımları ilkelerle büyük ölçüde örtüşmektedir.

Yönetim kurulunun şirket ile pay sahipleri arasında etkin iletişimin korunmasında, yaşanabilecek anlaşmazlıkların giderilmesinde ve çözüme ulaştırılmasında öncü rol oynadığı izlenimi edinilmiştir. Yönetim Kurulu bu amaca yönelik olarak Kurumsal Yönetim Komitesi ve Yatırımcı İlişkiler Birimi ile yakın işbirliği içerisinde bulunmaktadır. Aynı şekilde; yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, yöneticiler ile sürekli ve etkin işbirliği içerisinde olduğu gözlemlenmiş, gerekli görülen durumlarda yöneticilerin yönetim kurulu toplantılarına katıldığı öğrenilmiştir. Ayrıca oluşturulan İcra Komitesinde hem yönetim kurulu üyeleri hem de üst düzey yöneticilere yer verilmek suretiyle şirketin stratejik kararlarında yönetim kurulu ile profesyoneller arasındaki bilgi akışının kesintisiz ve sağlıklı sürdürülmesi amaçlanmıştır.

Yönetim kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları ile şirkette sebep olacakları zarar, şirket sermayesinin %25'ini aşan bir bedelle sigorta edilmiş ve bu husus 28.02.2014 tarihinde Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda açıklanmıştır.

TURCAS'ın bu alt bölümdeki uygulamaları ilkelere önemli ölçüde uygundur.

c. Yönetim Kurulunun Yapısı

Şirket Yönetim Kurulu bir (1) başkan ve altı (6) üye olmak üzere toplam yedi (7) kişiden oluşmaktadır. Böylece İlkelerde istenen asgari üye sayısı koşulu sağlanmış olup yönetim kurulu üyelerinin verimli ve yapıcı çalışmalar yapmaları ve komitelerin oluşumu ve

çalışmalarını etkin bir şekilde organize etmeleri bakımından yeterli durumdadır.

Yönetim Kurulunda dört (4) üye icracı olmayan üye statüsünde olduğundan, bu haliyle yönetim kurulu yapısında ilkelere uygunluk sağlanmıştır. Kurulda icracı olmayan üyelerden ikisi (2) bağımsız üyedir. Bağımsız yönetim kurulu üyeleri, mevzuat, ana sözleşme ve ilkelerde yer alan kriterler çerçevesinde bağımsız olduğuna ilişkin yazılı beyanlarını Kurumsal Yönetim Komitesine sunmuştur. Kurumsal Yönetim Komitesi, bağımsız üyelik için aday tekliflerini, adayın bağımsızlık ölçütlerini taşıyıp taşımaması hususunu dikkate alan değerlendirmelerini yönetim kurulun onayına sunmuş ve şirket, kesinleşmiş bağımsız üye aday listesini genel kurul toplantı ilanı ile birlikte kamuya açıklamıştır. Ana sözleşmede yapılan değişiklikle yönetim kurulu üyelerinin en fazla üç yıla kadar görev yapabileceği ve bu süre sonunda yeniden seçilebileceği hükme bağlanmıştır.

Denetimden sorumlu komite üyelerinin özgeçmişleri incelendiğinde, denetim/ muhasebe ve finans konusunda uzun yıllar çalışmış ve ilkelerde istenilen deneyime sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Yönetim kurulunda üç (3) kadın üye görev yapmaktadır. Bu yapılanma sonucu; Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu" tarafından 2014 yılında ikinci defa düzenlenen "Kadınlarla Güçlendirilmiş Yönetim Kurulu Endeksi"nde Turcas 2.sırada yer almış ve "2014 Kadınlarla Güçlendirilmiş Yönetim Kurulu Ödülü"nü kazanmıştır. Turcas, Bağımsız Kadın Direktörler Projesi kapsamında hazırlanan üç ayrı endekste de Türkiye'de halka açık 422 şirket arasında ilk 5 içerisinde yer almıştır. Güçlendirilmiş Kadın Endeksi'nde Türkiye 2.'si, Cinsiyet Çeşitliliği Endeksi'nde Türkiye 3.'sü ve Kadın Yönetim Kurulu Üyeleri Oranı'nda Türkiye 5.'si olan Turcas Petrol, halka açık enerji şirketleri arasında kadınların yönetiminde en çok söz sahibi olduğu şirket unvanını korumuştur.

TURCAS bu alt bölümde ilkelere çok iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli

Yönetim kurulu görevlerini etkin olarak yerine getirebileceği sıklıkta toplanmaktadır. Şirket ana sözleşmesinde yönetim kurulu toplantı sayısı, yönetim kurulu toplantı ve karar nisabına yer verilmiştir. Yönetim Kurulu karar defterinde yapılan incelemelerde yönetim kurulunun 2014 yılında dört (4) kez, toplandığı, yirmi iki (22) karar alındığı ve üyelerin tüm toplantılara katıldıkları belirlenmiştir.

Yönetim kurulu toplantılarının mevzuat ve ana sözleşmenin yönetim kurulu toplantılarına ilişkin düzenlemelerine uygun yapıldığı, ayrıca toplantı süreçlerinin de şirket içi düzenlemeler ile yazılı hale getirildiği görülmüştür. Ana sözleşmenin 15. Maddesinde "Olağan toplantılarda toplantı gününden en az 7 gün önce toplantı çağrısının yapılması, çağrıya gündemin ve gündemle ilgili evrakların eklenmesi gereklidir." denilerek toplantı gündeminde yer alan konular ile ilgili bilgi ve belgelerin, eşit bilgi akışı sağlanması amacıyla, toplantıdan yeterli zaman önce yönetim kurulu üyelerinin incelemesine sunulması gerekliliği hükme bağlanmıştır. Diğer yandan yönetim kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağı şirket içi düzenlemeler ile yazılı hale getirilmiş, bu prosedürün, mevzuat, ana sözleşme ve ilkelere uygun olduğu, uygulamada da bu yönetmelik hükümlerine uygun davranıldığı görülmüştür.

Yönetim Kurulunun sekretaryası Hukuk Müşaviri Özgür Altıntaş tarafından yapılmaktadır.

Ana sözleşmenin 15. maddesinde "Yönetim Kurulu, kurumsal yatırımcı niteliğini haiz ve sermayedeki payı %5 ve üzerindeki pay sahiplerinin talebiyle de toplanabilir. Davet talebi Yönetim Kurulu Başkanı'na yapılır. Yönetim Kurulu Başkanı'nın daveti olumlu karşılaması ve derhal toplantı yapılmasının

gerekmediği sonucuna varması halinde konuyu ilk Yönetim Kurulu toplantısının gündemine alır." denilmektedir. Kurumsal yatırımcı niteliğini haiz azlık pay sahiplerine yönetim kurulunu toplantıya davet etme hakkının ana sözleşme ile düzenlenmiş olması Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum açısından olumlu karşılanmıştır.

Yönetim Kurulu Üyesinin şirketteki görevini aksatmamasını teminen Yönetim Kurulu Çalışma Esasları içerisinde; "*Yönetim Kurulu Üyesi Şirket işleri için yeterli zaman ayırır. Yönetim Kurulu Üyesi'nin başka bir şirkette yönetici ya da Yönetim Kurulu Üyesi olması veya başka bir şirkete danışmanlık hizmeti vermesi halinde, söz konusu durumun çıkar çatışmasına yol açmaması ve üyenin Şirket'teki görevini aksatmaması esastır.*" ifadesi ile bir düzenleme yapılmıştır. Bu konuda faaliyet raporu içerisinde de bir açıklama bulunmaktadır.

Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır. Ancak şirket ana sözleşmesinin 15. Maddesinde "*Yönetim Kurulu'nun sadece aşağıda belirtilen önemli kararlarda (önemli kararlar on iki maddede tanımlanmıştır) C Grup Hisseleri'nin aday göstermiş olduğu en az bir Yönetim Kurulu Üyesinin olumlu oy kullanması şarttır.*" denilmekte ve C grubu hisse vekillerine veto hakkı tanınmaktadır.

TURCAS bu alt bölümle ilgili olarak Kurumsal Yönetim İlkelerine oldukça iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

e. Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler

Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarının sağlıklı bir biçimde yerine getirilmesi için *Denetimden Sorumlu Komite*, *Kurumsal Yönetim Komitesi* ve *Riskin Erken Saptanması Komitesi* teşkil edilmiş olup Yönetim Kurulu yapılanması gereği ayrı bir, Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi oluşturulmamıştır. Bu komitelerin görevleri Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir. Kurumsal Yönetim Komitesi Çalışma Esasları'nın da bu yapılanmaya uygun olarak yeniden düzenlenmekte olduğu yetkililerce ifade edilmiştir.

Komitelerin görev alanları, çalışma esasları ve hangi üyelerden oluşacağı yönetim kurulu tarafından belirlenmiş ve yazılı dokümanlar olarak kurul tarafından onaylanmıştır. Komitelerde görev alan üyeler Kamuyu Aydınlatma Platformunda açıklanmıştır.

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

Denetim komitesi iki (2) bağımsız üyeden teşkil edilmiştir. Komitede yönetim kurulu üyesi olmayan üye görevlendirmesi yapılmamıştır. İç düzenlemelerde Denetim Komitesinin yapısı ve görevleri;

Şirketin muhasebe sisteminin, finansal bilgilerin denetimi ile kamuya açıklanmasının ve iç kontrol sisteminin işleyişinin ve etkinliğinin gözetimini sağlamak amacıyla üyelerinin tamamı bağımsız yönetim kurulu üyelerinden oluşan Yönetim Kurulu'na bağlı olarak görev yapan bir komite olarak tanımlanmıştır. Komitenin 2014 yılı içerisinde beş (5) kez toplantı yaptığı, toplantıya ilişkin değerlendirmelerini Yönetim Kuruluna beş (5) kez raporlama yaptığı belirlenmiştir. Komitenin sekretaryası İç Denetim Müdürü C. Yusuf Ata tarafından yerine getirilmektedir.

Kurumsal yönetim komitesi; beş (5) üyeden oluşturulmuştur. Üç (3) komite üyesi icracı olmayan üyedir ve komite başkanı olarak bağımsız yönetim kurulu üyesi görevlendirilmiştir. Sermaye Piyasası Kurulu'nun II.17-1 Tebliği uyarınca Yatırımcı İlişkileri Birimi Yöneticisinin Kurumsal Yönetim Komitesi Üyesi olarak atanması sağlanmıştır. Komitenin, 2014 yılı içerisinde beş (5) toplantı yaptığı, Yönetim Kurulu'na toplantı sonuçları ve önerilerini içeren dokuz (9) raporlama yaptığı belirlenmiştir.

Komitenin sekretaryası YİB Müdür Yardımcısı Pınar Saatcioğlu (Ceritoğlu) tarafından yapılmaktadır.

Şirketin karşılaşabileceği risklerin izlenmesi ve risk yönetimi süreçlerinin yürütülmesi için gerekli politikaların geliştirilmesi amacıyla yönetim kurulu bünyesinde Riskin Erken Saptanması Komitesi oluşturulmuştur. Komitenin, risk yönetim sistemlerini en az yılda bir kez gözden geçireceği hususu iç düzenlemelerde hükme bağlanmıştır. Komite bir (1) bağımsız yönetim kurulu üyesi, bir (1) icracı yönetim kurulu üyesi ve iki (2) profesyonel yöneticiden oluşturulmuştur. Riskin Erken Saptanması Komitesi 2014 yılı içerisinde altı (6) toplantı, iki (2) kez de Yönetim Kuruluna raporlama yapmıştır. Komitenin sekreteryası Kurumsal Finansman ve Risk Yönetimi Müdür Yardımcısı Ebru Özkaya tarafından yapılmaktadır.

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

Komiteler, gerekli gördükleri yöneticiyi toplantılarına davet edip ve görüşlerinden faydalanmakta, komitelerde yapılan tüm çalışmaları yazılı hale getirip kayıtları tutulmaktadır.

Komiteler aşağıdaki üyelerden oluşturulmuştur:

Denetimden Sorumlu Komite

Adı Soyadı	
Ayşe Botan Berker	Başkan (YKÜ-Bağımsız)
Neslihan Tonbul	Üye (YKÜ-Bağımsız)

Kurumsal Yönetim Komitesi

Adı Soyadı	
Neslihan Tonbul	Başkan (YKÜ-Bağımsız)
Yılmaz Tecmen	Üye (YKÜ-İcracı Değil)
Matthew James Bryza	Üye (YKÜ-İcracı Değil)
Erkan İlhantekin	Finans Direktörü-CFO
Altan Kolbay	Kurumsal İletişim ve Kamu İlişkileri Müdürü

Riskin Erken Saptanması Komitesi

Adı Soyadı	
Ayşe Botan Berker	Başkan (YKÜ-Bağımsız)
Banu Aksoy Tarakçıoğlu	Üye (YKÜ-İcracı)
Erkan İlhantekin	Finans Direktörü-CFO
Özgür Altıntaş	Hukuk Müşaviri

Kurumsal Yönetim İlkelerinde sayılan ve oluşturulması zorunlu komiteler dışında; en az iki (2) yönetim kurulu üyesi ve üst düzey yöneticilerden oluşan "İcra Komitesi" tesis edilmiştir. Söz konusu komite halihazırda sekiz (8) üyeden müteşekkildir. Komitenin amacı çalışma esaslarında;" İnovasyonu şirket kültürü haline getirmek, şirket ve grup içi gereksinimler ile şirket dışındaki ani değişimleri iyi algılamak, değişimi şirket politikası haline getirmek amacıyla iş geliştirme sürecini yeniden yapılandırarak, etkinleştirmek" olarak tanımlanmıştır.

Komite 2014 yılı içerisinde on iki (12) toplantı yapmıştır.

Bu alt bölümle ilgili olarak şirketin Sermaye Piyasası Kurulu'nun kurumsal yönetim ilkelerine çok iyi düzeyde uyum sağladığı kanısına varılmıştır.

f. Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar

Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmiş ve elektronik ortamda kamuoyu ile paylaşılmıştır. Yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları genel kurulda ortakların bilgisine sunulmuştur.

Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde hisse senedi opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaması ilkesine uygun

davranıldığı ve bu üyelerin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak ölçüde belirlendiği görülmüştür.

Şirketin, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya üst düzey yöneticilerine borç ve kredi vermediği veya üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırmadığı veya lehine kefalet gibi teminatlar vermediği öğrenilmiştir.

2014 yılında ilk kez yönetim kurulu için özeleştiri ve performans ölçümlemesi yapılmış, ulaşılan verilerin değerlendirmesi yapılmıştır.

Yıllık faaliyet raporlarında yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayrımına yer verilerek açıklanmıştır. II-17.1 Sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği gereği yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatlerin, kişi bazında açıklanması uygun olacaktır.

Kobirate®

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

NOT	TANIMLARI
9–10	Şirket Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine büyük ölçüde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri oluşturulmuş ve çalışmaktadır. Şirket için oluşabilecek tüm riskler tespit edilmiş ve aktif şekilde kontrol edilmektedir. Pay sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık faaliyetleri üst düzeydedir. Menfaat sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Yönetim kurulu yapısı ve çalışma koşulları kurumsal yönetim ilkelerine tam uyumludur. Şirket halka arzı halinde BIST Kurumsal Yönetim Endeksine en üst düzeyde katılmaya hak kazanacaktır.
7–8,9	Şirket Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine önemli ölçüde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri oluşturulmuş az sayıda iyileştirilmeye gerek olsa da çalışmaktadır. Şirket için oluşabilecek riskler önemli ölçüde tespit edilmiş kontrol edilebilmektedir. Pay sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Kamuyu aydınlatma şeffaflık faaliyetleri üst düzeydedir. Menfaat sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları kurumsal yönetim ilkeleri ile uyumludur. Büyük riskler teşkil etmese de kurumsal yönetim ilkelerinde bazı iyileştirmelere gereksinim vardır. Şirket halka arzı halinde BIST Kurumsal Yönetim Endeksine dahil edilmeyi hak edecektir.
6–6,9	Şirket Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine orta düzeyde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri orta düzeyde oluşturulmuş ve çalışmakta fakat iyileştirme gereksinimi vardır. Şirket için oluşabilecek riskler tespit edilmiş kontrol edilebilmektedir. Pay sahiplerinin hakları gözetilmekle beraber iyileştirmeye ihtiyacı vardır. Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık faaliyetleri gözetilmekle beraber iyileştirmeye ihtiyacı vardır. Menfaat sahiplerinin hakları gözetilmekle beraber iyileştirmeye ihtiyacı vardır. Yönetim kurulu yapısı ve çalışma koşullarında bazı iyileştirme gereksinimi vardır. Bu koşullarda şirket halka arzı halinde BIST Kurumsal Yönetim Endeksine katılmaya hazır değildir.

6.

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