



Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme Raporu



Turcas Petrol A.Ş.

8 Mart 2013

Geçerlilik Dönemi 08.03.2013-08.03.2014

SINIRLAMALAR

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından, **Turcas Petrol A.Ş.** hakkında düzenlenen Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Raporu, Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin SPK'nın 2005 yılında yayınlamış olduğu Kurumsal Yönetim ilkelerinde Aralık 2011 yılı Seri: IV No:56 sayılı ve Şubat 2012 yılı Seri: IV No:57 sayılı tebliğleri ile revize ettiği düzenlemeleri baz alarak ve SPK tarafından kabul edilen Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme Metodolojisine uygun olarak hazırlanmıştır.

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından düzenlenen Derecelendirme Raporu ilgili firmanın elektronik ortamda göndermiş olduğu 43 adet belge, bilgi, dosya, 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 itibarıyla 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 hiç bir zarardan Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri 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 | 5 |
| 3. | Şirketin Tanıtımı | 7 |
| 4. | Derecelendirmenin Bölümleri | |
| A. | Pay Sahipleri | 12 |
| a. | Pay Sahipliği Hakkının Kolaylaştırılması | 12 |
| b. | Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı | 13 |
| c. | Genel Kurula Katılım Hakkı | 13 |
| d. | Oy Hakkı | 14 |
| e. | Azlık Hakları | 14 |
| f. | Kâr Payı Hakkı | 15 |
| g. | Payların Devri | 16 |
| B. | Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık | 17 |
| a. | Kamuyu Aydınlatma Esasları ve Araçları | 17 |
| b. | İnternet Sitesi | 18 |
| c. | Faaliyet Raporu | 18 |
| C. | Menfaat Sahipleri | 20 |
| a. | Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikaları | 20 |
| b. | Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi | 21 |
| c. | Şirketin İnsan Kaynakları Politikası | 22 |
| d. | Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler | 23 |
| e. | Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk | 23 |
| D. | Yönetim Kurulu | 24 |
| a. | Yönetim Kurulunun İşlevi | 24 |
| b. | Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları | 25 |
| c. | Yönetim Kurulunun Yapısı | 25 |
| d. | Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli | 26 |
| e. | Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler | 27 |
| f. | Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar | 28 |
| 5. | Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Notları ve Tanımları | 29 |



TURCAS PETROL A.Ş.

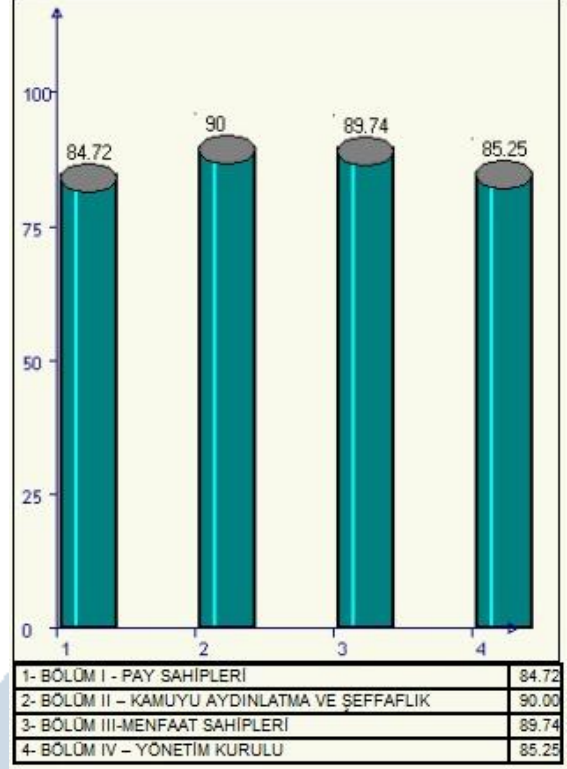
SPK KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE UYUM NOTU

8.75

Kobirate A.Ş. İletişim :

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

www.kobirate.com.tr



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 Aralık 2011 yılında Seri: IV No:56 sayılı tebliği ile revize ettiği 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 293 kriterin incelemesi ve Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, "İMKB Üçüncü Grup Şirketler" için hazırladığı metodolojisine göre değerlendirilmesi sonucu **TURCAS PETROL A.Ş.**'nin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu **8,75** olarak belirlenmiştir. Bu sonuç şirketin, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine önemli ölçüde uyum sağladığını, büyük riskler teşkil etmese de kurumsal yönetim uygulamalarında bazı iyileştirmelere gereksinimi olduğunu ve İMKB Kurumsal Yönetim Endeksine yer almayı üst düzeyde hak ettiğini ifade etmektedir.

Özet olarak ana başlıklar halinde derecelendirme çalışmasına bakıldığında;

Pay Sahipleri, bölümünden **TURCAS'ın** ulaştığı notun **84,72** olduğu görülmektedir.

Bu bölümde genel olarak şirketin SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. Pay Sahipleri ile İlişkiler Birimi'nin 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 sunulması kurumsal internet sitesinde kamuya açıklanmış olması olumlu uygulamalar olarak göze çarpmaktadır. Sermaye Piyasası Kurulu'nun Seri IV No:56 sayılı tebliğinde bu bölümle ilgili olarak uyulması zorunlu kılınan maddelere uyum sağlandığı ve 24 Mayıs 2012 tarihli genel kurulda ana sözleşmede gerekli değişikliklerin yapıldığı belirlenmiştir.

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık bölümünden **90,00** alan şirketin; bilgilendirme politikasını oluşturup kamuya açıklamış olması, internet sayfasında ilkelerde sayılan ve yatırımcıların ihtiyaç duyabileceği şirketle ilgili birçok güncel bilgiye ulaşılabilmesi olumlu karşılanmıştır. Şirketin kurumsal internet sitesi ve yıllık faaliyet raporları kurumsal yönetim ilkelerini büyük ölçüde karşılamaktadır.

Menfaat Sahipleri Bölümünde şirketin ulaştığı notun **89,74** olduğu görülmektedir.

Bu bölümde şirket SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne önemli ölçüde uyum sağlamıştır. Son derece kapsamlı bir İnsan Kaynakları Politikası oluşturulmuş, işe alım, performans değerlendirme, yükselme, ödüllendirme, izin ve sosyal haklar gibi çalışanları ilgilendiren konularda yapılan bu iç düzenlemeler çalışanlara duyurulmuştur. Şirketin aldığı yönetim danışmalığı hizmeti halen devam etmektedir. Bu kapsamda yeni bir Yönetim Organigramı oluşturmuş, bu yapıya uygun yönetmelik ve şirket içi

düzenlemeler hazırlanmıştır. Yeni yapılanma ile mevcut ve yeni oluşturulan birimlerin görevleri, iş tanımları belirlenmiş ve süreçler oluşturulmuştur.

Çalışanlara yönelik olarak tazminat politikası hazırlanmış, yönetim kurulunda onaylanmış ve şirketin kurumsal internet sitesinde yayımlanmaktadır.

Tüm çalışanların uymak zorunda olduğu kapsamlı bir etik kodu bulunmakta olup çalışanların bu kurallara uygun davranmaları için gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır.

Şirketin kurumsal sosyal sorumluluk politikaları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.

Yönetim Kurulu bölümünde ise şirketin ulaştığı notun **85.25** 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, esas sözleşmeye ve iç düzenlemelere uygunluğunu gözetmekte olduğu belirlenmiştir.

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

İlkelerde anılan denetim, kurumsal yönetim ve riskin erken saptanması komiteleri oluşturulmuş, çalışma prensipleri belirlenerek yazılı dokümanlar olarak hazırlanmıştır.

Diğer yandan, yönetim kurulunda, bağımsız üye bulunması, yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarının belirlenerek genel kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunulmuş olması ilkelere uyum konusunda önemli uygulamalar olarak görülmüştür.

2. DERECELENDİRME METODOLOJİSİ

Kurumsal Yönetim Derecelendirmesi, firmaların 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 denetleyen ve mevcut duruma karşılık gelen bir notu veren sistemdir.

1999 Yılında Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü OECD Kurumsal Yönetim İlkelerini Bakanlar Kurulu'nda onaylamış ve yayınlamıştır. Bu tarihten itibaren ilkeler, dünya genelinde karar alıcılar, yatırımcılar, pay sahipleri ve şirketler açısından uluslararası bir referans haline gelmiştir. İlkeler 2002 yılında yeniden gözden geçirmeye tabi tutulmuş ve günümüze uygun hale getirilmiştir.

Türkiye'de ise Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Kurumsal Yönetim ile ilgili çalışmaları üstlenmiştir. SPK ilk olarak 2003 yılında Kurumsal Yönetim İlkelerini oluşturmuş, daha sonra da 2005 yılında yeniden gözden geçirip yayınlamıştır. Kurul son olarak Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni Aralık 2011/Şubat 2012/Şubat 2013 yılında Seri: IV No:56, Seri: IV No:57 ve Seri: IV No:63 tebliğleri ile revize etmiştir. İlkeler, Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ve Yönetim Kurulu olmak üzere dört ana başlık altında toplanmıştır.

SPK'nın dışında BDDK'da 01.11.2006 tarih ve 26333 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bankaların Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Yönetmeliği ile Bankaların uygulaması gerekli kuralları bu yönetmelikte toplamıştır.

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. (Kobirate A.Ş) Kurumsal Yönetim Derecelendirmesi'ni Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerine (SPKKYİ) bire bir esas alan bir

sistemle gerçekleştirmektedir. Bu sistemde firmalar SPKKYİ' ye uygun olarak Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ve Yönetim Kurulu olmak üzere dört ana başlık altında analiz edilir.

Bu analiz sırasında iş akışının ve analiz yönteminin Kobirate A.Ş. Etik İlkelerine tam anlamıyla uygunluğu gözetilir.

Bu analiz sırasında firmanın kurumsal yönetim ilkelerine uygunluğunu ölçebilmek için İMKB'de işlem gören üçüncü grup firmalarda 293 adet farklı kriter gözetilir. Bu kriterler Kobirate A.Ş.'ye özel olan Kurumsal Yönetim Derecelendirme Soru Setlerine dönüştürülmüş olup firmalar ya da bankalardan bu soruların cevapları elektronik ortamda alınmaktadır. Alınan cevaplar derecelendirme uzman ve analistlerince incelenmekte, tekrar kontrol edilmekte ve sonuçlarıyla birlikte bir rapor haline getirilip Kobirate Kurumsal Yönetim Derecelendirme Komitesine nihai karar için sunulmaktadır.

Firmanın Kurumsal Yönetim Derecelendirme Komitesi'nden alacağı puan 0 ile 10 arasında olmaktadır. Bu puantajda 10 mükemmel, SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkelerine tam anlamıyla uyumlu anlamına, 0 ise çok zayıf mevcut yapıda SPK Kurumsal Yönetim İlkeleriyle hiçbir anlamda uyum bulunmadığı anlamına gelmektedir.

Bu anlamda toplam nota ulaşmada Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde de benimsemiş olduğu oranlarda:

- Pay Sahipleri %25
- Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık %35
- Menfaat Sahipleri %15
- Yönetim Kurulu %25

ağırlığa sahip olarak değerlendirmeye alınmakta ve nihai nota ulaşılmaktadır.

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 için Geliştirilmesi Gerekli Uygulama

anlamında kullanılmaktadır.



3. ŞİRKETİN TANITIMI



| | |
|------------------------------------|--|
| Şirket Unvan | : Turcas Petrol Anonim Şirketi |
| Şirket Adresi | : Emirhan Caddesi 109 Atakule Kat:6 Beşiktaş 34349 İstanbul |
| Şirket Telefonu | : (0212) 2590000 / 18 Hat |
| Şirket Faksı | : (0212) 2590018 / 19 |
| Şirket Web Adresi | : www.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 petrol, petrokimya, akaryakıt, 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 İlhanterkin

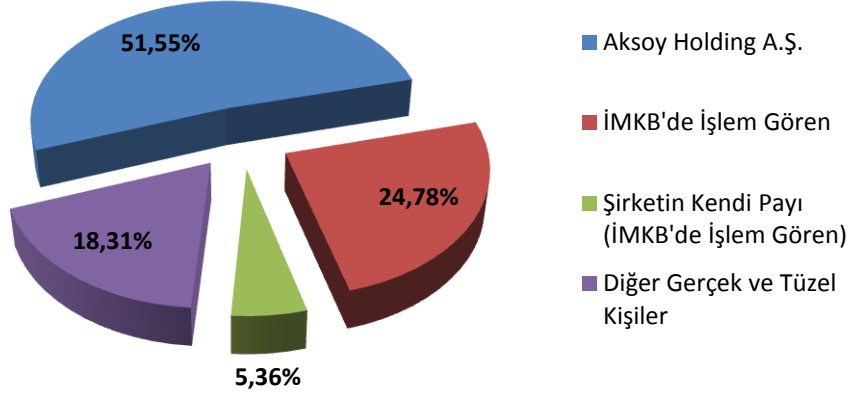
Kurumsal Finansman & Yatırımcı İlişkileri Müdürü

erkan.ilhanterkin@turcas.com.tr;

0212 259 0000/1282

Şirket Ortaklık Yapısı (rapor tarihi itibariyle)

Turcas Petrol A.Ş. Ortaklık Yapısı (03.01.2013)



Kaynak : www.kap.gov.tr

| Ortak Adı | Payı (TL) |
|---|-----------------------|
| Aksoy Holding A.Ş. | 115.979.909,81 |
| İMKB İşlem Gören | 55.748.652,89 |
| Şirketin Kendi Payı (İMKB'de İşlem Gören) | 12.059.447,00 |
| Diğer Gerçek ve Tüzel Kişiler | 41.211.990,30 |
| Toplam | 225.000.000,00 |

Turcas Petrol A.Ş. Nihai Hakim Pay Sahipleri Tablosu

| Ortak Adı | Hisse Oranı |
|------------------------|--------------|
| Erdal Aksoy | 30,86 |
| Saffet Batu Aksoy | 10,32 |
| Banu Aksoy Tarakçıoğlu | 10,32 |
| Ayşe Belkıs Aksoy | 0,05 |
| TOPLAM | 51,55 |

Kaynak Turcas Petrol A.Ş. Web Sitesi

Şirket Yönetim Kurulu

| Ad/ Soyadı | Unvanı |
|-------------------------------|------------------------------|
| Erdal Aksoy | Yönetim Kurulu Başkanı |
| Yılmaz Tecmen | Yönetim Kurulu Başkan Vekili |
| S.Batu Aksoy | Yönetim Kurulu Üyesi ve CEO |
| Banu Aksoy Tarakçıoğlu | Yönetim Kurulu Üyesi |
| Ayşe Botan Berker | Yönetim Kurulu Üyesi |
| Mehmet Sami | Yönetim Kurulu Üyesi |
| Matthew J. Bryza | Yönetim Kurulu Üyesi |

Şirket İcra Kurulu

| 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 | Kurumsal Finansman ve Yatırımcı İlişkileri Müdürü |
| M. Selin Çınar Tungaç | Kurumsal İletişim Müdürü |

Şirket Üst Düzey Yönetimi

| Ad/ Soyadı | Unvanı |
|----------------------|---|
| Cabbar Yılmaz | Koordinasyon ve Düzenleyici İşler Direktörü |
| Arkın Akbay | Elektrik ve Gaz Grup Direktörü |
| C.Yusuf Ata | İç Denetim Müdürü |

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

| | 2011/9 | 2012/9 | Değişim % |
|---------------------------|---------------|---------------|------------------|
| Dönen Varlıklar | 94.517.961 | 201.654.950 | 113,35 |
| Duran Varlıklar | 658.222.325 | 772.192.933 | 17,31 |
| Toplam Aktifler | 752.740.286 | 973.847.883 | 29,37 |
| Kısa Vadeli Yükümlülükler | 6.875.564 | 16.902.371 | 145,83 |
| Uzun Vadeli Yükümlülükler | 197.094.073 | 271.231.950 | 37,62 |
| Öz Kaynaklar | 548.770.649 | 685.713.562 | 24,95 |

Kaynak : www.kap.gov.tr

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

| | 2011/09 | 2012/09 | Değişim % |
|---------------------------|-------------|--------------|-----------|
| Satış Gelirleri | 8.315.726 | 15.233.835 | 83,19 |
| Satışların Maliyeti (-) | (7.156.100) | (14.969.264) | 109,18 |
| Faaliyet Kârı veya Zararı | 9.496.399 | 10.304.978 | 8,51 |
| Vergi Öncesi Kâr/Zarar | 16.762.608 | 65.534.789 | 290,96 |
| Net Dönem Kârı/Zararı | 13.727.377 | 63.528.569 | 362,79 |

Kaynak : www.kap.gov.tr

Şirket Hisse Senedinin İ.M.K.B.'deki Son Bir Yıllık Zaman Dilimi İçerisindeki En Yüksek ve Düşük Kapanış Değerleri

| En Düşük (TL) | En Yüksek (TL) |
|---------------------|-----------------------|
| 2,02 (09 Ocak 2012) | 3,33 (26 Aralık 2012) |

Kaynak : Turcas Petrol A.Ş.

Şirketin Kısa Tarihçesi

1931 yılında, Limited Şirket statüsünde, Türkiye'nin ilk özel akaryakıt dağıtım firması olarak kurulan Türkp petrol 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 Türkp petrol ve Castrol'ün ilk üç harflerinin birleştirilmesi ile oluşturulmuştur. 1992 yılında halka açılan Şirket'in çoğunluk hisseleri 1996'da Tabas Petrolcülük A.Ş.tarafından satın alınmıştır. 1999 yılında Tabas Petrolcülük A.Ş. ile Turcas Petrolcülük A.Ş.'nin birleşmesi sonucu Şirket "Turcas Petrol A.Ş." unvanını almıştır.

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 itibarıyla faaliyetlerine başlamıştır.

Şirketin Faaliyetleri Hakkında Bilgi

Turcas'ın 75 yıldır sahip olduğu, bir noktada sayıları 1000'i aşan ancak daha sonra optimizasyon programı çerçevesinde 650 civarına indirdiği, benzin istasyonu ağını 1 Temmuz 2006 itibarıyla Shell Türkiye ile ortaklaşa kurduğu Shell & Turcas Petrol A.Ş. ("STAŞ") bünyesine geçirmesinden sonra şirket bir **holding** yapısına geçmiştir. Böylelikle akaryakıt dağıtım ve madeni yağlar faaliyetlerini direkt değil dolaylı olarak yapmaya ve STAŞ'daki %30'luk iştirakini aktifinde tutmaya başlamıştır.

STAŞ'ın Türkiye akaryakıt dağıtım ve madeni yağlar piyasasında faaliyet gösterecek lider kuruluşlardan biri olarak kârlılığını, verimliliğini ve pazar payını arttırması

beklenmektedir. Turcas ve Shell Türkiye, imzalamış oldukları Ortak Girişim Sözleşmesi hükümleri uyarınca STAŞ ile rekabet etmemeyi taahhüt ettiğinden Turcas'ın etkinliği söz konusu pazarlara iştirak ettiği STAŞ vasıtasıyla dolaylı yoldan gerçekleştirmektedir.

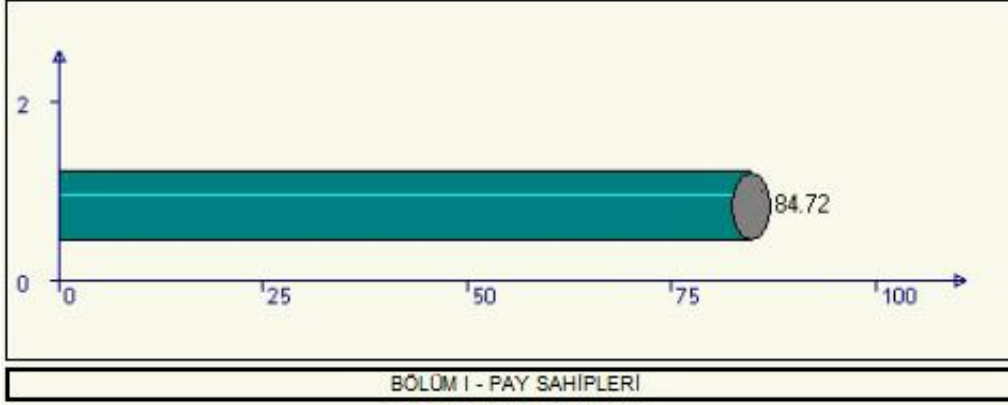
Turcas almış olduğu yönetim kurulu kararları ile enerji piyasalarının elektrik enerjisi üretimi, dağıtımı ve ticareti, doğalgaz ithalatı ve toptan satışı, potansiyel petrol rafinaj işleri, özellikle yurt dışında petrol arama ve üretimi gibi alanlarda projeleri değerlendirip, uygun bulunduğu projelere yatırım ve/veya ortaklık yapmak üzere çalışmalara başlamıştır.

Bu meyanda ilgili projelerin niteliği ve Turcas yönetim kurulunun takdirine bağlı olarak gerektiği yerlerde yerli veya yabancı ortaklarla işbirliğine gidilerek şirket büyümesini bir enerji holdingi olarak sürdürme yolunu seçmiştir.

Turcas bu stratejinin oluşturulmasına paralel olarak bir yeniden yapılanma sürecine girmiş, faaliyetlerini petrol ve petrokimya, doğalgaz ve elektrik konularında sürdürme kararı almıştır.



4. DERECELENDİRMEİNİN BÖLÜMLERİ A. PAY SAHİPLERİ



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Yatırımcı İlişkileri Birimi var ve pay sahiplerini ilgilendiren görevleri gereği gibi yerine getirmektedir.
 - ✓ 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.
 - ✓ Kâr dağıtım politikası genel kurulun onayına sunulmuştur.
 - ✓ Ana sözleşmede kâr payı avansı düzenlenmiştir.
 - ✓ İlkelerin pay sahipleri bölümünde uyulması zorunlu olan maddelerine uyum sağlanmıştır.
- * Oy hakkında imtiyaz bulunmaktadır.**
- ✓/* Halka açık paylarda olduğu gibi B ve C grubu nama yazılı hisselerin devrinin de

kolaylaştırılması uygun olacaktır.

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde belirtildiği üzere pay sahipliği hakkının kolaylaştırılması, pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakları, pay sahiplerinin genel kurula katılım hakları, pay sahiplerinin oy hakları, azlık pay sahiplerinin hakları, pay sahiplerinin kâr payı alma hakları ve pay sahiplerinin istediklerinde istediği kişilere paylarını devredebilme hakları başlıkları çerçevesinde **72** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bölümden **84,72** puan almıştır.

a. Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması

TURCAS'da Pay Sahipleri ile İlişkiler; Kurumsal Finansman ve Yatırımcı İlişkileri Müdürlüğü altında; Erkan İlhantekin (Kurumsal Finansman ve Yatırımcı İlişkileri Müdürü) Mehmet Erdem Aykın (Yatırımcı ve Pay Sahipleri ile İlişkiler Uzmanı) tarafından yürütülmektedir.

Bu birimin başlıca faaliyetleri SPK-İMKB-Takasbank ilişkileri, sermaye artırımları, halka arz işlemleri, temettü ödemeleri, ortaklar pay defteri kayıtlarının güncellenmesi, hisse devirleri, Merkezi Kayıt Kuruluşu ve KAP ile ilgili işlemler, Olağan ve Olağanüstü Genel Kurul çalışmaları, kamuyu aydınlatma işlemleri

ile Kurumsal Yönetim İlkelerinde sayılan görevleri yerine getirmektedir. Birim müdürü ve çalışanların 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.

Pay sahiplerinin telefon ve/veya diğer iletişim araçları ile yazılı olarak ulaştırdıkları bilgi isteklerinin de en kısa sürede yanıtlandığı ve yine pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakkının kullanılmasına yeterli özenin gösterildiği görülmüştür.

Dönem içinde pay sahiplerinin yaptığı tüm başvuruların karşılandığı ve yaklaşık 110 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. Yine aynı dönem içerisinde 90 adet analist toplantısı gerçekleştirilerek bireysel ve kurumsal yatırımcı ve hissedara bilgilendirme yapıldığı yetkililerce ifade edilmiştir.

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

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. Şirket ana sözleşmesinin 22. maddesinde yer alan "Belli hususların incelenip teftiş edilmesi için icabında Genel Kurul'ca Özel Murakıplar seçilir." ifadesi olumlu karşılanmış olmakla birlikte, bu ifadenin "Belirli bir maddi durumun özel olarak incelenmesi ve aydınlatılması için özel denetçi atanmasını her pay sahibinin "bireysel olarak genel kuruldan talep edebileceği" yönünde genişletilerek pay sahipleri tarafından anlaşılabilir duruma ve Kurumsal Yönetim İlkelerine uygun hale getirilmesi gerekmektedir.

c. Genel Kurula Katılım Hakkı

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

Genel kurul toplantı ilanının, mevzuat ile öngörülen usullerin yanı sıra, mümkün olan en fazla sayıda pay sahibine ulaşmayı sağlayacak her türlü iletişim vasıtası ile asgari 3 hafta önceden yapılmakta olduğu saptanmıştır. Şirket gerek olağan gerekse olağanüstü toplantı ilanları 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 sağlamaktadır.

Şirketin internet sitesinde genel kurul toplantı ilanı ile birlikte; açıklamanın yapıldığı tarih itibarıyla Şirketin ortaklık yapısını yansıtan toplam pay sayısı ve oy hakkı konusunda pay sahipleri ve kamuya duyuru yapılmaktadır. Aynı şekilde, genel kurul toplantı ilanı ile birlikte; genel kurul toplantı gündeminde yönetim kurulu üyelerinin değiştirilmesinin bulunması durumunda, yönetim kurulu üyeliğine aday

gösterilecek kişiler hakkında bilgiler de pay sahipleri ile paylaşılmıştır.

Gündem hazırlanırken, pay sahiplerinin gündemde yer almasını istedikleri konuları şirkete yazılı olarak iletmeleri halinde, yönetim kurulu tarafından dikkate alındığı bilgisi 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 düzenlenmiş bulunmaktadır.

Genel kurul toplantıları toplantı için uygun bir mekânda yapılmaktadır.

Toplantıda, yönetim kurulu üyeleri, denetçiler ve mali tabloların hazırlanmasında sorumluluğu bulunan yetkililer ile gündemde özellik arz eden konularda açıklamalarda bulunmak üzere konu ile ilgili kişilerin hazır bulunduğu, gündem maddelerinin ayrı ayrı oylandığı, oyların sayılıp pay sahiplerine toplantı 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.

Şirketin bağış ve yardım politikalarını oluşturulmuş ve 24 Mayıs 2012 tarihinde yapılan genel kurulda pay sahiplerinin onayına sunulmuştur. Şirketin SPK Seri IV No:56 tebliğ gereği uymak zorunda olduğu ilkelere uyduğu, şirket ana sözleşmesinde yapılması gerekli düzenlemelerin aynı tarihli genel kurulda yapıldığı görülmüştür.

Bu alt bölümle ilgili olarak ilkelere oldukça çok iyi 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 ilan 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 birçok maddesinde sermayenin en az yirmide birine tanınan hakların bu orandan daha düşük miktara sahip olanlara tanındığı görülmektedir. Ayrıca ana sözleşmenin 28. Maddesinde "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. " ifadesine yer verilerek azlık pay sahiplerinin genel kurulda görüşülmesini istediği konuların gündeme alınmasına imkân sağlanmaktadır.

Aynı şekilde; 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 karşılması 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.

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 AŞ 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 kistelyevm esası uygulanmaksızın hesap dönemi sonu itibarıyla mevcut payların tümüne, bunların ihraç ve iktisap tarihleri dikkate alınmaksızın dağıtılacağı,
- Hesaplanan "net dağıtılabilir dönem kârı", çıkarılmış sermayenin %5'inin altında kalması durumunda kâr dağıtım yapılmayabileceği;
- Yönetim Kurulunun; Kâr dağıtım 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 olmakla birlikte bugüne kadar temettü avansı dağıtımını yapmamıştır.

2011 yılı faaliyetleri sonucu 97.914.269.- TL net dönem kârı elde edildiği, yasal yedekler ayrıldıktan sonra 1 TL nominal değerdeki hisse için brüt 0,033333 TL, net 0,028333 TL olarak toplam 7.500.000.- TL'nin 29.05.2012 tarihinden itibaren ortaklara nakden ve

defaten dağıtıldığı ve bakiye tutarın da Geçmiş Yıllar Kârları olarak ayrıldığı görülmüştür.

Bu alt bölümde **TURCAS** ilkelere üst düzeyde uyum sağlamıştır.

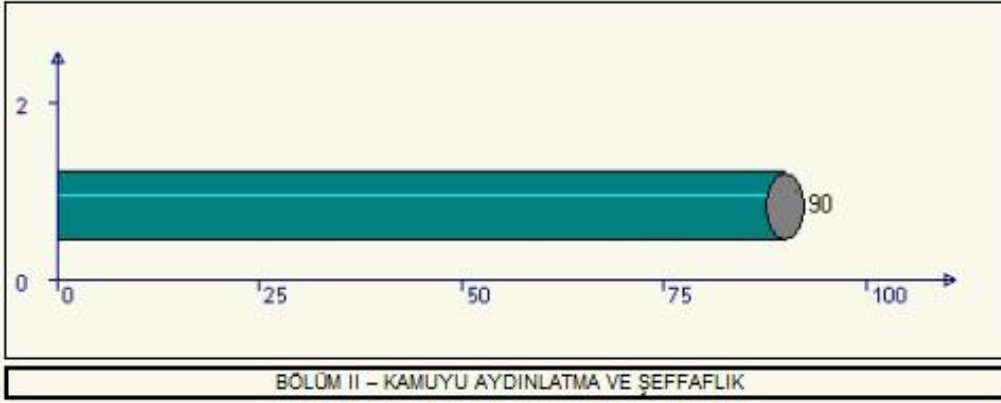
g. Payların Devri

Şirket ana sözleşmesi 7. Maddesinde; "İstanbul Menkul Kıymetler Borsası aracılığıyla hisselerin halka arz edilebilmesi hususunda bugüne kadar Borsa Kotasyonuna alınmış ve alınacak nama yazılı A Grubu hisselerinin devrinin şirkete karşı geçerli olması için "Beyaz Ciro" ile yapılan Devir ve Temliklere Yönetim Kurulu peşinen muvafakat eder.

Nama yazılı B Grubu Hisseleri ve C Grubu Hisseleri'nin devrinin şirkete karşı geçerli olması için Yönetim Kurulunun muvafakatı şarttır." denilmektedir.

Yukarıdaki ifadeden de anlaşıldığı gibi, B ve C grubu hisselerin devri Yönetim Kurulunun onayına bağlı kılınmış, A grubu hisselerin devrinde ise herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. Bu anlamda SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin "1.7.1- Özellikle borsalarda işlem gören zorlaştırıcı uygulamalardan kaçınılır." maddesine uyum sağlandığı görülmüştür.

B. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK



Bölümün Özet Görünümü

- ✓ **Bilgilendirme politikaları ayrıntılı düzenlenmiş ve genel kurulun bilgisine sunulmuş ve elektronik ortamda kamuya duyurulmuştur.**
 - ✓ **İnternet sitesi ilkelerde sayılan kapsamda, güncel ve kamuyu aydınlatma aracı olarak etkin bir şekilde kullanılmaktadır.**
 - ✓ **İlkelerde, İnternet sitesinde yer alması istenen bilgi ve belgeler son beş yıl baz alınarak yayımlanmaktadır.**
 - ✓ **İnternet sitesinde yer alan bilgiler İngilizce olarak da yayımlanmaktadır.**
 - ✓ **Gerçek kişi nihai hâkim pay sahipleri tablosu internet ortamında yayınlanmıştır.**
- ✓/✗ **Faaliyet raporunun içeriği iyi olmakla birlikte bazı eksikliklerin giderilmesi gerekmektedir.**

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; kamuyu aydınlatma esasları ve araçları, İnternet Sitesi ve Faaliyet Raporu başlıkları çerçevesinde **60** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **90,00** puan almıştır.

a. Kamuyu Aydınlatma Esasları ve Araçları

TURCAS, bilgilendirmelerini yönetim kurulu tarafından hazırlanan, genel kurulca onaylanan ve kamuoyu ile de paylaşılan Bilgilendirme Politikaları çerçevesinde gerçekleştirmektedir.

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 bilgiler içermektedir.

Kamuya açıklanacak bilgiler, açıklamadan yararlanacak kişi ve kuruluşların karar vermelerine yardımcı olacak şekilde, zamanında, doğru, eksiksiz, anlaşılabilir, yorumlanabilir ve düşük maliyetle kolay erişilebilir biçimde şirketin internet sitesinde (www.turcas.com.tr) kamunun kullanımına sunulmaktadır.

Geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanmasında izlenecek yöntem bilgilendirme politikasında yer verilmiş olup varsayımlar ve varsayımların dayandığı verilerin açıklandığı, bilgilerin, abartılı öngörüler içermediği gözlemlenmiştir. Ayrıca, varsayımlar şirketin finansal durumu ve faaliyet sonuçları ile de uyumludur.

Kamuya açıklanan geleceğe yönelik bilgilerde yer alan tahminlerin gerçekleşmemesi veya gerçekleşmeyeceğinin anlaşılması halinde, güncellenen bilgilerin gerekçeleri ile birlikte kamuya açıklandığı bilgisine ulaşılmıştır.

Kamuyu Aydınlatma Platformu'na gönderilen açıklamalarda İç Denetim Müdürü Cemal Yusuf Ata ve Muhasebe Müdürü Nurettin Demircan imzaya yetkili kılınmışlardır.

Şirketin kamuyu aydınlatma esasları ve araçları alt başlığındaki uygulamalarının oldukça iyi bir düzeyde olduğu düşünülmektedir.

b. İnternet Sitesi

Kamunun aydınlatılmasında, şirkete ait internet sitesi (www.turcas.com.tr) 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 başlıklı kâğidında internet sitesinin adresi yer almaktadır.

Şirketin internet sitesinde; mevzuat uyarınca açıklanması zorunlu bilgilerin yanı sıra; ticaret sicili bilgileri, son durum itibarıyla ortaklık ve yönetim yapısı, değişikliklerin yayınlandığı ticaret sicili gazetelerinin tarih ve sayısı ile birlikte şirket ana sözleşmesinin son hali, özel durum açıklamaları, finansal raporlar, faaliyet raporları, genel kurul toplantılarının gündemleri, katılanlar cetvelleri ve toplantı tutanakları, vekâleten oy kullanma formu, kâr dağıtım politikası, bilgilendirme politikası, ücret politikası, personel tazminat politikası, bağış ve yardım politikası, etik kurallar ve sıkça sorulan sorular başlığı altında şirkete ulaşan bilgi talepleri, soru ve ihbarlar ile bunlara verilen cevaplar ve ilkelerde yer alan diğer birçok bilgi ve belge de yer almaktadır. Ayrıca İnternet sitesinde yer alan bu bilgilerin,

uluslararası yatırımcıların da yararlanması açısından İngilizce olarak yayımlanması olumlu bulunmuştur.

Şirketin gerçek kişi nihai hâkim pay sahipleri tablosu internet sitesinde yayımlanmaktadır.

Bu alt bölümde şirketin kurumsal yönetim ilkelerine uyumu çok iyi düzeydedir.

c. Faaliyet Raporu

Yönetim kurulunun, faaliyet raporunu kamuoyunun şirketin faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda hazırlamış olduğu görülmektedir. Son beş yıllık faaliyet raporları elektronik ortamda pay sahipleri ve kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

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

Yönetim Kurulu üyelerinin şirket dışında yürüttükleri görevler hakkında bilgiye,

Şirket faaliyetlerini önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişiklikleri hakkında bilgiye,

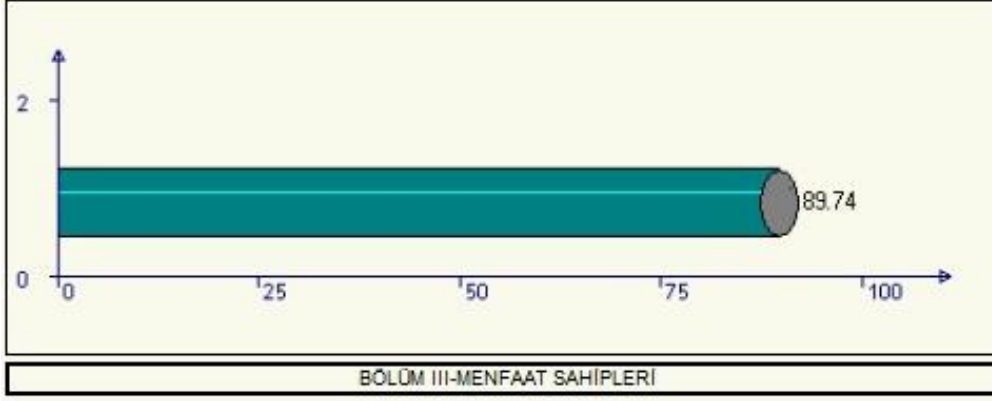
Çalışanların sosyal hakları ile diğer toplumsal ve çevresel sonuç doğuran şirket faaliyetlerine ilişkin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkında bilgiye,

Yönetim hâkimiyetini elinde bulunduran pay sahiplerinin, yönetim kurulu üyelerinin, üst düzey yöneticilerin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî yakınlarının, şirket veya bağlı ortaklıkları ile çıkar çatışmasına neden olabilecek nitelikte işlem yapabilmesi ve rekabet edebilmesi için genel kurul tarafından önceden onay verilmesi gerekliliği hususları da dâhil ilkelerde sayılan birçok bilgiye yer verilmiştir.

Ancak, yıllık faaliyet raporlarında yönetim kurulu ve komitelerinin toplanma sıklığına değinilmemesi, aynı şekilde; şirketin yatırım danışmanlığı ve derecelendirme gibi konularda hizmet aldığı kurumlarla arasında çıkan çıkar çatışmasını önlemek için şirketçe alınan tedbirler hakkında bilgiye yer verilmemiş olması faaliyet raporlarında giderilmesi gereken eksiklikler olarak görülmüştür.



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.
- ✓/✗ Yasal düzenlemeler referans alınarak düzenlenen şirket çalışanlarına yönelik tazminat

politikasının geliştirilmesi uygun olacaktır.

- ✓/✗ Şirket iç düzenlemelerinde çalışanlar ve menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici mekanizma ve modeller oluşturulmuş ancak ana sözleşmede herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere menfaat sahiplerine ilişkin şirket politikası, menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımının desteklenmesi, insan kaynakları politikası, müşteriler ve tedarikçilerle ilişkiler, etik kurallar ve sosyal sorumluluk başlıkları çerçevesinde **39** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **89,74** 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, şirketin itibarı da gözetilerek koruma gayreti içinde olduğu izlenimi edinilmiş, bu amaçla birçok iç düzenleme yapıldığı görülmüştür.

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 İkelere önemli ölçüde uyum sağladığı görülmüş ancak yasal düzenlemelere ek olarak şirket çalışanlarına yönelik genişletilmiş bir tazminat politikasının oluşturulmamış olması iyileştirme gerektiren bir alan olarak belirlenmiştir.

b. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi

TURCAS, şirketlerin çalışanları ile iletişimi güçlendirmek, beklentilerini sorgulamak ve işbirliği yaparak hareket etmenin, çok daha verimli bir iş ortamı yaratılacağı inancıyla hareket etmektedir.

Şirket bünyesinde her kademedeki yöneticilerle yılda iki (2) kez planlanan toplantıların yapılmasına başlanmıştır. Bilgilendirme Toplantılarında, şirketin dönemsel finansal performansına ilişkin bilgiler paylaşmakta ve gelecek hedeflerine ilişkin bilgiler verilmekte olduğu öğrenilmiştir. Ayrıca, **Turcas** ve bağlı ortaklıkları olarak içinde bulunan sektörün durumu, mevzuat, yönetmelik

vb. tüm konularda ilgili departmanların bilgilendirilmesi amacıyla Şirket içi genel bilgilendirme toplantıları da ayda bir (1) kere yapılmaktadır.

Yönetici ve çalışanların sağlıklı iletişimi ve bilgi paylaşımını hız temin etmek üzere intranet sisteminin oluşturulması konusunda çalışmalara başlandığı yetkililerce beyan edilmiştir.

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 itibarıyla uygulamaya alınmıştır.

TURCAS çalışanları tüm süreç ve faaliyetlerle ilgili önerilerini paylaşabilecekleri, sürdürülebilir bir sistem oluşturulması 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 enerjifikirler@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, Kurumsal Finansman ve Yatırımcı İlişkileri Müdürü ve İnsan Kaynakları Müdüründen 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 ilgili alınacak aksiyonların Şirket çalışanları ile paylaşımı gerçekleştirilerek sistemin sürekliliği sağlanması amaçlanmaktadır.

Çalışanların ihtiyaçlarını, beklentilerini ve motivasyonlarını artırıcı unsurları tespit edebilmek amacıyla Temmuz 2012'de "**Çalışan Memnuniyeti ve Kurum Kültürü Anketi**" uygulaması gerçekleştirilmiş, anket sonucunda genel memnuniyetin oldukça iyi düzeyde olduğu tespit edilmiş, anket sonuçları tüm çalışanların ve üst yönetimin katıldığı bir toplantı ile paylaşılmıştır. İletilen olumsuz görüşler ve/veya beklentilerin değerlendirildiği ve bu çerçevede aksiyon alındığı bilgisi edinilmiştir.

Bu çabalar, ilkelere uyum adına olumlu karşılama ile birlikte, şirket ana sözleşmesinde çalışanlar ve menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici herhangi bir düzenleme bulunmaması bu alt bölümde giderilmesi gereken bir eksiklik olarak belirlenmiştir.

c. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası

Şirketin oldukça detaylı ve çağdaş normlara uygun belirlenmiş bir insan 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 hakları, 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 görülmüştür.

Şirket çalışanlarına performans ve ödüllendirme kriterleri duyurmuş, performans değerlendirme sonuçlarının çalışanların toplam gelirlerini doğrudan etkilemekte olduğu, ayrıca atama, terfi ve gelişim planlarının hazırlanmasında göz önünde bulundurulduğu ifade edilmiştir.

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 ve bu politikaların en son 01.04.2011 tarihinde güncellendiği ve oldukça etkin ve 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. "

Turcas çalışanlarının 2012 yılı içerisinde toplam 400 saat eğitim çalışmasına katıldığı öğrenilmiştir.

31 Ocak 2013 sonu itibariyle toplam çalışan sayısı 39'dur. (25 Erkek, 14 Kadın) Çalışanların %76'sı lisans ve lisansüstü eğitim almışlardır.

Çalışanlar herhangi bir sendikal örgütlenmeye dâhil değildir. Ancak uzmanlarımızın Şirket yetkilileri ve çalışanları ile yaptığı görüşmelerde edildiği bilgiler çerçevesinde; çalışanların örgütlenme özgürlüğü bulunduğu ve konuyla ilgili herhangi bir kısıtlama bulunmadığı bilgisine ulaşılmıştır.

Çalışanlara yönelik olarak hisse senedi edinme planları oluşturulmamıştır.

Bu alt bölümde **TURCAS**, kurumsal yönetim ilkelerine oldukça iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

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 tedarikçilerle çalışmaların bu konuda oluşturulan iç prosedürlere uygun sürdürülmekte olduğu izlenimi edinilmiştir.

e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk

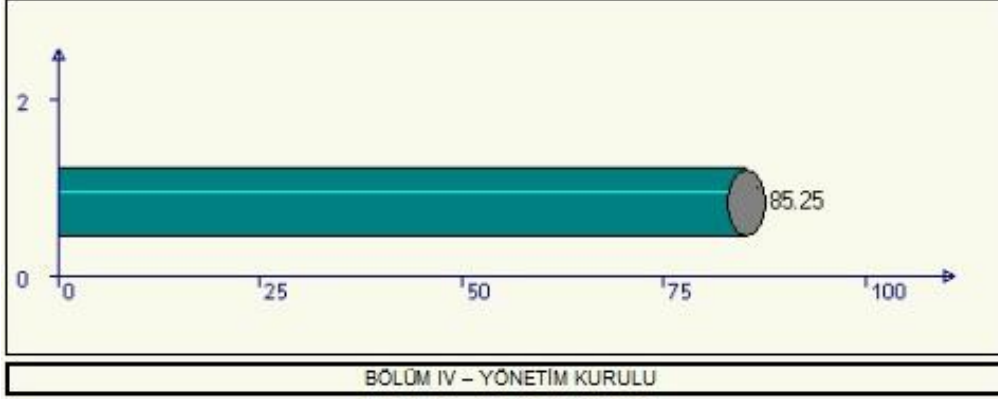
Tüm çalışanların uymak zorunda olduğu bir etik kurallar bütünü hazırlanmış, genel kurulca onaylanarak şirketin kurumsal internet sitesinde yayınlamıştır. Etik kurallar incelendiğinde, oldukça kapsamlı ve ilkelerle uyumlu bir içeriğe sahip olduğu görülmüştür. Çalışanların etik kurallara aykırı tutumu tespit edildiğinde uygulanacak prosedür gerek iş sözleşmelerinde ve personel yönetmeliğinde gerekse etik ilkeler içerisinde yer almaktadır. Ayrıca çalışanlardan her yıl sonunda "İş Ahlâkı Politikası ve Yönetmeliklere Kişisel Uyum" formu adı altında yazılı bir beyan ve taahhüt alınmaktadır.

İncelemelerimizde bu derecelendirme döneminde ortaklık aleyhine açılmış herhangi bir dava olmadığı belirlenmiş bu tespitimiz şirket hukukçuları tarafından da teyit edilmiştir.

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.

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.
- ✓ Yönetim kurulunda 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 ve ilkelerde sayılan komiteler oluşturulmuş ve çalışma ilkeleri belirlenmiştir.
- ✓ İç denetim birimi kurulmuş, çalışma esasları belirlenmiş ve etkin bir şekilde çalışmaktadır.

✗ "C" Grubu hissedarın yönetim kuruluna gönderdiği üyenin bazı önemli konularda olumlu/olumsuz veto hakkı bulunmaktadır.

- ✓/✗ Yönetim kurulu için özelleştiri ve performans değerlendirilmesi yapılması konusunda kriterler belirlenmeli ve üyelerin bu ölçütlerle ödüllendirme ve azledilmesi sağlanmalıdır.

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; yönetim kurulunun işlevi, yönetim kurulunun faaliyet esasları, yönetim kurulunun yapısı, yönetim kurulu toplantılarının şekli, yönetim kurulu bünyesinde oluşturulan komiteler ve Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar başlıkları çerçevesinde 122 farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bölümden **85,25** 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 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. 01.08.2012-31.12.2012 tarihleri arasında Denetim Komitesi'ne 16 adet rapor sunulmuş ve 3 adet toplantı gerçekleşmiştir.

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 Pay Sahipleri İle İlişkiler Birimi ile yakın işbirliği içerisinde bulunmaktadır.

Yönetim kurulunun yetki ve sorumlulukları, genel kurula tanınan yetki ve sorumluluklardan açıkça ayrılabilir ve tanımlanabilir biçimde şirket ana sözleşmesinde detaylandırılmıştır. Diğer yandan yönetim kurulunun çalışma esaslarını düzenleyen yönetmelik içerisinde de yönetim kurulu başkanı, üyeleri ve komitelerin görevleri açıkça

tanımlanmıştır. Bu görev tanımları ilkelere büyük ölçüde örtüşmektedir.

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 olması amaçlanmıştır.

Şirketin yönetim kurulu başkanlığı ve genel müdürlük görevleri farklı kişiler tarafından ifa edilmekte olup şirkette tek başına sınırsız karar verme yetkisine sahip kimse bulunmamaktadır. Yönetim kurulu başkanı ile genel müdürün yetkilerinin ayrımı ana sözleşmede yer almamakla birlikte bu kişilerin yetki, görev ve sorumluluk tanımları iç düzenlemelerde yapılmıştır.

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 icrada görevli olan ve olmayan üyeler bulunmaktadır. Yönetim Kurulu Üyelerinden dördü (4) icracı olmayan üyelerden oluşmakta 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 ilkelere yer alan kriterler çerçevesinde bağımsız olduğuna ilişkin yazılı beyanlarını Aday Gösterme Komitesine sunmuştur. Aday Gösterme 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. Yönetim kurulunda iki kadın üye bulunması da olumludur.

Şirket 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 toplantılarının düzenli olarak en az ayda bir kez yapıldığı belirlenmiş olup karar defterinde yapılan incelemelerde yönetim kurulunun 2012 yılında 32 kez toplandığı gözlemlenmiştir.

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 olumlu/olumsuz veto hakkı tanınmaktadır.

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. Yönetim Kurulu Çalışma Esasları yanında ayrıca Yönetim Kurulu Toplantı Yönetmeliği ve bu yönetmelik ile; Kurul toplantısına katılacak ve davet edilebilecek kişiler, sekreteryaya, tutanak sorumlusu, toplantılarda özellikle görüşülecek konular, gündem

oluşturulması ve toplantı öncesi hazırlık, toplantının yapılaş şekli ve görüşme usulü, karar alınması, alınan kararların karar defterine geçirilmesi, karar defteri ve belgelerin muhafazası gibi birçok konu detaylı bir biçimde düzenlenmiştir. Bu prosedürün, mevzuat, ana sözleşme ve ilkelere uygun olduğu, uygulamada da bu yönetmelik hükümlerine uygun davranıldığı görülmüştür.

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 karşılması 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.

Şirket 30.11.2010 tarihinde yaptığı olağanüstü genel kurul toplantısı ve 24.05.2012 olağan genel kurul toplantısında, ana sözleşmede yönetim kurulu, bağımsız üyeler ve karar alma süreçlerine ilişkin gerekli değişiklikler ile SPK Seri IV no:56 sayılı tebliğe uyum amaçlı değişiklikleri yapmış ve ilkelere uyumunu üst düzeye taşımıştır.

Ancak Yönetim Kurulu Üyesinin başka bir şirkette yönetici ya da yönetim kurulu üyesi olması veya başka bir şirkete danışmanlık hizmeti vermesi halinde, söz konusu durumun çıkar çatışması yaratmaması ve şirketteki görevini aksatmamasını teminen üyenin şirket dışında başka görevler almasının belli kurallara bağlanması konusunda herhangi bir düzenleme yapılmamış olması giderilmesi gereken bir eksiklik olarak görülmüştür.

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

e. Yönetim Kurulunda 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 da bu yapılanmaya uygun olarak yeniden düzenlenmiştir.

Komitelerin görev alanları, çalışma esasları ve hangi üyelerden oluşacağı yönetim kurulu tarafından belirlenmiş ve yazılı dokümanlar olarak kurul tarafından onaylanmıştır.

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. İç düzenlemelerde Denetim Komitesinin, sistemli ve disiplinli bir yaklaşımla şirketin Operasyonel, Finansal, İdari ve Bilgi Sistemlerine yönelik faaliyetlerin denetimi ve iç kontrol sisteminin işleyişinin ve etkinliğinin gözetimini sağlamak amacıyla Yönetim Kurulu'na bağlı olarak görev yapacağı ifade edilmektedir. Komite 2012 yılı içerisinde 3 toplantı yaptığı görülmüştür.

Kurumsal yönetim komitesi; beş (5) üyeden oluşturulmuştur. Üç (3) komite üyesi icracı olmayan üyedir ve komite başkanı olarak bağımsız yönetim kurulu üyesi görevlendirilmiştir. Bu haliyle kurumsal Yönetim Komitesinde "Kurumsal Yönetim Komitesi'nin iki üyeden oluşması halinde her ikisi, ikiden fazla üyesinin bulunması halinde üyelerin çoğunluğunun, icrada görevli olmayan üyelerden oluşturulmuş olması"

ilkesine uygun bir yapılanma sağlanmıştır. Diğer iki (2) üye ise profesyonel yöneticilerden seçilmiştir. Komitenin, 2012 yılı içerisinde 4 toplantı yaptığı belirlenmiştir.

Yönetim kurulu bünyesinde Riskin Erken Saptanması Komitesi oluşturulmuş ve komite'nin amacı, "Şirketin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek Operasyonel, Finansal, İdari ve Bilgi Sistemlerine yönelik risklerin erken teşhisi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin alınması ve risk yönetimi süreçlerinin yürütülmesi için gerekli politikaların geliştirilmesi) olarak tanımlanmıştır. Komitenin, risk yönetim sistemlerini en az yılda bir kez gözden geçireceği hususu iç düzenlemelerde hükme bağlanmıştır. Komite bir(1) icracı olmayan, bir (1) de icracı üyeden ve iki (2) profesyonel yöneticiden oluşturulmuştur. Riskin Erken Saptanması Komitesi 2012 yılı içerisinde 7 toplantı yapmıştır.

Her üç komitenin de 2013 yılı toplantı takvimi oluşturulmuştur.

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

| Ad Soyadı |
|---|
| Ayşe Botan Berker (Başkan-Bağımsız YKÜ) |
| Mehmet Sami (Üye-Bağımsız YKÜ) |

Kurumsal Yönetim Komitesi

| Ad Soyadı |
|--|
| Mehmet Sami (Başkan-Bağımsız YKÜ) |
| Yılmaz Tecmen (İcracı değil-YKÜ) |
| Matthew James Bryza (İcracı Değil-YKÜ) |
| Erkan İlhantekin (Kurumsal Finansman ve Yatırımcı İlişkileri Müdürü) |
| Selin Çınar Tunguç (Kurumsal İletişim Müdürü) |

Riskin Erken Saptanması Komitesi

| Adı Soyadı |
|--|
| Ayşe Botan Berker (Başkan- Bağımsız YKÜ) |
| Banu Aksoy Tarakçioğlu (İcracı-YKÜ) |
| Erkan İlhantekin (Kurumsal Finansman ve Yatırımcı İlişkileri Müdürü) |
| Özgür Altıntaş (Hukukçu) |

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 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 2012 yılı içerisinde 12 toplantı yapmıştır.

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

f. Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey 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 24.05.2012 tarihli

genel kurul toplantısında 14. madde olarak ortakların bilgisine sunulmuş ve pay sahiplerine bu konuda görüş bildirme imkânı tanınmış olduğu tutanaklar üzerinde yapılan incelemeler ve yetkililerle yapılan görüşmelerden anlaşılmıştır.

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.

Bu alt bölümle ilgili olarak; Yönetim kurulu için özeleştirme ve performans değerlendirilmesi yapılması konusunda kriterlerin belirlenmemiş ve üyelerin bu ölçütlerle ödüllendirme ve azledilmesinin sağlanmamış olması,

Yönetim kurulu üyelerine veya üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatlerin kişi bazında ya da kişi bazında açıklamanın yapılamadığı durumlarda yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayırımına yer verilerek yıllık faaliyet raporunda açıklanmamış olması yeniden düzenleme gerektiren alanlar olarak belirlenmiştir.

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

| NOT | TANIMLARI |
|------------------------------------|---|
| <p align="center">9-10</p> | <p>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 İMKB Kurumsal Yönetim Endeksine en üst düzeyde katılmaya hak kazanacaktır.</p> |
| <p align="center">7-8,9</p> | <p>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 İMKB Kurumsal Yönetim Endeksine dahil edilmeyi hak edecektir.</p> |
| <p align="center">6-6,9</p> | <p>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 İMKB Kurumsal Yönetim Endeksine katılmaya hazır değildir.</p> |
| | |

| NOT | TANIMLARI |
|---------------|--|
| 4-5,9 | <p>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 İMKB Kurumsal Yönetim Endeksine katılmaya uygun değildir.</p> |
| < 4 | <p>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 kademedeki duyarlı değildir. Pay sahipleri hakları, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, Menfaat sahiplerinin hakları ve yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları önemli derecede zaaf içerir ve yatırımcı için maddi kayıplara neden olabilecek düzeydedir.</p> |