

GALATA WIND ENERJİ A.Ş.

ÜCRET POLİTİKASI

1) Amaç

Galata Wind Enerji A.Ş. ("**Galata Wind**" veya "**Şirket**") Ücret Politikası; Şirketimizin çalışanları ile yönetim kurulu, üst düzey yöneticileri için adil, şeffaf ve kapsayıcı bir ücretlendirme modeli sunmasını sağlarken; Şirketimizin stratejik hedeflerine, sürdürülebilirlik stratejilerine ve Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standardı ("**TSRS**") 1 "*Sürdürülebilirlikle İlgili Finansal Bilgilerin Açıklanmasına İlişkin Genel Hükümler*" ve TSRS 2 "*İklimle İlgili Açıklamalar*", European Sustainability Reporting Standards ("**ESRS**") S1 "*Own Workforce*" ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun ("**SPK**") II-17.1 sayılı "*Kurumsal Yönetim Tebliği*" hükümleri ile uyumlu bir çerçeve sunmayı amaçlar.

Politika, yıllık olarak gözden geçirilir ve gerekli görüldüğü hallerde Şirketimiz Yönetim Kurulu onayıyla güncellenir.

2) Kapsam

Bu Politika, yönetim kurulu, üst düzey yöneticiler ile tüm çalışanlar için geçerlidir. Ücret, değişken ücret, yan haklar, teşvikler bu politika kapsamındadır. Politikada "*yönetici*" TSRS 1 ve ESRS S1'deki idari sorumluluğu bulunan yöneticiler tanımının karşılığı olarak kullanılmaktadır.

3) Tüm Çalışanlara Yönelik Ücretlendirme Politikası

A. Genel Ücretlendirme İlkelerimiz

- a) Eşit İşe Eşit Ücret:** Şirketimiz; piyasa koşulları ve Şirket içi dengeler göz önünde bulundurularak, aynı işi veya eşit değerde bir işi yapan bireylerin cinsiyetleri, ırkları, etnik kökenleri, performansları veya rolleriyle ilgili olmayan diğer özelliklerine bakılmaksızın aynı ücreti almaları gerektiğini ifade eden, işyerinde eşitlik ve adaletin temel bir unsuru kabul edilen, ücret ayrımcılığının yasaklanmasını ve ücretlerde eşitliğin sağlanmasını amaçlayan "*eşit işe eşit ücret*" ilkesini benimser ve tüm çalışanları için geçerli olmak üzere, ayrımcılıktan arındırılmış adil bir ücret politikası uygular.
- b) Piyasa Koşullarına Uyum:** Ücretler piyasa trendleri ve Şirket içindeki dengeler çerçevesinde belirlenir ve düzenli olarak gözden geçirilir.
- c) Performansa Dayalı Ücretlendirme:** Performans, ücretlendirme ve ödül mekanizmalarının temel unsuru olarak dikkate alınır. Performans kriterleri şeffaf bir şekilde tanımlanır.
- d) Kapsayıcılık ve Çeşitlilik:** Şirketimizin "*Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası*" uyarınca; çalışanlara cinsiyet, yaş, engellilik durumu ve benzeri farklılıklara dayalı ayrımcılık yapılmadan eşit olanaklar sunulur.

B. Sürdürülebilirlik Odaklı Hedefler

- a) Sürdürülebilirlik Performansı:** Şirketimizin sürdürülebilirlik hedefleriyle uyumlu bir ücret politikası uygulanır. Şirketimiz çalışanlarının ücretleri, eş değer iş koşullarına

GALATA WIND ENERJİ A.Ş.

ÜCRET POLİTİKASI

uygun, üstlenmiş oldukları görev, sorumluluk, tecrübe ve kritik başarı göstergeleri dikkate alınarak; Şirketimizin strateji ve politikaları, performansı ve aynı zamanda Çevresel Sosyal ve Kurumsal Yönetim (ÇSY) performansına olan bireysel çaba ve somut katkıları da göz önünde bulundurularak Şirketimiz Yönetim Kurulu'nca belirlenecektir.

- b) Karbon Azaltım Hedefleri:** Yöneticiler ve kilit pozisyonlardaki çalışanlar, Şirketimizin karbon emisyonlarının azaltılması ve enerji verimliliği ile ilgili hedeflere ulaşma durumunun yansıtıldığı performans kriterleri ile de değerlendirilir.
- c) Eğitim ve Farkındalık:** Tüm çalışanlarımıza sürdürülebilirlik konularında eğitim verilerek, bu eğitimlerin çalışan gelişim programlarına entegre edilmesi sağlanır.

C. Yan Haklar ve Teşvikler

- a) Yan Haklar:** Çalışanlara unvanları ve sorumluluk seviyelerine göre; sağlık sigortası, sosyal yardımlar ve öğrenim destekleri gibi ek faydalar sağlanır.
- b) Performans Primleri:** Performansa dayalı primler ve çalışanın yer aldığı projeler ve ortak hareket edilen ekiplerin hedeflerine ulaşp ulaşmadığına bakılarak ödül sistemleri hayata geçirilir.
- c) Pay Sahipliği Planları:** Uzun vadeli çalışan bağlılığını sağlamak amacıyla çalışanlara mevzuata uygunluk açısından pay edindirme programları sunulabilir.

D. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Diyalog Platformları

- a) Düzenli Bilgilendirme:** Çalışanlara şirketin finansal durumu, kariyer olanakları ve ücret politikaları hakkında şeffaf bir şekilde ve düzenli aralıklarla bilgi verilir.
- b) Diyalog Platformları:** Çalışanların her türlü geri bildirimleri aktif bir şekilde sorgulanır ve bu geri bildirimler politikaların yeniden gözden geçirilme ve iyileştirme süreçlerinde dikkate alınır.

4) Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticilere Yönelik Politikalar

Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilere yönelik ücretlendirme sistem ve uygulamaları işbu Politika'da bu başlık altında tanımlanmaktadır.

- a) Yönetim Kurulu Üyeleri Ücretlendirmesi:** Yönetim Kurulu Üyelerine Türk Ticaret Kanunu'nun ("TTK") 394 üncü maddesi hükümlerine göre; tutarı esas sözleşmeyle veya genel kurul kararıyla belirlenmiş olmak şartıyla huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim ve yıllık kardan pay ödenebilir. Yönetim Kurulu Üyelerinden icrada görevli olanlara Yönetim Kurulu Üyesi olmaları nedeniyle aldıkları huzur hakkına ek olarak şirketteki görevlerinden dolayı aylık ücret ve yan haklar da sunulabilir.
- b) Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri Ücretlendirmesi:** Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin ücretlendirmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansa dayalı ödeme planları kullanılmaz. Ancak, Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilir.

GALATA WIND ENERJİ A.Ş.

ÜCRET POLİTİKASI

- c) **Üst Düzey Yöneticilerin Ücretlendirmesi:** Üst düzey yöneticilerin ücretleri, sabit ve değişken (performansa dayalı) ücretler olmak üzere iki ana bileşenden oluşmaktadır:
- Şirket'in finansal durumu, Şirket içi dengeler, uluslararası standartlar, yasal yükümlülükler, makroekonomik veriler ve piyasada uygulanan ücret politikaları ile eğitim düzeyi, organizasyonda üstlenilen rol ve sorumluluk; mesleki bilgi, beceri ve yetkinlik değerlendirmesi gibi ölçütler dikkate alınarak **sabit ücretler** belirlenmektedir.
 - **Değişken (performansa dayalı) ücret** yönetiminde ise; sürdürülebilir iş hedeflerinin gerçekleştirilmesi, yüksek başarının teşvik edilmesi ve ödüllendirilmesi, hedef odaklı performans anlayışının yerleştirilmesi amacıyla; yöneticinin, Şirket'in uzun vadeli hedefleri ve iş stratejileri ile finansal ve/veya başta çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim alanlarında olmak üzere finansal olmayan başarısına katkı düzeyine (performansına) göre; kişisel nitelikteki karar ve uygulamalardan bağımsız, objektif değerlendirmeler yapılmaktadır.
 - Sabit ve değişken ücretlere ilave olarak; piyasa koşullarına uygun, adil ve rekabetçi bazı "yan haklar" da sağlanabilir.
- d) **Yönetim Kurulu Üyelerinin Ücretlerinin Şeffaflığı:** Yönetim Kurulu üyesi ve üst yöneticilere yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler yıllık faaliyet raporunda sınıflandırılıp konsolide edilerek kamuoyuna duyurulur.

5) Yönetim Kurulu ve Kurumsal Yönetim Komitesi'nin Görevleri

- a) **Politikanın Gözetimi:** Kurumsal Yönetim Komitesi yönetim kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan üst düzey yöneticilerin ücretlendirilmesine ve performans değerlendirmesinde kullanılacak ilke, kriter ve uygulamaları, Şirketin uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak belirler ve bunların gözetiminden sorumludur.
- b) **Öneride Bulunma:** Ücretlendirmede kullanılan kriterlere ulaşma derecesi dikkate alınarak Yönetim Kurulu Üyelerine ve kritik pozisyonlarda yer alan üst düzey yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerini Yönetim Kurulu'na sunar.
- c) **Yönetim Kurulu Öz Değerlendirmesi:** Yönetim Kurulu, hem Kurulun hem de üst düzey yöneticilerin performansına ilişkin yıllık öz değerlendirmesini yapar; sonuçlarını, Kurumsal Yönetim Komitesi'nin incelemesi ve geliştirme önerileri hazırlaması amacıyla Komiteye iletir.
- d) **Çıkar Çatışmalarını Önleme:** Şirket, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine borç vermez, kredi kullandırmaz, verilmiş olan borçların veya kredilerin süresini uzatmaz, şartlarını iyileştirmez, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırmaz veya lehine kefalet gibi teminatlar vermez.

6) Raporlama ve Uyumluluk

- a) **ESRS Uyumluluğu:** Politika, ESRS S1 ve diğer ilgili standartlara uyumlu bir şekilde raporlanır.
- b) **Politika Gözden Geçirme:** Politika, raporlama süreçlerinden elde edilen geri bildirimler doğrultusunda düzenli olarak gözden geçirilir ve gerekirse güncellenir.

GALATA WIND ENERJİ A.Ş.

ÜCRET POLİTİKASI

7) Yürütme

Yönetim Kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin yazılı hale gelen iş bu Politika'ya uygun olarak ücretlendirilmesi Genel Kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunulur ve ortaklara bu konuda görüş bildirme olanağı tanınarak, görüşleri tutanaklara yansıtılır.

Bu ücret politikası, şirketimizin stratejik hedeflerine ve sürdürülebilirlik ilkelerine uyumlu bir çalışan deneyimi sunması için temel bir rehber olarak kullanılmaktadır.

Politika kamuya açık biçimde Şirketin kurumsal internet sitesi (www.galatawindenerji.com) üzerinde yayınlanmaktadır.

Bu Politika, 12.12.2025 tarih ve 2025/27 sayılı Galata Wind Enerji A.Ş. Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır. Bu Politikanın yürürlüğe girmesi ile birlikte, daha önce kamuya açıklanmış politikalar yürürlükten kalkar.