

**AKSU ENERJİ VE TİCARET
ANONİM ŞİRKETİ**



ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

11.03.2025

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

Aksu Enerji ve Ticaret Anonim Şirketi (Şirket)'nin ücretlendirme politikası; 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (TTK), 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu (SPKn), Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)'nın II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir.

1. Amaç

Ücretlendirme politikasının amacı, Şirketimizin tabi olduğu düzenlemeler ve Esas Sözleşme hükümleriyle uyumlu olarak Yönetim Kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esaslarının yazılı hale getirilmesi ve pay sahiplerinin konuya ilişkin olarak şeffaf bir şekilde bilgilendirilmesinin sağlanmasıdır. Şirketimiz, Yönetim Kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirilmesi konusunda TTK, SPKn, SPK'nın Kurumsal Yönetim Tebliği ve ilgili diğer mevzuat hükümlerine uyar.

2. Yetki ve Sorumluluk

Kurumsal Yönetim Tebliği'nin Ekinde yer alan Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde Yönetim Kurulu tarafından oluşturulan "Ücretlendirme Politikası", Şirketimizin genel kurul toplantı gündeminde ayrı bir gündem maddesi olarak pay sahiplerinin bilgisine sunulur ve bu konuda pay sahiplerine görüş bildirme olanağı sağlanır. Şirketimizin Ücretlendirme Politikası'nın izlenmesi, gözetimi, geliştirilmesi ve gerekli güncellemelerin yapılması Şirket Yönetim Kurulunun yetki ve sorumluluğu altındadır. Ücretlendirme Politikası'nda yapılacak değişiklikler Yönetim Kurulunun kararını takiben, SPK'nın II-15.1 sayılı Özel Durumlar Tebliği hükümleri çerçevesinde Kamuyu Aydınlatma Platformu (www.kap.org.tr) ve Şirketimizin internet sitesinde (www.aksuenerji.com.tr) kamuya duyurularak yapılacak ilk genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgisine sunulur.

3. Ücretlendirme Esasları

Şirketimiz Yönetim Kurulu Üyelerinin ücretleri, her yıl yapılan Olağan Genel Kurul toplantısında yer alan ayrı bir gündem maddesi kapsamında Genel Kurul tarafından belirlenir. Ücret belirlenirken, üyelerin bağımsız veya icracı olmaları, karar verme sürecinde aldıkları sorumluluk, sahip oldukları bilgi, beceri, yetkinlik ve deneyim seviyesi ile Şirket iş ve işlemleri için harcadıkları zaman gibi unsurlar dikkate alınır.

Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirme esaslarının belirlenmesi ve ücretlere ilişkin önerilerin oluşturulmasında, ayrıca, Şirket'in uzun vadeli hedefleri ile benzer şirketlerin Yönetim Kurulu üyelerinin ücret düzeyleri göz önünde bulundurulur. Yönetim Kurulu üyelerinin görevleri gereği yaptıkları masraflar Şirket tarafından karşılanır. Yönetim Kurulu üyelerine borç verilmez, kredi kullanılamaz.

Şirket Esas Sözleşmesi'nin 24 üncü maddesi uyarınca, birinci temettü dağıtımından sonra kalan kârın %3'ünün Yönetim Kurulu üyelerine, %2'sinin ise memur, müstahdem ve işçilere dağıtılmaktadır. Ancak, 4.6.3. sayılı Kurumsal Yönetim İlkesi uyarınca, bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirilmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya Şirket'in performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz ve bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde

olmasına özen gösterilir. Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerine, atanma ve ayrılma tarihleri itibariyle görevde bulundukları süre dikkate alınarak kıst esasına göre ödeme yapılır.

Şirketimizde idari sorumluluğu bulunan yöneticilerinin ücretleri, Şirket'in faaliyetlerinin çeşitliliği ve hacmi çerçevesinde, görevin gerektirdiği bilgi, beceri, yetkinlik ve deneyim seviyesi, sorumluluk kapsamı v.b. yönetim ölçütleri dikkate alınarak Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. İdari sorumluluğu bulunan yöneticilere yıl sonlarında, Şirket'in finansal performansı ve yöneticilerin buna katkıları dikkate alınarak, Yönetim Kurulu tarafından uygun görülen tutarda prim ödenebilir. Böylece, piyasada rekabetçi bir ücretlendirme sisteminin uygulanması amaçlanır.

Şirketimizin ücretlendirme sisteminin temelini iş kademelendirme yapısı oluşturmaktadır. Şirket bünyesindeki görevler için yapılan işin niteliği göz önünde bulundurularak iş kademeleri belirlenmekte, piyasa araştırmaları ve iç analizler sonucunda bu kademeler için ücret seviyeleri oluşturulmaktadır. Bu sistem ile Şirket içerisinde adil bir ücretlendirme ortamı oluşturulması sağlanmaktadır. Üst düzey yöneticiler ile idari ve teknik personelin ücretlerinin belirlenmesinde, performansa dayalı ücretlendirme ve ödüllendirme politikalarıyla çalışanların yüksek performanslarını sürdürme arzularının pekiştirilmesi hedeflenmektedir. Ayrıca, çalışanların motivasyonunu artırmak ve kurumsal iletişimi güçlendirmek amacıyla çeşitli sosyal ve kültürel aktiviteler düzenlenmektedir.

Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, Şirketimizin faaliyet raporu ve finansal tablolarının ilgili dipnotu aracılığıyla kamuya açıklanır.