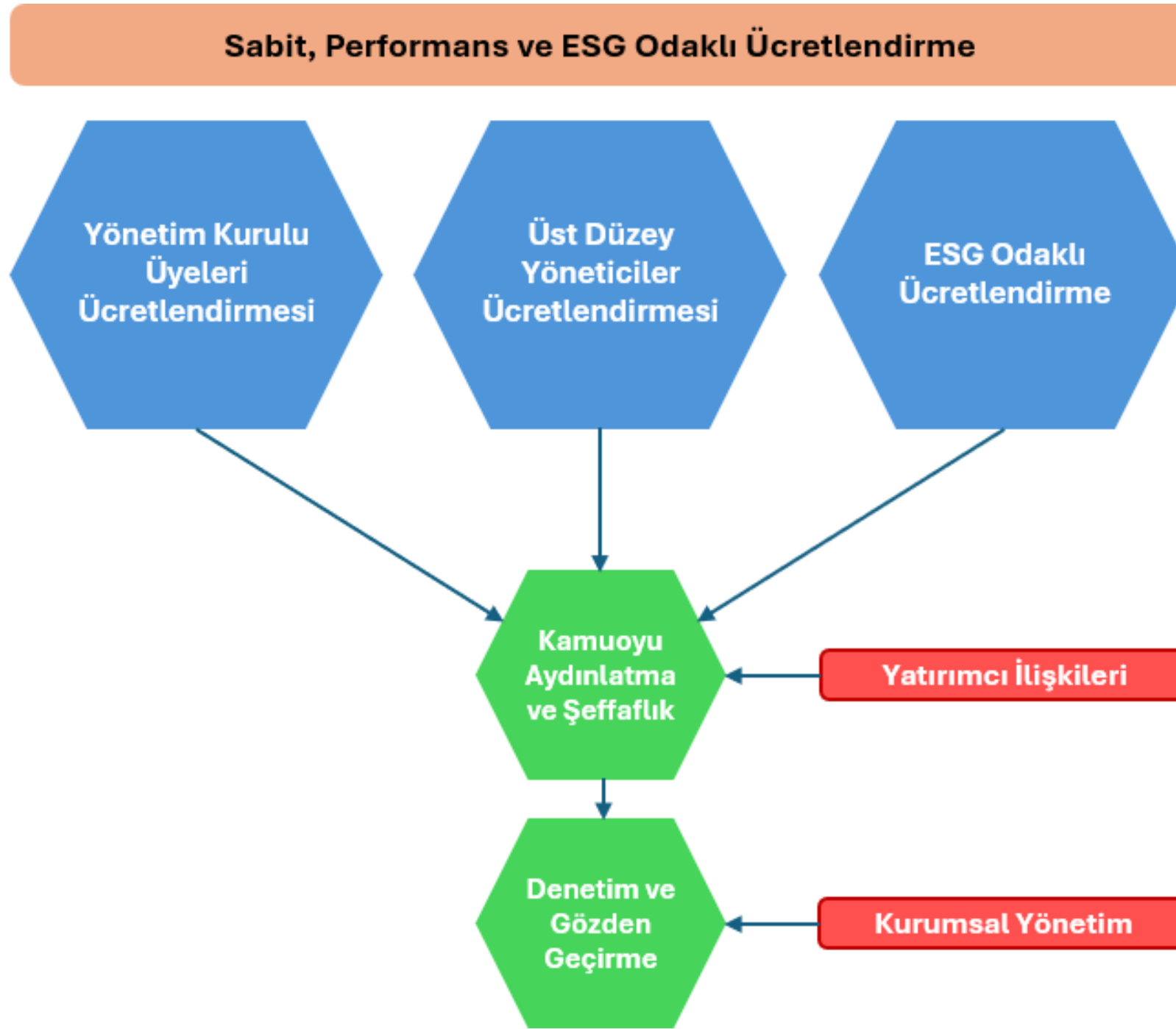


ODAS YÖNETİM KURULU ÜYELERİ VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

İçindekiler

Amaç ve Kapsam	01
Politika İlkeleri	02
Yönetim Kurulu Üyelerine Yönelik Ücretlendirme	03
Üst Düzey Yöneticilere Yönelik Ücretlendirme	04
Yetenek Yönetimi ve Yan Haklar	05
Kamuyu Aydınlatma ve Onay Süreci	06
Risk Yönetimi ve Aşırı Riskin Önlenmesi	07

ODAŞ YÖNETİM KURULU ÜYELERİ VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI



Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticiler İçin Ücretlendirme Şeması

01 Amaç ve Kapsam

Bu politika dokümanı, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde, ODAŞ Elektrik Üretim Sanayi Ticaret A.Ş.'nin (ODAŞ) Yönetim Kurulu Üyeleri, Genel Müdür (CEO), Grup Başkanları ve Grup Direktörleri gibi üst düzey yöneticilerinin ücretlendirme esaslarını ve uygulamalarını tanımlamak amacıyla hazırlanmıştır.

02 Politika İlkeleri

- 2.1.** Objektif, adil, rekabetçi ve ödüllendirici bir yapıda düzenlenen ücretlendirme politikamız, şirket içi dengeyi koruyacak ve piyasa uygulamalarıyla uyumlu olarak tasarlanır.
- 2.2.** Ücret yapısı; sabit, performans ve ESG (Çevresel, Sosyal, Yönetişim) odaklı bileşenlerden oluşur.
- 2.3.** Şirketin uzun vadeli stratejik hedeflerine ulaşmayı teşvik edecek ve paydaş değerini artıracak şekilde yapılandırılır.
- 2.4.** Şeffaf, denetlenebilir, hesap verebilir süreçlerle uygulanır.

2.5. Genel Yönetim İK Kurulu tarafından tasarlanır, Yönetim Kurulu onayına sunulur ve Genel Kurul'da pay sahiplerinin bilgisine sunulur.

03 Yönetim Kurulu Üyelerine Yönelik Ücretlendirme

3.1. Yönetim Kurulu üyelerine, her yıl Genel Kurul tarafından belirlenen sabit huzur hakkı ödenir. Bu tutar, bağımsız üyeler için bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde belirlenir.

3.2. Bağımsız üyeler performansa dayalı ödeme planlarına dahil edilmez, bağımsız üyelere hisse senedi opsiyonu veya kâr payı ödemesi yapılmaz.

3.3. İcrada bulunan Yönetim Kurulu üyelerine, üst düzey yönetici kapsamındaki uygulamalar doğrultusunda ücret ödemesi yapılır.

3.4. Atanma ve ayrılma tarihlerine göre kıst usulü hesaplama yapılır.

3.5. Yönetim Kurulu üyelerinin şirkete katkıları nedeniyle katlandıkları makul giderler (ulaşım, telefon, sigorta vb.) şirket tarafından karşılanır.

04 Üst Düzey Yöneticilere Yönelik Ücretlendirme

4.1. Ücret yapısı üç bileşenden oluşur:

- a) Sabit Ücret (Fixed Salary)
- b) Kısa Vadeli İkramiye (Short-Term Incentive - STI)
- c) ESG odaklı bileşen

4.2. Sabit Ücret

Piyasa koşulları, sektör karşılaştırmaları, şirket büyüklüğü ve yöneticinin pozisyonuna göre belirlenir.

4.3. Kısa Vadeli İkramiye (STI)

Yıllık finansal performans hedeflerinin (ciro, kârlılık, büyüme) ve bireysel hedeflerin gerçekleştirilme oranına bağlı olarak hesaplanır.

Şirket genel hedefleri dışında, yöneticinin rolüne özgü KPI (ör. operasyonel verimlilik, proje başarısı, liderlik davranışları) da dikkate alınır.

ODAŞ YÖNETİM KURULU ÜYELERİ VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

4.4. ESG Odaklı Bileşen

Üst Düzey Yöneticilerin sabit ücretlerinin dışında alacakları ek ücretlerin belirli bir kısmı da ESG hedeflerine göre netleştirilir.

ESG hedef alanları:

- Enerji verimliliği artırımı ve atık yönetimi
- İş sağlığı ve güvenliği performansı
- Çalışan memnuniyeti ve çeşitlilik/kapsayıcılık oranları
- Toplumsal katkı ve etik uyum

Performans kriterleri somut, ölçülebilir ve yıllık olarak Genel Yönetim İK Kurulu tarafından gözden geçirilir.

4.5. İşten Ayrılma İkramesi

İşten ayrılmada; görev süresi, performans, son yılın sabit ve değişken ödemeleri dikkate alınarak ikramiye ödenebilir.

05 Yetenek Yönetimi ve Yan Haklar

5.1. Liderlik gelişimi, kariyer planlama ve yedekleme süreçleri Genel Yönetim İK Kurulu ile birlikte yürütülür.

5.2. Üst düzey yöneticilere; özel sağlık sigortası, bireysel emeklilik planı ve esnek yan hak paketi sunulur.

5.3. Yıllık performans değerlendirmesi sonuçları, gelişim programlarına ve terfi kararlarına esas teşkil eder.

5.4. Şirket'in ücret politikası, stratejik hedeflerimize ulaşmada kritik rol oynayan, yüksek nitelikli yöneticileri çekmeyi, motive etmeyi ve elde tutmayı amaçlamaktadır. CEO, yönetici direktörler ve diğer üst düzey yöneticilerin maaşları piyasa standartları ile yasal yükümlülüklerle uyumludur ve bireysel ve şirket performansına bağlıdır. Bu yaklaşım, Şirket'in uzun vadeli başarı için gerekli liderlik yeteneklerini koruma konusunda rekabetçi kalmasını sağlar.

5.5. Şirket tarafından belirlenebilecek hisse senedi bazlı bir ödeme planı veya diğer uzun vadeli performans yönetim araçları için Genel Kurul'da hissedar onayı gerektirecektir. Bu yaklaşım, hisse senedi bazlı ödeme planları veya Uzun Vadeli Teşvik Planları ile ilgili kararlar konusunda şeffaflığı ve en iyi uygulamalarla uyumu sağlar ve hissedar katılımı beklentilerini karşılar.

06 Kamuyu Aydınlatma ve Onay Süreci

6.1. Yıl içinde ödenen toplam ücret ve diğer mali haklar, takip eden hesap döneminde yapılacak Genel Kurul'da pay sahiplerinin bilgisine sunulur.

6.2. Ücretlendirme Politikası, Yönetim Kurulu onayı sonrası Kurumsal internet sitesinde yayımlanır.

6.3. Politika, yılda en az bir kez veya ihtiyaç duyuldukça Genel Yönetim İK Kurulu tarafından gözden geçirilir.

6.4. Yapılacak tüm değişiklikler, Genel Kurul'da pay sahiplerinin bilgisine sunulur ve internet sitesinde ilan edilir.

YÜRÜRLÜK TARİHİ: 25.07.2025

REVİZYON TARİHİ: 16.06.2026

07 Risk Yönetimi ve Aşırı Riskin Önlenmesi

7.1. Ödül yapısı, şirketin risk iştahıyla uyumlu olacak şekilde tasarlanır.

7.2. Aşırı risk almayı önleyecek denge mekanizmaları (claw-back (yatırım dönüşü), deferral (erteleme), vade kısıtları) kullanılır.

08 Yürürlük ve Revizyon

Bu Ücretlendirme Politikası, Yönetim Kurulu tarafından onaylandığı tarihte yürürlüğe girer. Politika değişiklikleri aynı usullerle Genel Kurul'a sunulur ve pay sahiplerine duyurulur.

Bize Ulařın



Genel Müdürlük

Barbaros Mh. Bařak Cengiz Sk..
Varyap Meridian Sitesi No:1/D Villa 4
Batı Atařehir / İstanbül

Get in Touch

info@odasenerji.com

Website

www.odas.com.tr

Tel

+ 90 216 474 1 474