

## HUN YENİLENEBİLİR ENERJİ ÜRETİM A.Ş. ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

### 1. KAPSAM VE DAYANAK

İşbu ücretlendirme politikası, Hun Yenilenebilir Enerji Üretim Anonim Şirketi'nin ("**Şirket**") ilgili düzenlemeleri kapsamında yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan çalışanların ücretlendirilmesine ilişkin esasları belirler.

İşbu ücretlendirme politikası 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, II-17.1 sayılı "Kurumsal Yönetim Tebliği" ("**Tebliğ**") ve ekinde yer alan kurumsal yönetim ilkeleri ("**KYİ**") de dâhil olmak üzere Sermaye Piyasası Kurulu'nun ("**SPK**") düzenlemeleri ile Şirket Esas Sözleşmesi'nin ("**Esas Sözleşme**") ilgili hükümleri çerçevesinde hazırlanmıştır.

### 2. AMAÇ

Ücretlendirme politikasının amacı ücretlendirme ile ilgili uygulamaların, ilgili mevzuat ile Şirket faaliyetlerinin kapsamı ve yapısı, Şirket'in stratejileri ve uzun vadeli hedefleri ile uyumlu olarak planlanıp yürütülmesini sağlamaktır.

Ücret ve yan hakların yönetiminde; adil, objektif, yüksek performansı takdir eden, rekabetçi, ödüllendirici ve motive edici kriterler olarak dikkate alınmakta, ücretlendirmede, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri özellikler kriter olarak kabul edilmemekte ayrımcılık yapılmamaktadır.

Ücretlendirme politikası, yeni yetenekleri Şirket bünyesine kazandırmak ve performansı yüksek çalışanlarımızı korumak amacı ile oluşturulmuştur. Ücretlendirme politikası belirlenirken, sektörel veriler göz önünde bulundurulur.

Politika; ücretlendirme yönetimi yönünden şirketin her kademedeki yönetici ve çalışanlarını kapsamaktadır.

### 3. ÜCRETLENDİRME ESASLARI

Kurumsal Yönetim Komitesi ücretlendirme politikasını değerlendirmek ve önerilerini Şirket'in Yönetim Kurulu onayına sunmakla görevli ve yetkilidir.

Ücretler, Şirket'in mali durumu ve günün koşulları da göz önünde bulundurularak objektif olarak hazırlanan ve yetkinlik, nitelik, liyakat, çalışma süresi, unvan ve yapılan işin özelliğine göre esas alınarak bütün çalışanlara ödenir.

Çalışanlara yapılan ücretler ödemeleri işin durumuna göre sabit ve değişken olarak ödenir.

Sabit Ücret; performansa bağlı olmaksızın düzenli ve sürekli olarak sabit miktarda aylık ödenen nakdi ödemelerdir.

Değişken Ücret; Sabit ücret ödemeleri dışında kalan nakdi ve gayri nakdi menfaat ve ödemelerdir.

Değişken ücret ödemeleri potansiyel riskler, sermaye, likidite durumu, gelecekte gerçekleşmesi beklenen/planlanan gelirlerin gerçekleşme ihtimalleri değerlendirilerek ve piyasa şartları gözetilerek belirlenir.

Yönetim kurulu üyelerine her yıl genel kurul tarafından belirlenen tutarda ücret ödenecektir. Yönetim Kurulu üye ücret seviyeleri belirlenirken, Yönetim Kurulu üyesinin karar verme sürecinde aldığı sorumluluk, sahip olması gereken bilgi, beceri, yetkinlik, verimlilik gibi unsurlar dikkate alınacak ve ayrıca sektörde yer alan benzer şirketlerin yönetim kurulu üye ücret seviyeleri ile karşılaştırmalar yapılacaktır.

İdari sorumluluğu bulunan çalışanlara, Yönetim Kurulu tarafından onaylanan tutarda ücret ödenecektir. İdari sorumluluğu bulunan çalışanlara yapılan ödemeler, Şirket'in kısa ve uzun vadeli hedeflerine ulaşmasını ve sürdürülebilir performansın sağlanmasını teşvik üzere kurgulanacaktır.

Ücretler; Şirket'in etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olacaktır. İdari sorumluluğu bulunan çalışanlar, üstlendikleri sorumluluklar dikkate alınarak adil şekilde ücretlendirilecektir.

Sabit ücretler her yıl, Kurumsal Yönetim Komitesi önerileri ve Yönetim Kurulu Kararı ile gözden geçirilmek suretiyle belirlenecektir.

Değişken ücret ödemeleri; kurumsal hedeflere ulaşmada çalışanların etkinliğinin artırılması, performans sürekliliğinin temin edilmesi; bireysel performansın ön plana çıkartılarak başarılı çalışanların ayrıştırılması; Şirket için katma değer yaratan çalışanların bu doğrultuda ödüllendirilmesi için yapılan ödemelerdir. Değişken ücretler her yıl, Kurumsal Yönetim Komitesi önerileri ve Yönetim Kurulu Kararı ile gözden geçirilmek suretiyle belirlenecektir.

Performans değerlendirme sonuçlarına göre beklenen düzeyin üzerinde performans gösteren çalışanların daha yüksek ücret almaları amaçlanacaktır. Ücretlendirme çalışmalarında ilgili dönemlere ait performans ölçümleri dikkate alınacak ve performansa dayalı ödeme miktarları önceden garanti edilmeyecektir.

Terfi eden veya görev değişikliği olan çalışanların ücret kademesinde değişiklik olduğu takdirde, çalışanın yeni ücreti yeni kademe içindeki pozisyonuna bağlı olarak belirlenecektir.

Ücret ve diğer özlük haklarının gizliliği esastır.

Yönetim Kurulu Üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan çalışanlara, borç verilmeyecek, kredi kullanılmayacak veya bunlar lehine teminat, kefalet veya garanti verilmeyecektir.

Yönetim Kurulu Üyeleri ile idari sorumluluğu bulunan çalışanların üstlendikleri sorumluluk ve görevleri gereği katlandıkları giderler Şirket tarafından karşılanacaktır.

Yıl içinde üst idari sorumluluğu bulunan çalışanlar ve Yönetim Kurulu Üyelerine verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak izleyen Genel Kurul toplantısında mevzuata uygun olarak ortakların bilgisine sunulacak ve finansal raporlar çerçevesinde kamuya açıklanacaktır.

Söz konusu ücretlendirme politikasının uygulanması, geliştirilmesi ve takip edilmesinden Yönetim Kurulu sorumlu olacaktır. Ücretlendirme uygulamalarının Yönetim Kurulu adına izlenmesi, denetlenmesi ve raporlanması sürecini Kurumsal Yönetim Komitesi yürütür.