

## BIOTREND ÇEVRE VE ENERJİ YATIRIMLARI ANONİM ŞİRKETİ ("ŞİRKET") ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

### 1. Amaç

Ücretlendirme politikasının amacı, Şirket'in tabi olduğu düzenlemeler ve Esas Sözleşme hükümleriyle uyumlu olarak, Şirketin uzun vadeli hedefleri dikkate alınarak, yönetim kurulu ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esaslarının belirlenmesidir.

Şirket ücretlendirme konusunda 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ("TTK"), sermaye piyasası mevzuatı, ilgili diğer mevzuat ve düzenlemelere uyar. Sermaye Piyasası Kurulu'nun ("SPK"), zaman zaman tadil edilip değiştirilebilen, yürürlükteki Kurumsal Yönetim Tebliği'nde düzenlenen Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer verilen ilkelerin gerçekleştirilmesine azami özen gösterir.

Şirket Ücretlendirme Politikası, SPK'nın Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) uyarınca hazırlanmış olup; pay sahipleri başta olmak üzere tüm menfaat sahiplerine Şirket internet sitesi ([www.biotrendenerji.com.tr](http://www.biotrendenerji.com.tr)) aracılığıyla duyurulmaktadır.

### 2. Yetki ve Sorumluluk

Ücretlendirme Politikası, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde Yönetim Kurulu tarafından oluşturulmuş, Şirket genel kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunulmuştur ve görüşleri alınmıştır. Şirket'in ücretlendirme politikasının izlenmesi, gözetimi, geliştirilmesi ve gerekli güncellemelerin yapılması Yönetim Kurulu'nun yetki ve sorumluluğu altındadır. Ücretlendirme Politikası'nda yapılacak değişiklikler Yönetim Kurulu'nun onayını takiben, genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgi ve görüşüne sunulur, Şirket internet sitesinde ([www.biotrendenerji.com.tr](http://www.biotrendenerji.com.tr)) yayımlanır.

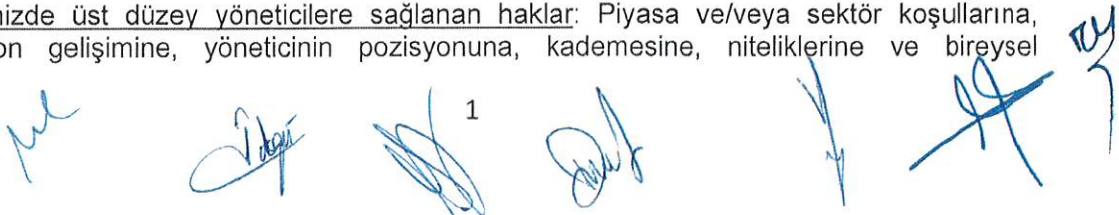
### 3. Ücretlendirme Esasları

Ücret komitesi, bu komitenin bulunmaması durumunda, kurumsal yönetim komitesi, yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerini yönetim kuruluna sunar.

Yönetim kurulu, şirketin belirlenen ve kamuya açıklanan (ÇSY ve iklimle ilgili olanlar dahil) operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşmasından sorumludur. Şirketin kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşıp ulaşmadığına ilişkin değerlendirme ve ulaşılamaması durumunda gerekçeleri yıllık faaliyet raporunda açıklanır. Yönetim kurulu, hem kurul hem üye hem de idari sorumluluğu bulunan yöneticiler bazında özeleştirisini ve performans değerlendirmesini yapar. Yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretleri bu değerlendirmeler dikkate alınarak belirlenir.

Şirketimizde Yönetim Kurulu üyelerinde sağlanan haklar: Şirketimizde Yönetim Kurulu Başkanı ve üyelerine bu sıfatlarla yaptıkları hizmetler karşılığında aylık maktu bir ücret/huzur hakkı ödenebilir. Ödenecek tutar genel kurul toplantısında belirlenir. Her halükarda, bağımsız yönetim kurulu üyelerine bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde bir tutar ödenir ve bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmelerinde kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanır. Kişi bazında açıklama yapılması esastır.

Şirketimizde üst düzey yöneticilere sağlanan haklar: Piyasa ve/veya sektör koşullarına, enflasyon gelişimine, yöneticinin pozisyonuna, kademesine, niteliklerine ve bireysel



performansa bağlı olarak belirlenir ve iř sözleşmesi süresince aylık ücret ödenmektedir. Aylık cret, belirlenen prensipler çerçevesinde, ücretin belirlenmesinde esas olan kriterler dikkate alınarak, piyasa koşullarında değişiklik olmadığı takdirde yılda bir kez gözden geçirilmektedir.

Piyasa ve/veya sektör koşulları ile ilgili bilgiler, Şirketin faaliyette bulunduğu sektörde benzer Őirketlerde aynı düzey yöneticilerin aldıkları ücretler, hedeflerine ulaşma durumu ve geleceği de dikkate alınarak saptanmaktadır. Bireysel performans düzeyinin belirlenmesinde yöneticinin yaklaşımlarını, iř yapış tarzını ve davranışlarını dikkate alan unsurlar ve yöneticinin kendi yöneticisi ile birlikte koyduğu yıllık hedefler tanımlanmış oranlarda dikkate alınmaktadır.

İkramiye: Şirketimizde ikramiye uygulaması bulunmamaktadır.

Prim: Primler Şirket'in ilgili takvim yılı için belirlenmiş ve Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış belli ağırlıklara göre tanımlanmış alt sınırların aşılması durumunda, genel ekonomik durum, Şirketin ilgili yılda göstermiş olduğu performans ve çalışanın bireysel performansı dikkate alınarak belirlenmektedir. Őirketimizin prim planı, iř tanımları ve yetkinlik alanları için spesifik olarak hazırlanmıştır ve ilgili iř ve alanlarda (iklimle ilgili riskler dahil) büyük risk olaylarının meydana gelmemesi şartına bağlıdır. Yönetim kurulu tarafından gerekli görülecek durumlarda, finansal ve finansal olmayan performans ölçütlerini içerebilen çeşitli prim belirleme yöntemleri kullanılabilir. Prim demeleri nakit olarak ve/veya Yönetim Kurulunun takdirine bağlı olarak belirlenecek diğer faydalar (alışan hisse edinim planı veya vadeli prim planları gibi) şeklinde yapılabilir. Şirketimizde, halihazırda üst düzey yöneticiler için uygulanan bir düzenli prim uygulaması bulunmamaktadır.

mu

99

10/10/2023

2

10/10/2023

10/10/2023

10/10/2023