

# 2025 Faaliyet Raporu



## İÇİNDEKİLER

### Bir Bakışta ÇATES

- 01 Rapor ve Şirket Hakkında Bilgiler
- 03 Genel Müdür Mesajı
- 05 Rakamlarla 2025
- 09 Kilometre Taşları
- 11 Ortaklık Yapımız
- 12 Bağlı Ortaklıklar
- 13 Aydem Holding Grup Şirketleri
- 15 Kurumsal Değerlerimiz
- 17 Çates Elektrik Üretim Portföyü

### 2025 Yılı Faaliyetleri

- 19 2025 Yılında Türkiye Termik Enerji Sektörü
- 21 Faaliyet Alanları ve Yatırımlar

### Kurumsal Yönetim

- 25 Yönetim Kurulu
- 27 Bağımsızlık Beyanları
- 29 Yönetim Kurulu Değerlendimesi
- 31 Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar
- 31 Komiteler ve Politikalar
- 41 Kar Dağıtım Politikası
- 42 Genel Kurul
- 43 Üst Yönetim
- 45 Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanı
- 47 Esas Sözleşme'de Yapılan Değişiklikler
- 47 2025 Yılında Gerçekleşen Mevzuat Değişiklikleri
- 51 Şirket Aleyhine Açılan ve Şirketin Mali Durumunu ve Faaliyetlerini Etkileyebilecek Nitelikteki Davalar ve Olası Sonuçları Hakkında Bilgiler
- 53 Mevzuat Hükümlerine Aykırı Uygulamalar Nedeniyle Şirket ve Yönetim Organı Üyeleri Hakkında Uygulanan İdari veya Adli Yaptırımlara İlişkin Açıklamalar
- 53 Şirketin İktisap Ettiği Kendi Paylarına İlişkin Bilgiler

- 53 Derecelendirme Notları
- 53 Bağış ve Yardımlar
- 54 İmtiyazlı Paylara İlişkin Bilgiler
- 55 Risk Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Bilgiler
- 57 İç Denetim ve Kontrol Faaliyetleri
- 58 Hesap Dönemi İçerisinde Meydana Gelen Önemli Değişiklikler
- 59 Dönem Sonu ile Raporun Hazırlanması Arasında Meydana Gelen Değişiklikler
- 60 Diğer Hususlar
- 62 Kurumsal Yönetim Uyum Raporu
- 70 Kurumsal Yönetim Bilgi Formu

### Sürdürülebilirlik

- 80 Sürdürülebilirlik Yaklaşımı ve Organizasyonu
- 82 Sağlık, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği
- 84 Kurumsal Sosyal Sorumluluk
- 86 İnsan Kaynakları
- 95 Organizasyon Şeması
- 96 Bilgi Teknolojileri
- 97 Araştırma ve Geliştirme Faaliyetleri
- 98 Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi

### Finansal Bilgiler

- 104 2025 Yılı Kar Dağıtım Teklifi
- 104 2025 Yılı Kar Dağıtım Tablosu
- 106 Katılım Finans İlkeleri Bilgi Formu
- 106 2025 Yılında Yapılan Özel Denetime ve Kamu Denetimine İlişkin Bilgiler
- 107 Sorumluluk Beyanı
- 108 Yıllık Bağlılık Raporu ve Faaliyet Raporuna İlişkin Beyan
- 108 31 Aralık 2025 Tarihi İtibarıyla Solo Finansal Tablolar ve Özel Bağımsız Denetçi Raporu

### İletişim

## RAPOR VE ŞİRKET HAKKINDA BİLGİLER

Raporun İlgili Olduğu Hesap Dönemi: 01.01.2025 - 31.12.2025

### TİCARET SİCİL BİLGİSİ

**TİCARET SİCİL NUMARASI:** 8907

**TİCARET İSMİ:** ÇATES ELEKTRİK ÜRETİM  
ANONİM ŞİRKETİ

**ADRES:** ŞAHİNLER MAHALLESİ ŞAHİNLER  
(KÜME EVLER) YATAĞAN TERMİK SANTRALİ  
SİTESİ NO: 259/1 YATAĞAN/MUĞLA

**ÇIKARILMIŞ SERMAYE:** 165.200.000,00 TL

**KAYITLI SERMAYE TAVANI:** 300.000.000,00 TL

**ŞİRKET TESCİL TARİHİ:** 19.09.2014

**MERSİS NO:** 0165029763900019

**Borsa (BIST)'da İşlem Görme Tarihi:** 7 Aralık 2023

**İşlem Gördüğü Borsa:** Borsa İstanbul

**İşlem Gördüğü Pazar:** Yıldız Pazar

**İşlem Kodu:** CATES

**ISIN:** TRECATS00015

**İşlem Gördüğü Endeksler:**

BIST Hizmetler / BIST Elektrik / BIST Ana / BIST Halka Arz /

BIST Tüm / BIST Tüm-100 / BIST Katılım Tüm / BIST 500 / BIST Kurumsal Yönetim



## Genel Müdür Mesajı

**"Cumhuriyetimizin ilk termik santrali olma sorumluluğunu taşıyan Çatalağzı Termik Santrali (ÇATES) olarak, ülkemizin enerji arz güvenliğine katkı sağlama görevimizi güçlü bir kararlılıkla sürdürmekteyiz."**

Köklü geçmişimizden aldığımız deneyim ve geleceğe yönelik vizyonumuz doğrultusunda, 2025 yılını operasyonel verimliliğimizi artırdığımız, yerli kaynaklara dayalı üretim stratejimizi güçlendirdiğimiz ve sürdürülebilirlik hedeflerimiz doğrultusunda önemli ilerlemeler kaydettiğimiz bir yıl olarak tamamladık.

Geride bıraktığımız yıl içerisinde santralimizin emre amadelik oranını yüzde 80'in üzerinde tutarak sektör ortalamasının üzerinde bir performans elde ettik. Bu başarı, etkin bakım yönetimimiz, operasyonel disiplinimiz ve verimlilik odaklı yaklaşımımızın somut bir göstergesidir. Yatırımlarımız sayesinde enerji üretim kapasitemizi artırırken, çevresel etkilerimizi en aza indirmek için önemli adımlar attık. Özellikle, kül depolama alanımızda gerçekleştirdiğimiz çevresel iyileştirmeler ve soğutma suyu geri dönüşüm projeleri, kaynaklarımızı daha verimli kullanmamıza olanak sağladı.

Yerli kaynaklara dayalı üretim vizyonumuz kapsamında, Çankırı Orta ve Zonguldak Bağlık-İnağzı kömür sahalarındaki faaliyetlerimizi hızlandırarak yerli kömür kullanımını artırmaya yönelik stratejik adımlar attık. Bu sahalarda uygulamaya aldığımız teknolojik geliştirmeler sayesinde üretim süreçlerimizi daha verimli ve çevreye duyarlı hale getirirken, aynı zamanda ülkemizin enerji bağımsızlığına ve cari açığın azaltılmasına katkı sağladık.

Enerji sektöründe yaşanan dönüşümün bilinciyle, önümüzdeki dönemde enerji verimliliğini artırmaya, çevresel etkilerimizi azaltmaya ve düşük karbonlu üretim uygulamalarını geliştirmeye odaklanacağız. Sürdürülebilir üretim alanındaki çalışmalarımızı genişleterek, ulusal enerji politikalarıyla uyumlu şekilde geleceğin enerji ihtiyaçlarına bugünden hazırlanmayı sürdüreceğiz.

2026 yılında da güçlü altyapımız, yetkin insan kaynağımız ve paydaşlarımızla kurduğumuz güvene dayalı iş birlikleri sayesinde büyüme hedeflerimiz doğrultusunda ilerlemeye devam edeceğiz. ÇATES olarak, ülkemizin enerji geleceğinde güvenilir ve sorumlu bir üretici olma misyonumuzu kararlılıkla sürdüreceğiz.

Bu vesileyle, özverili çalışmalarıyla başarılarımıza katkı sağlayan tüm çalışanlarımıza, iş ortaklarımıza ve bizlere duydukları güven için değerli hissedarlarımıza teşekkür ederim.

### Rıdvan Edip Akdeniz

ÇATES Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürü

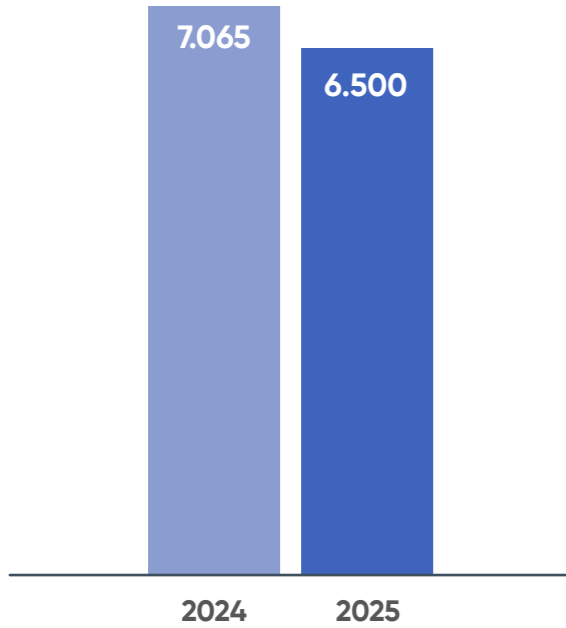
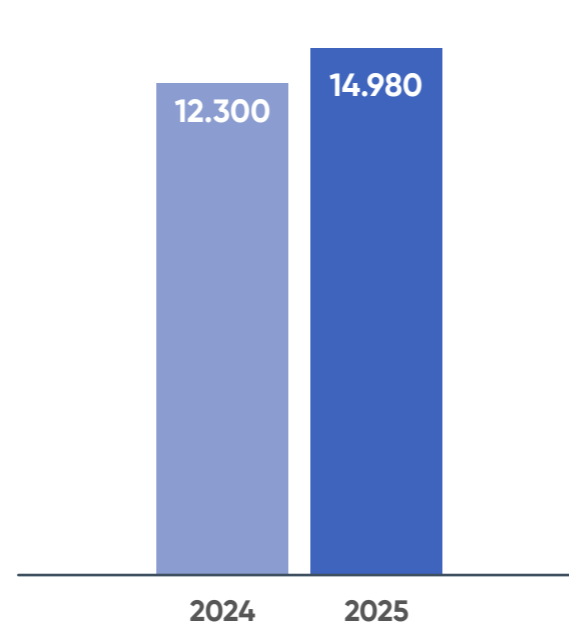
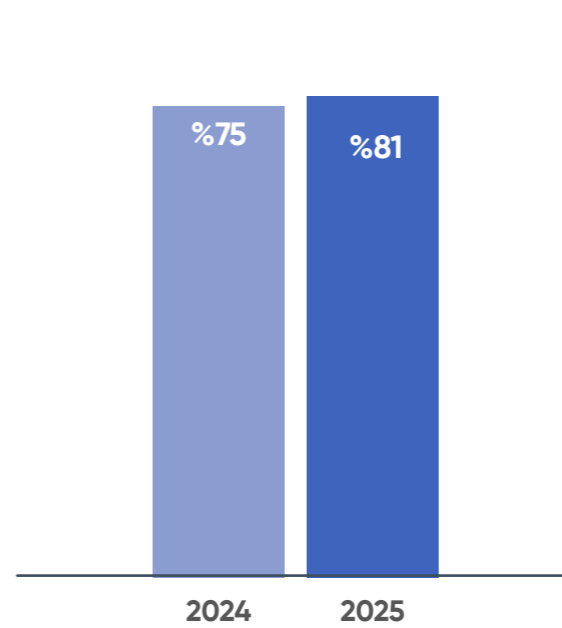
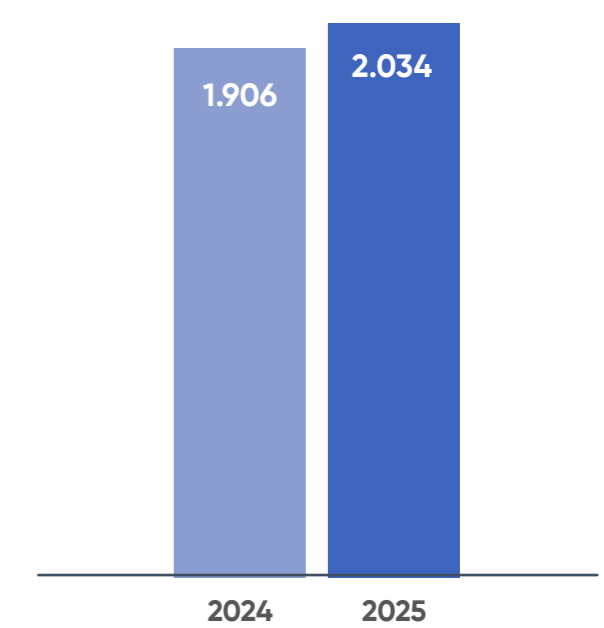
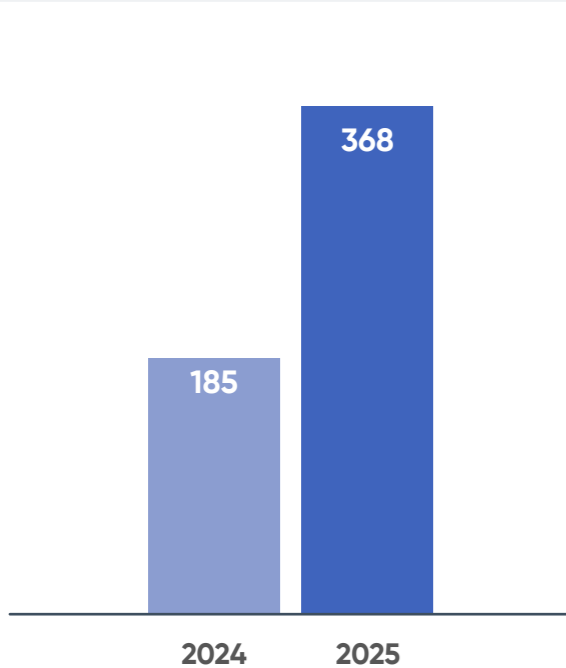
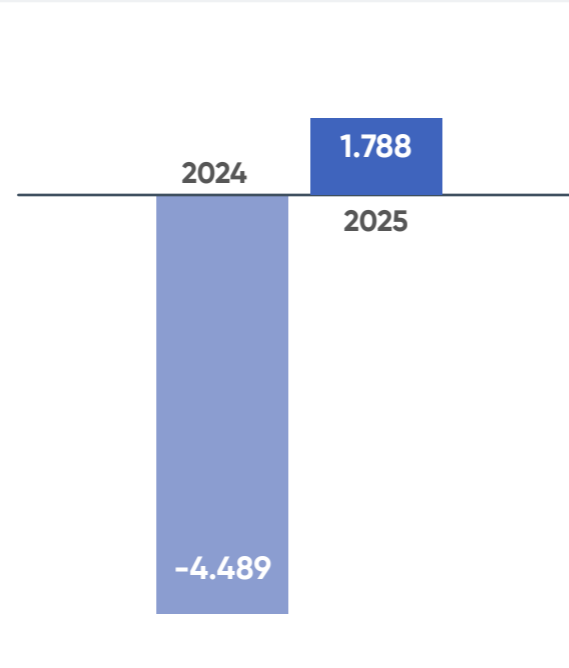


## Rakamlarla 2025

Toplam Kurulu Güç  
314,68 MW

Toplam Çalışan Sayısı  
395 Kişi

Uzun Yıllar Ortalama  
Üretim Kapasitesi  
2.286 GWh

Net Satış Gelirleri  
(Milyon TL)Toplam Varlıklar  
(Milyon TL)Emre Amadelik Oranı  
(%)Elektrik Üretimi (Brüt)  
(GWh)Faaliyet Karı/(Zararı)  
(Milyon TL)Net kar  
(Milyon TL)

Özet Kalemler	31.12.2025	31.12.2024
Net Satış Gelirleri (Milyon TL)	6.500	7.065
Toplam Varlıklar (Milyon TL)	14.980	12.300
Faaliyet Karı/(Zararı) (Milyon TL)	368	185
Elektrik Üretimi Brüt (GWh)	2.034	1.906
Emre Amadelik Oranı	%81	%75
Toplam Çalışan Sayısı	395	381
Üretim Kapasitesi (GWh)	2.286	2.286
Toplam Kurulu Güç (MW)	314,68	314,68

## Rakamlarla 2025

Özet Kalemler	31.12.2025	31.12.2024
Hasılat (Milyon TL)	6.500	7.065
Brüt Kar / (Zarar) (Milyon TL)	634	598
FAVÖK (Milyon TL)	1.194	1.367
Faaliyet Karı / (Zararı) (Milyon TL)	368	185
Dönem Net Karı / (Zararı) (Milyon TL)	1.788	(4.489)
Hisse Başına Kazanç / (Kayıp) (TL)	10,83	-27,13

Özet Kalemler	31.12.2025	31.12.2024
Nakit ve Nakit Benzerleri (Milyon TL)	1.201	528
Net Finansal Borç/ Özkaynak (%)	-8,67	-3,82
Net Finansal Borç/ FAVÖK	-0,93x	-0,31x

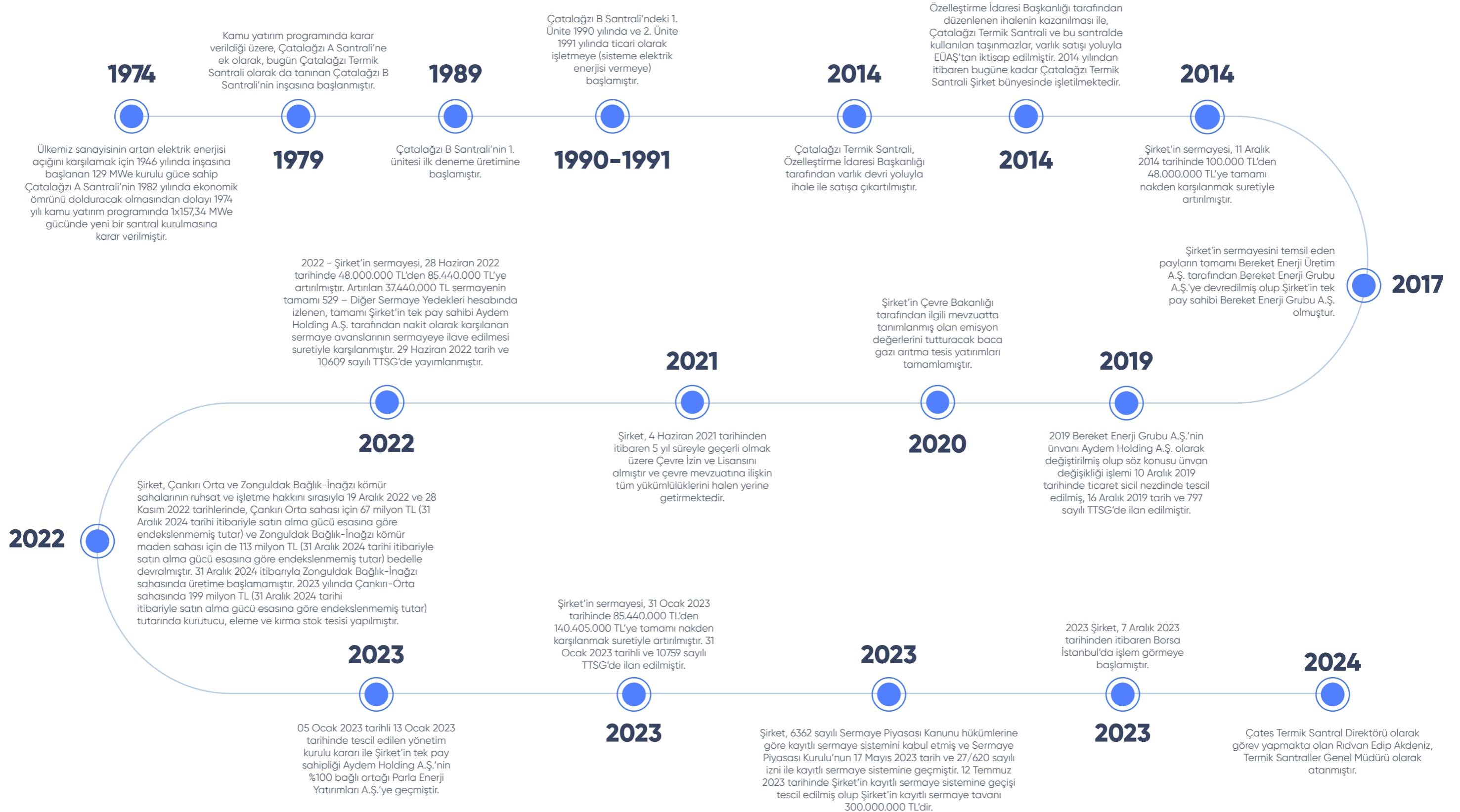
2025	OCAK	ŞUBAT	MART	NİSAN	MAYIS	HAZİRAN	TEMMUZ	AĞUSTOS	EYLÜL	EKİM	KASIM	ARALIK
PTF-TL	2.508,80	2.478,28	2.183,83	2.452,67	2.458,15	2.202,23	2.965,16	2.939,24	2.729,02	2.739,5	2.784,1	2.973,04
PTF-USD	70,82	68,75	59,11	64,58	63,30	55,99	73,96	72,20	66,24	65,67	66,05	69,84
2024	OCAK	ŞUBAT	MART	NİSAN	MAYIS	HAZİRAN	TEMMUZ	AĞUSTOS	EYLÜL	EKİM	KASIM	ARALIK
PTF-TL	1.942,90	1.957,68	2.190,11	1.764,04	2.047,32	2.095,23	2.588,83	2.574,15	2.395,78	2.335,71	2.463,14	2.446,22
PTF-USD	64,84	63,85	68,71	54,66	63,59	64,58	78,82	76,76	70,56	68,36	71,70	70,14

Bilanço Kalemleri (Milyon TL)	31.12.2025	31.12.2024
Toplam Varlıklar	14.980	12.300
Toplam Özkaynaklar	12.759	10.985
Toplam Finansal Borç	95	108
Net Finansal Borç	-1.106	-419

Özet Finansal Durum Tablosu (TL)	31.12.2025	31.12.2024
Dönen Varlıklar	2.957.787.503	2.267.645.753
Duran Varlıklar	12.022.113.420	10.032.703.470
<b>Toplam Varlıklar</b>	<b>14.979.900.923</b>	<b>12.300.349.223</b>
Kısa Vadeli Yükümlülükler	394.992.088	391.374.126
Uzun Vadeli Yükümlülükler	1.825.477.610	924.101.079
Özkaynaklar	12.759.431.225	10.984.874.018
<b>Toplam Yükümlülükler ve Özkaynaklar</b>	<b>14.979.900.923</b>	<b>12.300.349.223</b>

Özet Kar veya Zarar Tablosu (TL)	31.12.2025	31.12.2024
Hasılat	6.499.754.327	7.065.327.226
Satışların Maliyeti (-)	(5.865.497.553)	(6.467.814.029)
<b>Brüt Kar / (Zarar)</b>	<b>634.256.774</b>	<b>597.513.197</b>
Genel yönetim giderleri (-)	(696.896.384)	(519.809.283)
Esas faaliyetlerden diğer gelirler	535.991.619	132.718.210
Esas faaliyetlerden diğer giderler (-)	(105.391.804)	(25.121.814)
<b>Faaliyet Karı/(Zararı)</b>	<b>367.960.205</b>	<b>185.300.310</b>
Yatırım faaliyetlerinden gelirler	2.750.273.560	1.281.069
Yatırım faaliyetlerinden giderler	-	(5.923.003.340)
<b>Finansman gideri öncesi faaliyet karı</b>	<b>3.118.233.765</b>	<b>(5.736.421.961)</b>
Finansman Gelirleri, Net	(357.293.008)	64.177.427
<b>Sürdürülen faaliyet vergi öncesi dönem karı</b>	<b>2.760.940.757</b>	<b>(5.672.244.534)</b>
Sürdürülen faaliyetler vergi geliri/(gideri)	(973.031.849)	1.183.344.668
<b>Dönem Net Karı / (Zararı)</b>	<b>1.787.908.908</b>	<b>(4.488.899.866)</b>

## Kilometre Taşları



## Ortaklık Yapımız

Şirketin rapor tarihi itibarıyla ortaklık yapısı ve kırılımı aşağıda yer almaktadır:

Şirket'in Doğrudan Pay Sahipliğine İlişkin Bilgi

Ortağın Adı-Soyadı/Ticaret Ünvanı	Sermayedeki Payı (TL)	Sermayedeki Payı (%)
Parla Enerji Yatırımları A.Ş.	132.150.000	79,99
Halka Açık	33.050.000	20,01
<b>Toplam</b>	<b>165.200.000</b>	<b>100,00</b>

Parla Enerji Yatırımları A.Ş.'nin Doğrudan Pay Sahipliğine İlişkin Bilgi

Ortağın Ticaret Ünvanı / Adı Soyadı	Sermayedeki Payı (%)
Aydem Holding A.Ş.	100,00
<b>Toplam</b>	<b>100,00</b>

Sermayede Dolaylı Yoldan %5'ten Yüksek Paya Sahip Gerçek ve Tüzel Kişiler

Ortağın Ticaret Ünvanı / Adı Soyadı	Sermaye Payı (TL)	Sermayedeki Payı (%)
Ceyhan Saldanlı	96.074.253,27	58,16
Ali Yağlı	31.453.554,92	19,04

## Bağlı Ortaklıklar

Bulunmamaktadır.

## Aydem Holding Grup Şirketleri

Rapor tarihi itibarıyla, Şirket'in paylarının %79,99'una sahip Parla Enerji'nin paylarının tamamı, Aydem Holding'e aittir. Aydem Holding, Ceyhan Saldanlı (%58,16) ile Ali Yağlı (%19,04) tarafından kurulmuştur. Aydem Grubu'nun geçmişi 1980 yılına dayanmaktadır. Aydem Grubu, Ceyhan Saldanlı ve Ali Yağlı tarafından kurulan ilk şirket olan Elsan Elektrik ile enerji sektöründe faaliyet göstermeye başlamıştır. Aydem Grubu, enerji sektöründe faaliyet gösteren gruplardan biridir. Aydem Grubu, enerji sektöründe yer alan ilk özel hidroelektrik üretim şirketi, ilk özel elektrik dağıtım şirketi ve (üretim, dağıtım ve perakende satış faaliyetlerini bünyesinde toplayan) ilk entegre enerji grubudur. 31.12.2025 itibarıyla Aydem Enerji, toplam 25 santral ile 2.163 MW kurulu güce ve 6.4 milyon müşteriye sahiptir. 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren on iki aylık dönemde, 26.356 GWh elektrik satışı ve 28.682 GWh'lik elektriğin dağıtımını gerçekleştirmiştir.

Öncesinde Elektrik Üretim Anonim Şirketi (EÜAŞ) bünyesinde faaliyet gösteren Santral, 2014 yılında varlık satışı yoluyla Aydem Grubu tarafından devralınmış olup devir tarihinden itibaren Şirket tarafından işletilmektedir.

Parla Enerji, 1 Aralık 2022 tarihinde Aydem Holding A.Ş. bünyesindeki bir şirket olarak Türkiye'de kurulmuştur. Tescil adresi Adalet Mahallesi Hasan Gönüllü Bulvarı No:15/1 Merkezefendi/Denizli'dir.

Başlıca amaç ve faaliyet konusu enerji sektöründe faaliyet göstermek üzere şirketler kurmak veya bunlara iştirak etmek, iştirak edilen veya yeni kurulan bu şirketlerin yönetimlerini belirlemek ve bu şirketler aracılığıyla yatırımlar yapmak, bu şirketlere veya enerji sektöründe faaliyet gösteren sair şirketlere teknik, mali, bilgi işlem ve insan kaynakları yönetimi ile diğer konularda danışmanlık hizmeti sağlamak, bu şirketlerin teknik, mali ve idari organizasyonlarına destek sağlamak, bu şirketlere hizmet verecek servis birimleri oluşturmaktır.



Aydem Grubu şirketleri şu sektörlerde faaliyet göstermektedir:

- Yenilenebilir enerji alanında Aydem Yenilenebilir Enerji A.Ş. faaliyet göstermektedir. Bu şirket 2021 yılında halka açılmış olup 20 adet hidroelektrik, 3 adet rüzgâr, 1 adet jeotermal ve 1 adet hibrit güneş enerjisi santraline sahiptir. Aydem Yenilenebilir Enerji A.Ş.'nin 31 Aralık 2025 itibarıyla kurulu gücü 1.198 MW olup 2025 yılı toplam üretimi 2.085 GWh'dir.

- Aydem Grubu'nun elektrik dağıtım şirketleri ADM Elektrik Dağıtım A.Ş. ile GDZ Elektrik Dağıtım A.Ş. olup sırasıyla 2025 yılında 10,33 TWh ve 18,36 TWh'lik elektrik dağıtımını gerçekleştirmiştir. ADM Elektrik Dağıtım A.Ş. Aydın, Denizli, Muğla illerinde dağıtım faaliyeti gösterirken, GDZ Elektrik Dağıtım A.Ş. ise İzmir ve Manisa illerinde faaliyet göstermektedir. ADM Elektrik Dağıtım A.Ş. 2025 yılı itibarıyla kendi elektrik dağıtım sistemine bağlı durumda 2.4 milyon kullanıcıya, GDZ Elektrik Dağıtım A.Ş. ise 2025 yılı itibarıyla kendi elektrik dağıtım sistemine bağlı durumda 4 milyon kullanıcıya hizmet vermektedir.

- Aydem Grubu perakende elektrik satış sektöründe Aydem Elektrik Perakende Satış A.Ş. ve Gediz Elektrik Perakende Satış A.Ş. şirketleri ile faaliyet göstermekte olup Aydem Elektrik Perakende Satış A.Ş. Aydın, Denizli ve Muğla illerinin görevli tedarik şirketi iken; Gediz Elektrik Perakende Satış A.Ş. İzmir ve Manisa illerinin görevli tedarik şirkettir. İşbu şirketler 2025 yılında sırasıyla 9,5 TWh ve 16,80 TWh (K3 dahildir) elektrik, satışı gerçekleştirmiştir.

- Aydem Grubu bünyesinde Muğla/Yatağan'da bulunan Yatağan Termik Enerji Üretim A.Ş. faaliyet göstermektedir. Bu termik enerji santrali 650 MW kurulu güce sahiptir.

Aydem Grubu'nun diğer şirketleri ise bakır ve alüminyum bobin üretimi, inşaat, internet servisi sağlama, güneş paneli ve hücre üretimi, doğal taş üretimi, araç filo hizmeti, yazılım hizmeti, telekomünikasyon gibi alanlarda faaliyet göstermektedir.

## Kurumsal Değerlerimiz

### Duyarlılık

İşimizi en iyi şekilde yaparak kurumu geleceğe taşıırken; bireylere, topluma, ülkemize ve çevreye karşı sorumluluklarımızı yerine getiririz. İşimizi hedeflenen zaman ve kalitede gerçekleştirirken iş ahlakımız çerçevesinde yapılmasını sağlarız. Prosedür ve kurallara uygun, şeffaf ve hesap verebilir bir çalışma tarzını benimseriz. Etik olmayan ya da haksız bir uygulama ile karşılaşsak sesimizi duyururuz. Davranışlarımızın başkalarını nasıl etkilediğini hesaba katarız.



### Dinamiklik

Çalışma arkadaşlarımızın ve paydaşlarımızın değişen koşullarda ortaya çıkan ihtiyaçlarını takip eder, çalışma ortamında, iş yapış sistemimizde, ürün ve hizmetlerimizde gerekli gelişimleri yaparız. Attığımız adımlarla elektrik sektörüne öncülük eder, sektörde gelişime ve değişime yön veririz. Ruhumuzdaki merakla ürün, süreç ve hizmetleri daha verimli, hızlı ve hatasız yerine getirmek için yeni yollar deneriz.



### Hayata Dokunmak

Yaptığımız her işin, attığımız her adımın odağında "insan" vardır. Sürekli gelişim, merak, araştırmacı ruhumuz ve yıllar içinde edindiğimiz uzmanlığımız hayatın her anına enerji ve değer katan çözümler geliştirmemizi sağlar. Çalışma arkadaşlarımızın farklı fikirlerini ifade etmelerine olanak sağlar, sosyal ihtiyaçlarına değer verir ve başarılarını beraber kutlarız. Paydaşlarımızın ihtiyaç ve beklentilerini doğru analiz ederek yaşam kalitelerini artırmak için çalışırız.



## Çates Elektrik Üretim Portföyü

Devreye alma çalışmaları Ünite 1 ve Ünite 2 için sırasıyla 1989 ve 1991 yılında tamamlanan Santral, 2x157,34 MWe olmak üzere toplamda 314,68 MWe gücünde olan iki üniteden oluşmaktadır. Santral'deki 1. Ünite, 1990 yılında ve 2. Ünite, 1991 yılında ticari işletilmeye (sisteme elektrik verme) başlamıştır.

Şirket, Zonguldak bölgesinden elde edilen kömürün değerlendirilerek elektrik üretiminde kullanılması amacıyla kurulmuş ve 2014 yılında Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın açtığı ihale sonrasında varlık satışı yoluyla iktisap edilmiştir. Şirket'in 2014 yılında başlamak üzere 49 yıllığına elektrik üretim lisansı bulunmaktadır. Özelleştirme öncesinde EÜAŞ bünyesinde faaliyet göstermekteydi.

Şirket, 18 Aralık 2014 tarihli EÜ/5358-1/03178 numaralı elektrik üretim lisansı ile çeşitli maden ve kömüre dayalı çalışan termik santral üzerinden elektrik enerjisi üretmekte ve satmaktadır. Söz konusu lisans 22 Aralık 2063 tarihine kadar geçerlidir.

Çatalağzı Termik Santrali, Cumhuriyetimizin ilk termik santrali olarak ülke sanayisinin gelişiminde önemli rol oynamıştır. **Şirket'in uzun yıllar ortalama enerji üretimi kapasitesi 2.286 GWh'tır.**

Santralin Kurulu Olduğu Şehir/İlçe	Lisans Numarası	Lisanslı Kurulu Güç	Lisans Düzenleme Tarihi	Düzenleme Tarihinden İtibaren Lisans Süresi	İşletmeye Alınma Tarihi
Zonguldak / Çatalağzı	EÜ/5358-1/03178	314,68 MWe/ 319,6 MWm	18.12.2014	49	22.12.2014

Santral'in yıllık kurulu güç ve üretim değerlerini içeren tablo aşağıda yer almaktadır:

Açıklamalar	2022	2023	2024	2025
Kurulu Güç (MWe)	314,68	314,68	314,68	314,68
Brüt Üretim Miktarı (MWh)	1.867.412	2.033.353	1.906.197	2.034.137

Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü'ne bağlı olan Çatalağzı ve Zonguldak bölgesinden elde edilen kömür, düşük verim nedeniyle kullanım yerlerinde değerlendirilmeyen, ve yıkama artıklarından oluşmaktadır. Söz konusu oluşan kömür, enerji üretimi açısından termik santraller için nemi düşük kömürlerle paçallanıp kullanıma uygun hale getirilerek kullanılmaktadır, Santral'in önemli bir kaynağını oluşturmaktadır.

Santral'de, Çatalağzı ve Zonguldak kömür yıkama tesisinden gelen miks, şlam, tüvenan, bölge dışından linyit, hafif şist karışımı ve ihtiyaç duyulması halinde yakılan kömürün zenginleştirilmesi için ithal kömür yakılmaktadır. Santral'in günlük kömür sarfıyatı bir ünite için yaklaşık 2.800 ton olup 1 kWh enerji üretimi için 2.530 kcal/kg enerji harcanmaktadır.

### Santral Ekipmanları

- Kazan:** Tekrar kızdırıcılı, tek ocaklı, domlu tabii sirkülasyonlu kazan. (Kazan, kömürün yakılarak saf suyun kızgın buhara dönüştürülmesi gerekli enerjinin elde edildiği proses. Markası Transelektro'dur.) **Kapasitesi:** 480 t/h Buhar Sıcaklığı: 535 °C Buhar Basıncı: 139,5 kg/cm<sup>2</sup>
- Türbin:** İki silindirli, çift egzozlu, tekrar kızdırıcılı hatlı, kondenserli türbin. (Kızgın buharın türbini 3.000 de/dk döndürmesiyle akuple olan generatörün döndürülmesini sağlar. Markası Mitsubishi'dir.) **Kapasitesi:** 157.340 kW/h Buhar Basıncı: 135 kg/cm<sup>2</sup> Sıcaklığı: 535 °C Dönme Hızı: 3.000 de/dk
- Generatör:** Hidrojen soğutmalı, 3 fazlı generatör. (Akuple olduğu türbinle beraber 3.000 de/dk döndürülürken rotorunun ikazlanmasıyla enerji üreterek enterkonekte sisteme iletilmek üzere step-up trafosunu beslemektedir. Markası Mitsubishi'dir) **Kapasitesi:** 180 MVA Çıkış Gerilimi: 15 KV Frekansı: 50 Hz

Santral'de, yakılacak kömür TTK Çatalağzı Müessesesinden konveyör bant yoluyla, Kozlu ve Üzülmüş Müesseselerinden Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları (TCDD) vagonları ile ve Özel rödovans firmalarından kamyonlar vasıtasıyla tedarik edilmektedir. Santral'in günlük ortalama kömür ihtiyacı 2 ünite için toplam 5.600 ton/gün olup yıllık ihtiyaç yaklaşık 1.650.000 ton/yıldır.

Santralin kömür stok sahası kapasitesi 170.000 tondur. Elektrik enerjisi üretimi, kazanda yakılan kömürün yaydığı ısı ile saf suyun ısıtılması sonucu elde edilen kızgın buharın türbine sevk edilerek sahip olduğu enerjiyi türbinin kanatlarına çarparak oluşturduğu dönme hareketine bırakılması ile akuple olan generatörün ikazlanmasıyla gerçekleşir.

### Emre Amadelik ve Kapasite

2025 Yıllık emre amadelik oranı %81, Kapasite kullanım faktörü %74'dür.

Aşağıda yer alan tabloda Çatalağzı Termik Santrali'ne ilişkin operasyonel veriler yer almaktadır:

Emre Amadelik Oranı (*)				Kapasite Faktörü (**)			
2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
%76	%80	%75	%81	%68	%74	%69	%74

(\*) Emre Amadelik Oranı, santralin bakım-onarım nedeniyle planlı ve arıza nedeniyle plansız duruşlar dışında toplam sürenin (365 gün\*24 saat= 8.760 saatin) ne kadarlık kısmında üretime hazır olduğunu göstermektedir.

(\*\*) Kapasite Faktörü, santralin belli bir periyotta ürettiği toplam enerjinin tam kapasitede üretebileceği enerjiye bölümüdür.

# 2025 YILI FAALİYETLERİ

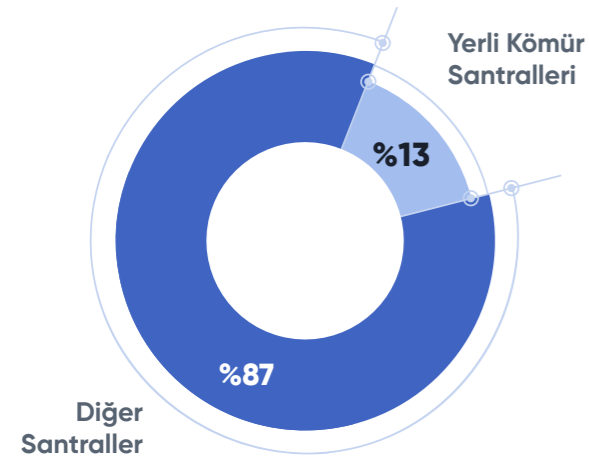


## 2025 Yılında Türkiye Termik Enerji Sektörü

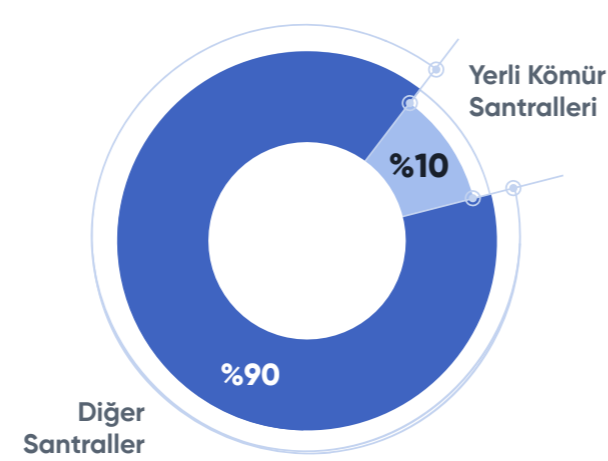
2024 yılında toplam üretim miktarı 341.848 GWh, Yerli Kömür üretim miktarı 45.375 GWh'dir. Yerli Kömür üretim miktarının toplam üretim miktarındaki payı %13,27'dir.

2024 yılında toplam kurulu güç 115,4 GW, Yerli Kömür kurulu gücü 11,5 GW'dir. Yerli Kömür kurulu gücünün toplam kurulu güç miktarındaki payı %9,95'dir.

### 2024 Üretim Miktarı (MWh)



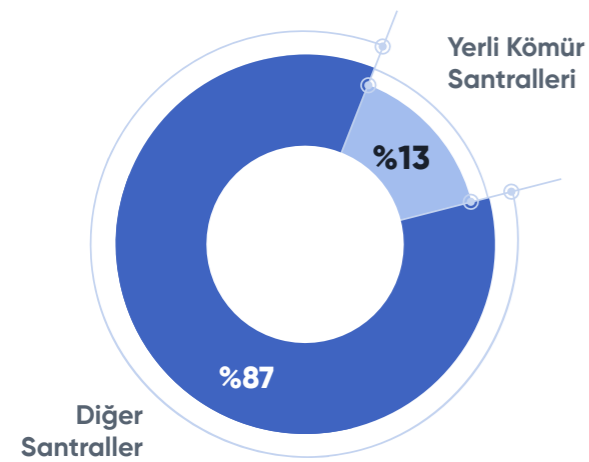
### 2024 Kurulu Güç (MW)



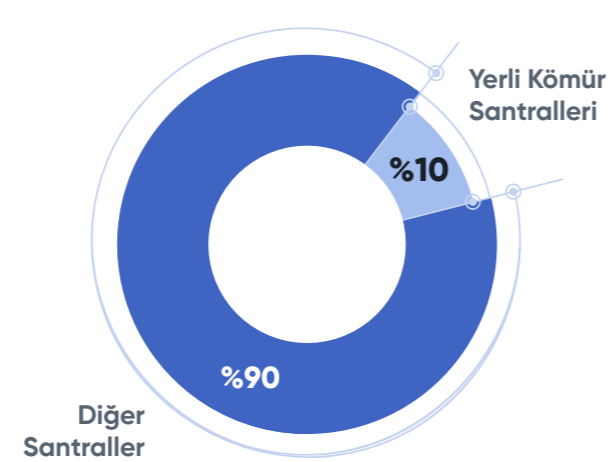
2025 yılında toplam üretim miktarı 356.670 GWh, Yerli Kömür üretim miktarı 44.247 GWh'dir. Yerli Kömür üretim miktarının toplam üretim miktarındaki payı %12,41'dir.

2025 yılında toplam kurulu güç 122,4 GW, Yerli Kömür kurulu gücü 11,5 GW'dir. Yerli Kömür kurulu gücünün toplam kurulu güç miktarındaki payı %9,4'dir.

### 2025 Üretim Miktarı (MWh)



### 2025 Kurulu Güç (MW)



Türkiye'nin enerji politikası hedefleri arasında uygun fiyatlı elektrik enerji sağlanması, arz güvenliğinin artırılması ve piyasa serbestleşmesinin artırılması yer alır.

Elektrik arzının güvenliği, iki ana nedenden (dış bağımlılık ve cari açığı) ötürü özellikle mevcut politikanın ana odağında yer alır.

31 Aralık 2025 itibarıyla Türkiye'deki toplam kurulu elektrik enerjisi gücü 122,4 GW olup bunun %28,27'si ithal termik enerji kaynaklarına (doğal gaz, LNG, fuel oil, motorin, nafta ve ithal kömür) bağlıdır. Bu durum Türkiye'deki cari açık sorunun çözülmesine engel olmaktadır. Türkiye'de enerji ithalatındaki herhangi bir azalma, cari açığın azaltılmasına yardımcı olur.

#### Cari açığın azaltılması için Türkiye'nin izlediği temel stratejiler şunlardır:

- Yerli linyit kullanımını artırmak ve yeni doğal kaynakları araştırmak ve keşfetmek,
- Yenilenebilir üretim kapasitesi artırmak,
- Nükleer kapasiteye yatırım yapmak,
- Kurulu güç kullanım verimliliğini artırmak.

Türkiye, linyit kömürü dışında önemli miktarda fosil yakıt kaynağına sahip değildir. Yerli linyit kömür kaynaklarının kullanımının artması, dışa bağımlılığı azaltmak adına enerji politikasının önemli bir unsuru olarak ortaya çıkar.

# Faaliyet Alanları ve Yatırımlar

## Faaliyet Alanları:

Çatalağzı Termik Santrali, Cumhuriyetimizin ilk termik santrali olarak ülke sanayisinin gelişiminde önemli rol oynamıştır. Şirket'in kurulu gücü 314,68 MWe olup uzun yıllar ortalama elektrik üretimi 2.286 GWh'tır.

Santral'in yıllık kurulu güç ve üretim değerlerini içeren tablo aşağıda yer almaktadır:

Açıklamalar	2022	2023	2024	2025
Kurulu Güç (MWe)	314,68	314,68	314,68	314,68
Brüt Üretim Miktarı (MWh)	1.867.412	2.033.349	1.906.197	2.034.137

Santral'de, yakılacak kömür TTK Çatalağzı Müessesesinden konveyör bant yoluyla, Kozlu ve Üzülmüş Müesseselerinden Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları (TCDD) vagonları ile ve özel rödovans firmalarından kamyonlar vasıtasıyla tedarik edilmektedir. Santral'in günlük ortalama kömür ihtiyacı 2 ünite için toplam 5.600 ton/gün olup yıllık ihtiyaç yaklaşık 1.650.000 ton/yıldır. Santral'in kömür stok sahası kapasitesi ise 170.000 tondur.

Türkiye Taş Kömürü Genel Müdürlüğüne bağlı olan Çatalağzı ve Zonguldak bölgesinden elde edilen kömür, düşük verim nedeniyle kullanım yerlerinde değerlendirilmeyen, kül oranı yüksek ve yıkama artıklarından oluşmaktadır. Söz konusu kömür, enerji üretimi açısından termik santraller için nemi düşük kömürlerle paçallanıp kullanıma uygun hale getirilerek kullanılmaktadır, Santral'in önemli bir kaynağını oluşturmaktadır.



## Yatırımlar:

Şirket'in maddi duran varlıkları, maden varlıkları ve diğer sabit kıymetlerden oluşmaktadır. Maden varlıkları, satın alınan maden hakları maliyetleri, tesis makine ve cihazlar ile, diğer varlıklar ile ertelenen maden çıkarma maliyetlerinden oluşmaktadır. Diğer sabit kıymetler ise santral varlıkları, yapılmakta olan yatırımlar ve diğer maddi duran varlıklardan oluşmaktadır. Diğer sabit kıymetler içerisinde sınıflanan Santral varlıkları kaleminde enerji üretim santrallerine ait tüm maddi duran varlıklar arazi, bina, makine, teçhizat ve demirbaşlar sınıflanmıştır.

Maden varlıklarının 31 Aralık 2025 tarihi itibarıyla net defter değeri 455 milyon TL (31 Aralık 2024: 455 milyon TL), diğer maddi duran varlıkların 31 Aralık 2025 tarihi itibarıyla net defter değeri 10.750 milyon TL (31 Aralık 2024: 8.738 milyon TL)'dir.

Şirket, maddi duran varlıklar hesap kalemi içerisinde yer alan enerji üretim santrallerine ait tüm maddi duran varlıkları "Santral Varlıkları" adı altında ayrı bir maddi duran varlık grubu olarak düzenlemiştir. Santraller, bir işletmenin faaliyetlerinde kullanılan benzer niteliklere sahip varlık gruplarından oluşmakta olup arazi, bina, makine, teçhizat ve demirbaşları içerir. Şirket, maddi duran varlıklar altında raporlanan santral varlıkları için TMS-16'ya göre yeniden değerlendirme yöntemini benimsemiştir. PwC Yönetim Danışmanlığı A.Ş. tarafından hazırlanan değerlendirme raporu, Şirket'in toplam şirket değerinin tahmin edilmesi üzerinedir. Değerleme çalışmasında, nakit akımların net bugünkü değere indirgenmesini kapsayan gelir yaklaşımı indirgenmiş nakit akım yöntemi (İNA) ile hesaplanmıştır. Net bugünkü değer, Şirket'in risk profiline ve faaliyetlerine uygun iskonto oranı kullanılarak tahmin edilmiştir. Şirket, santral varlıklarını 31 Aralık 2023 ve 31 Aralık 2024 tarihleri itibarıyla yeniden ölçülen gerçeğe uygun değerleri üzerinden muhasebelemiştir. 31 Aralık 2025 itibarıyla santral varlıkları, yeniden değerlendirilmiş tutarı olan 10.709.775.720 TL üzerinden finansal tablolarda taşınmaktadır (31 Aralık 2024: 8.697.135.661 TL).

Şirket'in madene ait duran varlıklarına girişleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Madene Ait Maddi Duran Varlıklar – Girişler	31.12.2025	31.12.2024
Tesis, Makine ve Cihazlar	0	0
Diğer Varlıklar	0	301.605
Ertelenen Maden Çıkarma Maliyeti	0	3.885.119
<b>Toplam</b>	<b>0</b>	<b>4.186.724</b>

Madene ait maddi duran varlıklara gerçekleştirilen yatırımların finansmanına ilişkin dönemi, tamamlanma yüzdesi ve finansman detayları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Yatırım Detayı	Yatırım Dönemi	Tamamlanma Durumu	Finansman Şekli
Çankırı Orta Kömür Sahası Ruhsatı ve İşletme Hakkı	2022	%100	Özkaynak
Zonguldak Bağlık-İnağzı Sahası Ruhsatı ve İşletme Hakkı	2022	%100	Özkaynak
Zonguldak Bağlık-İnağzı Sahası Ruhsat Harç Bedeli	2023	%100	Özkaynak
Kurutucu, Eleme ve Kıрма Stok Tesis ve Ekipmanları	2022-2023	%100	Özkaynak

Şirket, Çankırı Orta ve Zonguldak Bağlık-İnağzı kömür sahalarının ruhsat ve işletme hakkını sırasıyla 19 Aralık 2022 ve 28 Kasım 2022 tarihlerinde, Çankırı Orta sahası için 88 milyon TL (31 Aralık 2025 tarihi itibarıyla satın alma gücü esasına göre endekslenmiş tutar) ve Zonguldak Bağlık-İnağzı kömür maden sahası için de 148 milyon TL (31 Aralık 2025 tarihi itibarıyla satın alma gücü esasına göre endekslenmiş tutar) bedelle devralmıştır.

31 Aralık 2025 itibarıyla Zonguldak Bağlık-İnağzı sahasında üretime başlamamıştır. 2024 yılında Çankırı-Orta sahasında 261 milyon TL (31 Aralık 2025 tarihi itibarıyla satın alma gücü esasına göre endekslenmiş tutar) tutarında kurutucu, eleme ve kırma stok tesisi yapılmıştır, bu yatırımlar madene ait duran varlıklar içerisinde tesis makine ve cihazlarda sınıflandırılmıştır.

Çankırı'da bulunan kömür sahasının, 14 Ekim 2022 tarihinde Şirket'e devri gerçekleştirilmiştir. Sahaya ilgili 28 Temmuz 2023 tarihinde UMREK (Ulusal Maden Kaynak ve Rezerv Raporlama Komisyonu) Yetkin Kişi tarafından rezerv değerlendirme raporu hazırlanmıştır. Buna göre sahada 1.04 m<sup>3</sup> /ton itfa oranıyla toplam 28 milyon ton kömür üretilebileceği öngörülmektedir. Kömür ortalama 1000 (±200) kcal/kg değerindedir. Açık Ocak Madencilik yöntemi ile üretim yapılabilmesi mümkün olan sahada üretim şartları ve örtü tabakası-kömür miktarı oranı, optimum koşulları sağlamaktadır. Ocak sahasının bulunduğu bölgenin genel jeolojik yapısına bakıldığında, madencilik faaliyetleri için son derece elverişli ve sorunsuz bir bölge olduğu görülmektedir. Delme – patlatma faaliyetine ihtiyaç duyulmadan üretim gerçekleştirilebilmektedir. Ayrıca, lokasyon olarak, ana yola, elektrik ve su hatlarına oldukça yakın konumdadır.

Zonguldak Bağlık-İnağzı Sahası Ruhsatı ve İşletme Hakkı; Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından 2018 yılında ihalesi yapılan 86108 sicil numaralı maden ruhsatı için Tümaş Mermer ve TTK arasında 15 Ağustos 2018 tarihinde devir sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşme gereğince işletme hakkı 31 Aralık 2049 yılına kadar devredilmiştir. MAPEG tarafından Ruhsat devri 2022 yılında tamamlanmıştır. 28 Kasım 2022 tarihinde ruhsat Tümaş Mermer Sanayi ve Ticaret A.Ş. tarafından Şirket'e devredilmiştir. Havzadaki ortalama tüvenan kömür kalitesi 3500 kcal/kg'dır. Zenginleştirme çalışmaları sonrasında kömür kalitesi 6000-7000 kcal/kg'lara çıkabilmektedir.

## Faaliyet Alanları ve Yatırımlar

Şirket'in santral yatırım harcamaları, baca gazı arıtma tesisi yatırımları ile konveyör bant sistemi yatırımlarından oluşmakta olup, her iki yatırım da özkaynak yoluyla finanse edilerek tamamlanmıştır.

Baca Gazı Arıtma Tesisi; 2020 yılında kurulan baca gazı arıtma tesisi ile Santral'in kükürt dioksit (SO<sub>2</sub>) değerlerinin çevre mevzuatında yer alan şartlara uygun hale getirilmesi amaçlanmıştır. Söz konusu yatırım 2020 yılı içerisinde tamamlanarak işletmeye geçmiştir.

Konveyör Bant Sistem Yatırımı; kazanı besleyen konveyör bantların yıpranması nedeniyle 2020 yılında başlayan bant yenileme projesi 2022 yılı içerisinde tamamlanmıştır. Maddi duran varlık girişlerinde yapılmakta olan yatırımlardan santral varlıklarına transfer edilen tutarlar yer almamaktadır.

Çankırı Orta Kömür Sahası Tesis Yatırımları; Sahada 500 ton/saat kapasiteli kırma eleme - stoklama tesisi yatırımı 2024 yılında tamamlanmıştır.

50 ton/saat kapasiteli kömür kurutma tesisi kurulum ve devreye alma çalışmaları devam etmektedir. Kurutma tesisi devreye alınmasından sonra hedeflenen kömür kalori değeri 1750-2000 kcal/kg aralığındadır. 31 Aralık 2025 itibarıyla 261 milyon TL (31 Aralık 2025 tarihi itibarıyla satın alma gücü esasına göre endekslenmiş tutar) yatırım yapılmıştır.

Bağlık-İnağzı Sahası Sondaj ve Projelendirme Çalışmaları; 2023 yılı içerisinde yüzeyle yakın yerlerde başlanmış olan sondaj çalışmaları sonrası proje hazırlıklarına başlanmıştır. Projelendirme sonuçlarına göre yatırım çalışmaları planlanacaktır.



# KURUMSAL YÖNETİM



## Yönetim Kurulu



**Mehmet Akif GÜL**

(Yönetim Kurulu Başkanı Aydem Holding'in Gerçek Kişi Temsilcisi)

Mehmet Akif Gül, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Metalurji Mühendisliği bölümünden mezun olmuştur. Kariyerine 1980 yılında pay sahibi olarak kuruluşunda yer aldığı Elsan Elektrik Gereçleri A.Ş.'de başlayan Mehmet Akif Gül, aynı şirkette Yönetim Kurulu Başkanı olarak görevini sürdürmektedir. Sektörde 40 yıllık tecrübesi olan Mehmet Akif Gül, aynı zamanda Aydem Enerji grup şirketlerinden ADM Elektrik Dağıtım A.Ş. ve GDZ Elektrik Dağıtım A.Ş.'de Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı olarak görev almıştır. Hali hazırda Elsan'da Genel Müdür ve Tümaş Mermer A.Ş.'de Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev almaktadır.

**Yönetim Kurulu Üyelerimizin "Son Durum İtibarıyla Ortaklık Dışında Aldığı Görevler"e ve "Son 5 Yılda Ortaklıkta Aldığı Görevler"e Şirketimizin Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) sayfasında yer alan Genel Bilgiler-Yönetime İlişkin Bilgiler sekmesi üzerinden erişebilirsiniz.**



**Rıdvan Edip AKDENİZ**

(Yönetim Kurulu Üyesi, Genel Müdür)

Rıdvan Edip Akdeniz, Kocaeli Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği bölümünden 2005 yılında mezun oldu. Kariyerine Yatağan Yeniköy Elektrik Üretim A.Ş.'de başlamış olup burada üretim Müdürlüğü, Ölçü kontrol mühendisliği, FDG işletme Mühendisliği, Başmühendislik görevlerini yerine getirdi. 2014 yılında Aydem Enerji bünyesinde çalışmaya başladı. Akdeniz, Aydem Enerji'de önce Yatağan Termik Enerji Üretim A.Ş.'de Santral Müdür Yardımcılığı, ardından 2019 yılında Termik Santraller Üretim Planlama Kıdemli Müdürü olarak görev aldı.

Rıdvan Edip Akdeniz, 2021 yılında Çatalağzı Termik Santral Direktörü görevine geldi. Temmuz 2023 yılında Çates Elektrik Üretim A.Ş.'nin Yönetim Kurulu Üyesi olarak atandı. 15 Ekim 2024 tarihi itibarıyla Sayın Rıdvan Edip Akdeniz Çates Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürü olarak görev almaktadır.



**Baran SALDANLI**

(Yönetim Kurulu Üyesi)

1988 yılında Denizli'de doğdu. Yeditepe Üniversitesi Endüstri ve Sistemler Mühendisliği bölümünden mezun olduktan sonra Sorbonne Üniversitesi'nde Executive MBA programını tamamladı. 2011 yılında Tümaş Mermer'de üretimde, 2013 yılında Aydem Yenilenebilir Enerji'de Proje Finansman departmanında, 2014 yılında Gediz Perakende'de Müşteri İlişkileri Merkezi Bölge Yöneticiliği'nde ve Aydem Perakende Genel Müdürlüğü'nde görev aldı. 2015 – 2018 yılları arasında Adm Elektrik Dağıtım, Aydem Perakende ve Aydem Yenilenebilir Enerji şirketlerinde farklı projeler yürüttü ve 2018 yılı itibarıyla Aydem Enerji bünyesinde holding yönetimine katıldı.

Aydem Enerji bünyesindeki görevlerinin yanı sıra çeşitli sektörlerde de yatırımları bulunan Saldanlı, Temmuz 2021'den bu yana Aydem Holding Yönetim Kurulu Üyeliği görevini sürdürmektedir. 15 Ekim 2024 tarihinde Sayın Baran SALDANLI Yönetim Kurulu Üyesi olarak atanmasına karar verilmiştir.

Baran Saldanlı, evli ve iki kız çocuğu babasıdır.



**Fatma Elif YAĞLI**

(Yönetim Kurulu Üyesi)

1982 yılında İstanbul'da doğdu. 2005 yılında Bilkent Üniversitesi Elektrik-Elektronik Mühendisliği bölümünden mezun oldu. İş hayatına Aydem Yenilenebilir Enerji şirketinde mühendis olarak başladı. Ardından telekomünikasyon firması Nortel Networks Netaş şirketinde Kuzey Amerika-Avrupa-Orta Doğu-Afrika'dan sorumlu Teknik Destek Mühendisi olarak 3 seneyi aşkın görev aldı. 2010 – 2018 yılları arasında Aydem Yenilenebilir Enerji'de Enerji Satış ve Ticaret Müdürlüğü pozisyonunu yürüttü. 2021 yılında Aydem Holding Yönetim Kurulu Üyeliği görevini üstlenen Yağlı, 2024 yılı itibarıyla Aydem Holding Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı olarak görev almaktadır. 24 Ekim 2024 tarihinde, Sayın Fatma Elif YAĞLI Yönetim Kurulu Üyesi olarak atanmasına karar verilmiştir.

2019 yılından bu yana Günder (Uluslararası Güneş Enerjisi Topluluğu-Türkiye Bölümü) Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı olarak görev alan Fatma Elif Yağlı, iki çocuk annesidir.



**Kemal USLU**

(Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi)

Gazi Üniversitesi Fizik Lisans mezunu olan Kemal Uslu, 1981 yılında başladığı kamu görevinde sırasıyla TEK, TEAŞ ve TETAŞ'ta çeşitli kademelerde görev yapmıştır. 2000 yılından itibaren Türkiye elektrik piyasasının yeniden yapılandırılma çalışmalarında proje yöneticisi olarak görev alan Uslu, TEAŞ Mevzuat ve Tarifeler Müdürlüğü, TETAŞ Enerji Satış Daire Başkanlığı ve Genel Müdür Yardımcılığı görevlerini yürütmüştür. Bilişim teknolojileri, Modelleme, Kısa/Uzun dönem elektrik talep/fiyat projeksiyonları, Toptan/Perakende elektrik ticareti, risk paylaşımının kontratlara yansıtılması, düzenlemeye tabi tarifeler ve proje değerlendirme fizibilite çalışmalarında uzman olan Uslu, 10. ve 11. kalkınma planı enerji arz güvenliği ve verimliliği özel ihtisas komisyon üyeliği ve TOBB Türkiye Enerji Meclis danışmanlığı görevlerinde de bulunmuştur.



**Ayben KOY**

(Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi)

2004 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesinden mezun olan Prof. Dr. Ayben Koy, finans sektöründe ve diğer sektörlerde 8 yıllık iş hayatının ardından 2012 yılında İstanbul Ticaret Üniversitesi'nde göreve başlamıştır. Yıldız Teknik Üniversitesi'nde İşletme Yönetimi Yüksek Lisansını tamamlayan Koy, 2016 yılında İstanbul Üniversitesi'nde Türev Piyasalar üzerine yazdığı tez ile Finans alanında Doktor unvanını almıştır. 2018 yılında Yükseköğretim Kurulu'ndan Doçent unvanını, 2024 yılında ise Profesör unvanını alan Koy, Türev piyasalar üzerine Türkçe ve İngilizce dillerinde kitaplar yazmıştır. Finansal ekonometri alanında bir kitabın ortak yazarıdır. Türev piyasalar ve sermaye piyasaları başta olmak üzere finans alanında çok sayıda esere sahiptir. Lisans ve lisansüstü seviyede Türkiye'de ve yurtdışındaki üniversitelerde dersler vermektedir. İşletmelere finansal yönetim, risk yönetimi, riskten korunma, değerlendirme gibi finansın çeşitli alanlarında danışmanlık yapmaktadır.

**2025 yılı içerisinde rapor tarihi itibarıyla 28 Yönetim Kurulu toplantısı gerçekleştirilmiş olup, toplantılara katılım durumu %100 olarak gerçekleşmiştir.**

## Bağımsızlık Beyanları

Sermaye Piyasası Kurulu II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği Eki madde 4.3.6 kapsamında aşağıda belirtilen bağımsızlık kriterlerine uyum sağladığımı ve bu kapsamda Çates Elektrik Üretim A.Ş.'nin Yönetim Kurulu'nda, bağımsız üye olarak görev yapacağımı beyan ederim.

Çates Elektrik Üretim A.Ş.'de

Şirket, şirketin yönetim kontrolü ya da önemli derecede etki sahibi olduğu ortaklıklar ile şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran veya şirkette önemli derecede etki sahibi olan ortaklar ve bu ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu tüzel kişiler ile kendim, eşim ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhri hisimlarım arasında; son beş yıl içinde önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda istihdam ilişkimin bulunmadığını, sermaye veya oy haklarının veya imtiyazlı payların %5 inden fazlasına birlikte veya tek başıma sahip olmadığımı ya da önemli nitelikte ticari ilişki kurulmadığını, Son beş yıl içerisinde, başta şirketin denetimi (vergi denetimi, kanuni denetim, iç denetim de dahil), derecelendirilmesi ve danışmanlığı olmak üzere, yapılan anlaşmalar çerçevesinde şirketin önemli ölçüde hizmet veya ürün satın aldığı veya sattığı şirketlerde, hizmet veya ürün satın alındığı veya satıldığı dönemlerde, ortak (%5 ve üzeri), önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda çalışan veya yönetim kurulu üyesi olmadığımı, Bağımsız yönetim kurulu üyesi olması sebebiyle üstleneceği görevleri gereği gibi yerine getirecek mesleki eğitim, bilgi ve tecrübeye sahip olduğumu, Bağlı oldukları mevzuata uygun olması şartıyla, üniversite öğretim üyeliği hariç, üye olarak seçildikten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında tam zamanlı çalışmayacağımı,

31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (G.V.K.)'na göre Türkiye'de yerleşik sayıldığımı,

Şirket faaliyetlerine olumlu katkılarda bulunabilecek, şirket ile pay sahipleri arasındaki çıkar çatışmalarında tarafsızlığını koruyabilecek, menfaat sahiplerinin haklarını dikkate alarak özgürce karar verebilecek güçlü etik standartlara, mesleki itibara ve tecrübeye sahip olduğumu,

Şirket faaliyetlerinin işleyişini takip edebilecek ve üstlendiği görevlerin gereklerini tam olarak yerine getirebilecek ölçüde şirket işlerine zaman ayırabileceğimi, Şirketin yönetim kurulunda son on yıl içerisinde altı yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmadığımı,

Aynı kişinin, şirketin veya şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu şirketlerin üçten fazlasında ve toplamda borsada işlem gören şirketlerin beşten fazlasında bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak görev almıyor olduğumu,

Yönetim kurulu üyesi olarak seçilen tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmemiş olduğumu,

beyan ederim.

**Kemal USLU**  
**Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi**

Sermaye Piyasası Kurulu II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği Eki madde 4.3.6 kapsamında aşağıda belirtilen bağımsızlık kriterlerine uyum sağladığımı ve bu kapsamda Çates Elektrik Üretim A.Ş.'nin Yönetim Kurulu'nda, bağımsız üye olarak görev yapacağımı beyan ederim.

Çates Elektrik Üretim A.Ş.'de

Şirket, şirketin yönetim kontrolü ya da önemli derecede etki sahibi olduğu ortaklıklar ile şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran veya şirkette önemli derecede etki sahibi olan ortaklar ve bu ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu tüzel kişiler ile kendim, eşim ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhri hisimlarım arasında; son beş yıl içinde önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda istihdam ilişkimin bulunmadığını, sermaye veya oy haklarının veya imtiyazlı payların %5 inden fazlasına birlikte veya tek başıma sahip olmadığımı ya da önemli nitelikte ticari ilişki kurulmadığını, Son beş yıl içerisinde, başta şirketin denetimi (vergi denetimi, kanuni denetim, iç denetim de dahil), derecelendirilmesi ve danışmanlığı olmak üzere, yapılan anlaşmalar çerçevesinde şirketin önemli ölçüde hizmet veya ürün satın aldığı veya sattığı şirketlerde, hizmet veya ürün satın alındığı veya satıldığı dönemlerde, ortak (%5 ve üzeri), önemli görev ve sorumluluklar üstlenecek yönetici pozisyonunda çalışan veya yönetim kurulu üyesi olmadığımı, Bağımsız yönetim kurulu üyesi olması sebebiyle üstleneceği görevleri gereği gibi yerine getirecek mesleki eğitim, bilgi ve tecrübeye sahip olduğumu, Bağlı oldukları mevzuata uygun olması şartıyla, üniversite öğretim üyeliği hariç, üye olarak seçildikten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında tam zamanlı çalışmayacağımı,

31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (G.V.K.)'na göre Türkiye'de yerleşik sayıldığımı,

Şirket faaliyetlerine olumlu katkılarda bulunabilecek, şirket ile pay sahipleri arasındaki çıkar çatışmalarında tarafsızlığını koruyabilecek, menfaat sahiplerinin haklarını dikkate alarak özgürce karar verebilecek güçlü etik standartlara, mesleki itibara ve tecrübeye sahip olduğumu,

Şirket faaliyetlerinin işleyişini takip edebilecek ve üstlendiği görevlerin gereklerini tam olarak yerine getirebilecek ölçüde şirket işlerine zaman ayırabileceğimi, Şirketin yönetim kurulunda son on yıl içerisinde altı yıldan fazla yönetim kurulu üyeliği yapmadığımı,

Aynı kişinin, şirketin veya şirketin yönetim kontrolünü elinde bulunduran ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu şirketlerin üçten fazlasında ve toplamda borsada işlem gören şirketlerin beşten fazlasında bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak görev almıyor olduğumu,

Yönetim kurulu üyesi olarak seçilen tüzel kişi adına tescil ve ilan edilmemiş olduğumu,

beyan ederim.

**Ayben KOY**  
**Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi**

# Yönetim Kurulu Değerlendirmesi

## Yönetimden Mesajlar, Riskler ve Fırsatlar

Çates Elektrik Üretim olarak, risk yönetim süreçlerimizde uluslararası kabul görmüş risk yönetim prensiplerini kullanmakta, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri düzenlemesine eksiksiz şekilde uyum sağlamaktayız. Çates Elektrik Üretim olarak, risk yönetimini, faaliyetlerimizin ve stratejik planlamamızın bütününe entegre ederek; tüm yatırım kararlarımızda ve süreçlerimizde güvenilir bir risk yönetim mekanizması uygulamakta, tüm risk ve fırsatları kapsamlı şekilde değerlendirmekteyiz. Tüm süreçlerimizde ve birimlerimizde şirket kültürü haline gelen, risk farkındalığımız sayesinde stratejik kararlarımızın ve operasyonel faaliyetlerimizin risk iştahımızın sınırları içerisinde kalmasını sağlamakta, mali performans ve itibar dahil olmak üzere Şirketimizi ve paydaşlarımızı olumsuz etkileyecek tüm risk unsurlarını en etkin şekilde yönetmekteyiz. Karşılaşılabilecek riskleri saptamak ve analiz etmek, uygun risk limitlerini belirleyerek anahtar risk göstergelerine ve riskleri ilgili limitlerle karşılaştırmalı olarak izlemek amacıyla belirlediğimiz, risk yönetimi politikalarını ve sistemlerini düzenli olarak gözden geçirmekteyiz.

Çates Elektrik Üretim'de risk yönetimi faaliyetlerine ilişkin plan ve politikaların oluşturulması, Yönetim Kurulu'nun sorumluluğundadır. Yönetim Kurulu, risklerin etkin bir şekilde yönetilebilmesi için Riskin Erken Saptanması Komitesi'ni görevlendirmiştir. Riskin Erken Saptanması Komitesi, yılda en az altı kez periyodik ve ihtiyaç duyulması halinde daha sık toplanmaktadır. Çates Elektrik Üretim Risk Yönetimi Politikası, Çates Elektrik Üretim Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış olup; Çates Elektrik Üretim risk yönetimi stratejisi, risk yönetimi çerçevesine ilişkin genel ilkeleri ve yönetim prensiplerini açıklamaktadır.

Risk Yönetimi planı ve politikalarına paralel olarak destekleyici dokümantasyonun oluşturulmasından ve risk yönetim faaliyetlerinin uygulanmasından Şirket'in risk yönetiminden sorumlu yöneticisi veya hukuk ve uyum yöneticisi sorumludur. Ayrıca, değişken ve rekabetçi piyasa şartlarında daha hızlı karar alınması, çabuk harekete geçilebilmesi amacı ile, risk yönetiminin, Çates Elektrik Üretim'in günlük faaliyetlerine ve stratejik planlamasına bütünüyle entegre edilmesi sağlanmıştır.

Çates Elektrik Üretim olarak Şirketimizin varlıklarını ve değerlerini uzun vadede korumanın, sürdürülebilir finansal performans, rekabet gücü ve büyümeyi sağlamanın, tüm paydaşlarımızın menfaatlerini gözetmenin, finansal ve finansal olmayan risklerin etkin yönetimi ile başarılabilmesi inancıyla çalışıyoruz. Risklerin finansal etkilerinin yanında, doğurabileceği repütasyonel etkileri, denetleyici ve düzenleyici kurumlar nezdindeki etkileri, çalışanlara etkilerini, değer zincirimizi de kapsayacak şekilde değerlendiriyoruz. Çates Elektrik Üretim olarak, risk yönetim süreçlerimizde uluslararası kabul görmüş risk yönetim prensiplerini kullanıyoruz, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri düzenlemesine uyum sağlamak adına gerekli tüm aksiyonları alıyoruz.

Çates Elektrik Üretim olarak, risk yönetimini, faaliyetlerimizin ve stratejik planlamamızın bütününe entegre ederek; tüm yatırım kararlarımızda ve süreçlerimizde güvenilir bir risk yönetim mekanizması uyguluyor, tüm risk ve fırsatları kapsamlı şekilde değerlendiriyoruz. Tüm süreçlerimizde ve birimlerimizde şirket kültürü haline gelen, risk farkındalığımız sayesinde stratejik kararlarımızın ve operasyonel faaliyetlerimizin risk iştahımızın sınırları içerisinde kalmasını sağlıyor, mali performans ve itibar dahil olmak üzere Şirketimizi ve paydaşlarımızı olumsuz etkileyecek tüm risk unsurlarını en etkin şekilde yönetiyoruz.

## İç Denetim ve Kontrol Sistemi ile Bu Kapsamda Yürütülen Faaliyetler Hakkında Yönetim Kurulu'nun Değerlendirmesi

Çates Elektrik Üretim A.Ş. bünyesinde yürütülen iç denetim ve kontrol faaliyetleri; risk yönetimi, mali raporlama, kontrol ve yönetim süreçlerinin etkin, yeterli, verimli ve mevcut yasal ve şirket içi düzenlemeler ile uyumlu bir biçimde yürütüldüğü; bilgi sistemlerinin güvenli ve güvenilir biçimde yönetildiği konularında değerlendirme yapmak üzere kurgulanmış sistematik bir yapıya sahiptir. Bu kapsamdaki faaliyetlerini risk odaklı bir anlayışla yürüten İç Denetim Fonksiyonu; Yönetim Kurulu'na, hissedarlara ve diğer paydaşlara makul güvence sağlamak üzere yürüttüğü çalışmalarını düzenli olarak raporlamakta ve yetkisini Şirketin Yönetim Kurulu'ndan alan bağımsız ve objektif bir güvence fonksiyonu olarak görev yapmaktadır. İç Denetim Fonksiyonu, ayrıca, şirket bünyesinde tanımlanmış etik kurallar ve çalışma ilkelerine uyum sağlamak ile ilgili hedeflerin uygun biçimde tanımlanmasını, yeterli ve etkin biçimde gerçekleştirilmesini gözetmekte ve sorumluluk alanındaki faaliyetleri yerine getirmektedir.

Bu doğrultuda, 2025 yılı Denetim Planı'na uygun şekilde, Şirket bünyesinde merkezi ve yerinde iç denetim faaliyetleri yürütülmüştür. Denetim ve kontrol faaliyetlerinin, risk yönetimi, iç kontrol ve yönetim süreçlerine makul güvence seviyesini sağlayabilecek nitelikte olduğu görülmüştür. Denetimler sırasında belirlenen münferit kontrol eksikliklerinin iyileştirilmesini sağlayacak aksiyonlar üzerinden Yönetim ile mutabakatlar sağlanmış ve söz konusu aksiyonların zamanında uygulanıp uygulanmadığı periyodik olarak izlenmiştir.

## Finansal Durum ve Faaliyet Sonuçlarına İlişkin Yönetim Kurulu'nun Değerlendirmesi

Şirketimiz büyük bir emek ve özverili çalışmalar sonucunda 7 Aralık 2023 tarihi itibarıyla halka arz edilmiş ve Borsa İstanbul - Yıldız Pazar'da işlem görmeye başlamıştır.

Şirket'in özkaynakları 2025 yılında 31.12.2024 tarihine kıyasla %16 artmıştır.

## Komitelere İlişkin Yönetim Kurulu'nun Değerlendirmesi

Yönetim Kurulu bünyesinde; "Denetim Komitesi", "Kurumsal Yönetim Komitesi", "Riskin Erken Saptanması Komitesi", "Sürdürülebilirlik, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği" ve "Yatırım Komitesi" olmak üzere beş adet komite kurulmuştur.

Komiteler, amaç ve görevleri kapsamında oluşturulan toplantı gündemleri uyarınca, çalışma esasları çerçevesinde toplanarak alınan kararlar doğrultusunda Yönetim Kurulu'na tavsiyeler ve sunumlarda bulunmaktadır.

Komitelere ilişkin ayrıntılı bilgiler Şirket web sitesindeki

<https://www.cates.com.tr/yatirimci-iliskileri/kurumsal-yonetim>

linkinde yer almaktadır.

# Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar

01.01.2025-31.12.2025 tarihleri arasında Yönetim Kurulu Üyeleri ve üst düzey yöneticilere sağlanan mali hakların endekslenmiş toplam tutarı 26.472.253 TL'dir.

## Komiteler ve Politikalar

### Komiteler

Şirket bünyesinde ilgili mevzuat uyarınca, 11 Haziran 2024 tarih ve 2024/21 sayılı yönetim kurulu kararıyla Denetim Komitesi, Kurumsal Yönetim Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi, Yatırım Komitesi ve Sürdürülebilirlik Komitesi olmak üzere toplamda beş komite kurulmuştur. SPK II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'ne uygun olarak Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi görev ve sorumlulukları Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir. Komitelerin görev tanımları ve çalışma esaslarına ilişkin detaylar Şirketimizin internet sitesinde (<https://www.cates.com.tr/komiteler>) yer almaktadır.

Komite'nin görevlerini yerine getirmesi için gereken her türlü kaynak ve destek Yönetim Kurulu tarafından sağlanır. Komite, gerekli gördüğü yöneticiyi ve danışmanları toplantılarına davet edebilir ve görüşlerini alabilir. Komite gerektiğinde konusunda uzman kişilerin ve danışmanların görüşlerinden yararlanır. Bu kapsamda, 2025 yılı içerisinde Yönetim Kurulu Komiteleri içerisinde herhangi bir kişi/kuruluştan danışmanlık hizmeti alınmamıştır.

Esas Sözleşme uyarınca, komitelerin çalışma esaslarının değiştirilmesi Yönetim Kurulu'nun onayına tabidir.

### Denetim Komitesi

Denetim Komitesi, çalışma esaslarında belirtilen görev ve sorumlulukları yerine getirir ve kendisine Esas Sözleşme ve Kurumsal Yönetim Tebliği ile yüklenen görevleri üstlenir. Denetim Komitesi'nin başlıca amacı, Şirket'in muhasebe sistemi ve uygulamalarının, iç kontrol sisteminin işleyişinin, Şirket'e ilişkin finansal bilgilerin kamuya açıklanmasının, Şirket'in iç denetim ve bağımsız denetim faaliyetlerinin etkinliğinin ve Şirket'in ilgili mevzuat ve kurumsal etik kurallara uyumunun gözetimidir. Denetim Komitesi en az iki üyeden oluşur ve Denetim Komitesi üyeleri yönetim kurulundaki bağımsız üyeler arasından seçilir. Bu üyelerin en az birinin denetim/muhasebe ve finans konusunda beş yıllık tecrübeye sahip olması gerekir. Komite üyelerinden herhangi birisinin yönetim kurulu üyeliğinin sona ermesi veya sermaye piyasası mevzuatına göre bağımsız üye sıfatını kaybetmesi halinde Komite üyeliği de sona erer. Denetim Komitesi üyeleri ve Komite Başkanı, yönetim kurulu tarafından belirlenir. Görev süresi üç yılı aşamaz ve görev süresi sona eren komite üyeleri yeniden görevlendirilebilir. Denetim Komitesi, üyelerinin salt çoğunluğunun mevcudiyetiyle toplanır ve toplantıda hazır bulunan üyelerin çoğunluğu ile karar alır. Denetim Komitesi, İlişkili Taraf İşlemlerine İlişkin Esaslar çerçevesinde acil olarak toplandığı haller hariç olmak üzere, en az üç ayda bir olmak üzere yılda en az dört kere toplanır ve Denetim Komitesi toplantıları, zamanlama olarak mümkün olduğu ölçüde yönetim kurulu toplantıları ile uyumlu olarak, yapılması planlanan her bir yönetim kurulu toplantısı öncesinde Şirket merkezinde veya Denetim Komitesi üyelerinin bulunduğu başka bir yerde gerçekleştirilir. Denetim Komitesi, yapmış olduğu tüm çalışmaları yazılı hale getirir, kaydını tutar ve

- Kamuya açıklanacak yıllık ve ara dönem finansal tabloların (dipnotlar dahil), Şirket tarafından izlenen muhasebe ilkelerine, gerçeğe uygunluğuna ve doğruluğuna ilişkin olarak Şirket'in sorumlu yöneticileri ve bağımsız dış denetçi görüşlerini alarak, kendi değerlendirmeleriyle birlikte yönetim kuruluna yazılı olarak bildirir.
- Bağımsız denetim kuruluşunun seçimi, bağımsız denetim sözleşmelerinin hazırlanarak bağımsız denetim sürecinin başlatılması ve bağımsız denetim kuruluşunun her aşamadaki çalışmaları Denetim Komitesi'nin gözetiminde gerçekleştirilir.
- Şirket'in hizmet alacağı bağımsız denetim kuruluşu ile bu kuruluştan alınacak hizmetler Denetim Komitesi tarafından belirlenir ve Şirket ortaklarının görüşüne sunulmak üzere yönetim kurulu onayına sunulur. Denetim Komitesi, bağımsız dış denetçiden bağımsız denetimlerde bağımsız olduğunu doğrulayan yazılı bir beyanı alır ve bağımsız dış denetçinin seçiminin yönetim kuruluna önerilmesinden önce dış denetçinin bağımsızlığını tehdit edebilecek unsurlar varsa bunlar hakkındaki değerlendirmesini yönetim kuruluna raporlar.
- Bağımsız dış denetçinin ortaklığın muhasebe politikası ve uygulamalarıyla ilgili önemli hususları, daha önce Şirket yönetimine iletilen ilgili muhasebe standartları ve muhasebe ilkeleri çerçevesinde alternatif uygulama ve kamuya açıklama seçeneklerini, bunların muhtemel sonuçlarını ve uygulama önerisini, Şirket yönetimi ile arasında gerçekleştirdiği önemli yazışmaları komite ile paylaşma yükümlülüğünü yerine getirmesini gözetir.
- Şirket'in bir önceki yıla ait kâr-zarar tablosunda yer alan brüt karının veya bir önceki yıla ait bilançosunda yer alan toplam varlıklarının %3'ünü aşan her bir süreklilik arz etmeyen ilişkili taraf işlemine ilişkin hüküm ve koşulları incelemek üzere olağanüstü toplantılar düzenlemek ve söz konusu sınırı aşan her bir süreklilik arz etmeyen ilişkili taraf işlemi ile ilgili yönetim kuruluna rapor sunmakla yükümlüdür.
- Kurumsal Yönetim Tebliği'nin veya diğer ilgili kural ve düzenlemelerin bağımsız değerlendirme raporunun hazırlanmasını gerektirdiği hallerde, Denetim Komitesi bu bağımsız değerlendirme raporunun alınmasını ve bu bağımsız değerlendirme raporuna yapılan atıfların Denetim Komitesi raporuna eklenmesini sağlar.
- İlgili çeyrek yıl finansal tabloların yayımlanmasını müteakip gerçekleştireceği toplantılarında söz konusu dönemde yıllık onayı alınmış sürekli ilişkili taraf

- işlemi uyarınca gerçekleştirilen ilişkili taraf işlemlerini inceler ve ilişkili taraf işlemlerine ilişkin yıllık incelemesinin ardından yönetim kuruluna bir rapor sunar.
- İç denetim faaliyetinin bağımsız ve tarafsız şekilde faaliyet gösterdiğini güvenceye alır. İç denetim sorumluluklarını, kaynaklarını, faaliyetlerini ve performansını sürekli olarak gözden geçirir. İç denetim yetki, sorumluluk ve süreçlerinin tanımlandığı yönetmelik ve prosedürleri gözden geçirir ve onaylar. İç denetim organizasyonu, çalışma prensipleri, yıllık denetim planı ve bu konularda gerçekleştirilen olası güncellemeleri gözden geçirir ve onaylar.
- Denetim esasları kapsamında gerekli bilgilere erişime ilişkin kısıtlamalarda dahil olmak üzere iç denetim faaliyetlerinin yürütümünde karşılaşılabilecek zorlukların gözetimini yapar. İç Denetim birimi tarafından hazırlanan raporları, bulguları, aksiyonları ve aksiyon durumlarını gözden geçirir.
- Şirket iç kontrol sistemine ilişkin görüş ve önerilerini, Şirket üst yönetimi ve bağımsız dış denetçinin konuya ilişkin bildirimlerini de dikkate alarak, yönetim kuruluna iletir.
- Hem iç denetimin hem de bağımsız dış denetimin yeterli ve şeffaf bir şekilde yerine getirilmesinin sağlanması için gerekli her türlü tedbirin alınmasını sağlar.
- Etik açıdan uygun olmayan işlemler, suistimale ilişkin politika ve prosedürleri gözden geçirir ve uygulanmasını sağlar. İlgili konuların komiteye iletilmesi için gerekli mekanizmaların kurulmasını gözetir.
- Yönetim Kurulu üyeleri, üst yönetim veya diğer ilişkili taraflar arasında ortaya çıkabilecek çıkar çatışmalarını ve ticari sır kapsamında veya Şirket paylarının değerini etkileyebilecek nitelikteki bilginin kötüye kullanılmasını önlemeye yönelik şirket içi düzenlemelerine uyumu gözetir.
- Şirket'in Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nden mevzuata uyum kapsamındaki düzenlemelerine ilişkin raporlar alır.
- Gerekli hallerde iç denetim, bağımsız denetim ile, Şirket muhasebe veya iç kontrol sistemi içerisinde önemli görev üstlenen yetkililerin burada belirtilen düzenlemelere aykırı davranışlarını değerlendirir ve bu konuya ilişkin bulgu ve önerilerini yönetim kurulu ile paylaşır.

- Şirket muhasebe ve iç kontrol sistemi ile bağımsız denetim ile ilgili olarak ortaklığa ulaşan şikâyetlerin incelenmesi, sonuca bağlanması, ortaklık çalışanlarının, ortaklığın muhasebe ve bağımsız denetim konularındaki bildirimlerinin gizlilik ilkesi çerçevesinde değerlendirilmesi konularında uygulanacak yöntem ve kıstaslar Denetim Komitesi tarafından belirlenir.
- Yönetim Kurulu'nun talebi üzerine kendi görev alanı kapsamında değerlendirilebilecek diğer görev ve sorumlulukları üstlenir.
- Şirket kapsamında yürütülen risk yönetim sisteminin etkinliğini değerlendirir ve bu amaçla yönetim kurulu tarafından kurulan diğer komiteler ile bilgi paylaşımında bulunur ve iş birliği içerisinde çalışır.
- Şirket'in paylarının halka arz edilmesi halinde, ilgili payların borsada işlem görmeye başlamasından sonraki iki yıl boyunca finansal tablolarının kamuya açıklanmasını müteakip on iş günü içerisinde, halka arz fiyatının belirlenmesinde esas alınan varsayımların gerçekleşip gerçekleşmediği, gerçekleşmediyse nedeni hakkında değerlendirmeleri içeren bir rapor hazırlamakla yükümlüdür.
- Denetim Komitesi kararları yönetim kuruluna tavsiye niteliğinde olup komitenin çalışmaları ve önerileri yönetim kurulu üyelerinin TTK'dan doğan sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Yönetim Kurulu, Denetim Komitesi'nin görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi için gerekli kaynakları ve desteği sağlar. Denetim Komitesi, incelemesine konu olan konularla ilgili veya gerekli gördüğü hallerde, Şirket yönetici ve çalışanlarından (gerekirse mahremiyet çerçevesinde) bilgi alabileceği gibi ilgili kişileri komite toplantılarına davet edebilir. Denetim Komitesi, faaliyetleriyle ilgili olarak ihtiyaç gördüğü konularda bağımsız uzman görüşlerinden yararlanabilir.

## Kurumsal Yönetim Komitesi

Kurumsal Yönetim Komitesi, çalışma esaslarında belirtilen görev ve sorumlulukları yerine getirir ve kendisine Esas Sözleşme ve Kurumsal Yönetim Tebliği ile yüklenen görevleri üstlenir. Kurumsal Yönetim Komitesi'nin başlıca amacı kurumsal yönetim ilkelerine uyulmaması durumundaki soruşturmalar ve çıkar çatışmalarının belirlenmesi dahil olmak üzere, kurumsal yönetim ilkelerine uyulmasında Yönetim Kurulu'na yardımcı olunması, yatırımcı ilişkileri biriminin gözetiminin yapılması ve Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi'ne bırakılan görevlerin yerine getirilmesidir. Komite, Yönetim Kurulu üyesi olan veya Yönetim Kurulu üyesi olmayıp kendi alanında uzmanlığı olan en az üç üyeden oluşur ve Kurumsal Yönetim Komitesi başkanı bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinden seçilir. Komite üyelerinin çoğunluğu, icrada görevli olmayan Yönetim Kurulu üyelerinden seçilir. Yatırımcı ilişkileri birimi yöneticisi, Kurumsal Yönetim Komitesi'nin doğal üyesidir. Kurumsal Yönetim Komitesi üyeleri, Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. Görev süresi üç yılı aşamaz ve görev süresi sona eren komite üyeleri yeniden görevlendirilebilir. Kurumsal Yönetim Komitesi'nin üyeleri olanaklar dahilinde, yürütmeye görevli olmayan kişiler arasından seçilir. Kurumsal Yönetim Komitesi'nde, muhasebe, finans, denetim, hukuk, yönetim vb. alanlarda uzman kişiler görev alabilir. Kurumsal Yönetim Komitesi yılda en az dört kez olmak üzere çalışmaların etkinliği için gerekli görülen sıklıkta Şirket merkezinde veya komite üyelerinin bulunduğu başka bir yerde toplanır. Kurumsal Yönetim Komitesi'nin toplantılarının zamanlaması mümkün olduğunca Yönetim Kurulu toplantılarının zamanlaması ile uyumlu olur. Kurumsal Yönetim Komitesi üyelerinin salt çoğunluğunun mevcudiyetiyle toplanır ve toplantıda hazır bulunan üyelerin çoğunluğu ile karar alır. Kurumsal Yönetim Komitesi yapmış olduğu tüm çalışmalarını yazılı hale getirir, kaydını tutar ve komite çalışmaları ile komite toplantılarına ilişkin sonuçlara ilişkin bilgileri içerecek şekilde Yönetim Kurulu'na raporlama

yapar. Kurumsal Yönetim Komitesi, kendi görev ve sorumluluk alanıyla ilgili tespit ve önerileri derhal Yönetim Kurulu'na yazılı olarak bildirir. Ücretlendirme Komitesi ve Aday Gösterme Komitesinin Kurumsal Yönetim Komitesi altında yürütülmesine başlanmıştır. Alınan bu kararlar birlikte; Yönetim kurulu ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilik pozisyonları için uygun adayların saptanması, değerlendirilmesi ve eğitilmesi konularında şeffaf bir sistemin oluşturulması ve bu hususta politika ve stratejiler belirlenmesi konularında çalışmalar Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yapılmaktadır.

Kurumsal Yönetim Komitesi Yönetim Kurulu'nun yapısı ve verimliliği hakkında düzenli değerlendirmeler yapmakta ve bu konularda yapılabilecek değişikliklere ilişkin tavsiyelerini yönetim kuruluna sunmaktadır. Yönetim Kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirilmesinde kullanılacak ilke, kriter ve uygulamaları Şirket'in uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak belirlemekte ve bunların gözetimini yapmaktadır. Kurumsal Yönetim Komitesi ücretlendirmede kullanılan kriterlere ulaşma derecesi dikkate alarak, yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerini yönetim kuruluna sunmaktadır. Yönetim ve pay sahipleri de dahil olmak üzere bağımsız üyelik için aday tekliflerini, adayın bağımsızlık ölçütlerini taşıyıp taşıyamaması hususunu dikkate alarak değerlendiren Kurumsal Yönetim Komitesi, buna ilişkin değerlendirmesini bir rapora bağlayarak yönetim kurulu onayına sunmaktadır. Kurumsal Yönetim Komitesi toplantılarına ilişkin tutanaklar Kurumsal Yönetim Komite üyeleri tarafından onaylanarak Komite kararları ile saklanır. Tutanaklar bir sonraki toplantı öncesinde üyeler ile paylaşılır ve resmi onayı bir sonraki toplantıda alınır. Şirket'in yatırımcı ilişkileri birimi yöneticisi veya komite tarafından atanan bir üye Komite Başkanı'na bağlı olarak Raportör sorumluluğunu üstlenir. Raportör toplantı gündemi ve ilgili belgeleri toplantıdan önce

Komite üyelerine sunar. Başkanının toplantıya katılmasını istediği kişilerin katılımını sağlar. Toplantı tutanaklarını ve kararlarını yazar, ilgili taraflara dağıtımını sağlar. Toplantıların idari organizasyonundan ve toplantı tutanaklarının Yönetim Kurulu üyelerine dağıtımından ve kararların karar defterinde muhafaza edilmesinden Yönetim Kurulu sekreteryası sorumludur.

Kurumsal Yönetim Komitesi aşağıdakilerle sınırlı olmamak üzere şu görevleri yerine getirir:

- Yönetim Kurulu'na üyelerin atanması için önerilerin hazırlanması,
- Kurumsal yönetim ilkeleri kapsamında Yönetim Kurulu üyelerinin etkinlik ve bağımsızlığının temin edilmesi,
- Yönetim Kurulu'nda kurumsal yönetim ilkelerinin kabulü ve uygulanmasının temin edilmesi,
- Kurumsal yönetim değerlendirme ve derecelendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi hususunda koordinasyon ve gözetim sağlanması.

## Riskin Erken Saptanması Komitesi

Riskin Erken Saptanması Komitesi, çalışma esaslarında belirtilen görev ve sorumlulukları yerine getirir ve kendisine Esas Sözleşme ve Kurumsal Yönetim Tebliği ile yüklenen görevleri üstlenir. Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin başlıca amacı, Şirket'in varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhisinde, uygun risk yönetim stratejilerinin uygulanması ile risk yönetimi için bir uzman komitesi kurulmasında Yönetim Kurulu'na yardımcı olunması ve mevzuatça kendisine verilen diğer görevlerin yerine getirilmesidir. Riskin Erken Saptanması Komitesi, en az iki üyeden oluşur. Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin iki üyeden oluşması halinde üyelerin çoğunluğu, icrada görevli olmayan Yönetim Kurulu üyelerinden seçilir. Komite başkanı bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinden seçilir. Yönetim Kurulu üyesi olmayan konusunda uzman kişilere komitede yer verilebilir. Riskin Erken Saptanması Komitesi üyeleri, Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. Görev süresi üç yılı aşamaz ve görevlendirilebilir. Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin üyeleri olanaklar dahilinde, yürütmede görevli olmayan kişiler arasından seçilir. Risk Komitesi'nde risk görev alabilir. Riskin Erken Saptanması Komitesi yılda en az altı kez olmak üzere çalışmaların etkinliği için gerekli görülen sıklıkta Şirket merkezinde veya komite üyelerinin bulunduğu başka bir yerde toplanır. Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin toplantılarının zamanlaması mümkün olduğunca Yönetim Kurulu toplantılarının zamanlaması ile uyumlu olur. Riskin Erken Saptanması Komitesi, üyelerinin salt çoğunluğunun mevcudiyetiyle toplanır ve toplantıda hazır bulunan üyelerin çoğunluğu ile karar alır. Riskin Erken Saptanması Komitesi yapmış olduğu tüm çalışmaları yazılı hale getirir, kaydını tutar ve Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin çalışmaları ile toplantılarına ilişkin sonuçlara ilişkin bilgileri içerecek şekilde Yönetim Kurulu'na raporlama yapar. Risk Komitesi, kendi görev ve sorumluluk alanıyla ilgili tespit ve önerileri derhal Yönetim Kurulu'na yazılı olarak bildirir. Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin toplantılarına ilişkin tutanaklar Riskin Erken Saptanması Komitesi üyeleri tarafından onaylanarak Komite kararları ile saklanır. Şirket'in risk yönetiminden sorumlu yöneticisi veya

hukuk ve uyum yöneticisi ya da komite tarafından atanan bir üye Komite Başkanı'na bağlı olarak Raportör sorumluluğunu üstlenir. Raportör toplantı gündemi ve ilgili belgeleri toplantıdan önce Komite üyelerine sunar. Başkanının toplantıya katılmasını istediği kişilerin katılımını sağlar. Toplantı tutanaklarını ve kararlarını yazar, ilgili taraflara dağıtımını sağlar. Toplantıların idari organizasyonundan ve toplantı tutanaklarının Yönetim Kurulu üyelerine dağıtımından ve kararların karar defterinde muhafaza edilmesinden Yönetim Kurulu sekreteryası sorumludur. Riskin Erken Saptanması Komitesi aşağıdakilerle sınırlı olmamak üzere şu görevleri yerine getirir:

- Mevcut ve potansiyel operasyonel, stratejik, uyum, finansal ve diğer risklerin belirlenmesi, periyodik olarak değerlendirilmesi ve bu risklerle bağlantılı olarak ilgili önemlerin alınması için öneriler hazırlanması,
- Risk yönetim sistemlerinin kurulması ve Şirket içinde risk yönetimine ilişkin organizasyonel altyapıların kurulması ve işlevselliğinin artırılması ilgili sistemlerin geliştirilmesi için öneriler hazırlanması,
- Yönetim Kurulu ve Denetim Komitesi'ne yönelik risklere ilişkin çözüm önerilerinde bulunulması,
- Şirket hedeflerine ulaşmayı etkileyebilecek mevcut ve olası risk unsurlarının kurumsal risk yönetimi sistematiği çerçevesinde tanımlanması, değerlendirilmesi, izlenmesi ve Şirket'in risk profiline uygun olarak ilgili risklerin yönetilmesine ilişkin prensiplerin belirlenerek, karar mekanizmalarında kullanılmasının sağlanması,
- Şirket çapında kurumsal risk yönetimi yaklaşımını oluşturmak, etkin bir risk yönetimi çerçevesinin tesis ve idame edilmesinin sağlanması,
- Risk politikaları ile Şirket bünyesindeki risklerin yönetilmesinde kullanılan ilgili standart ve metodolojileri belirlemek adına çalışmaların yapılması ve Yönetim Kurulu onayına sunulması, Şirket'in risk iştahını tanımlayan, Yönetim Kurulu'nun onayladığı stratejik plan ve hedeflerle uyumlu politikalar hazırlamak adına çalışmaların yapılması ve çalışmaların Yönetim Kurulu onayına sunulması,
- Risk iştahı kapsamındaki göstergelerin, seviyelerine ilişkin teklifi oluşturularak Yönetim Kurulu onayına sunulması, göstergelerin izlenmesi ve gerektiğinde

sonuçların, değerlendirmelerin, tavsiyelerin Yönetim Kurulu'na sunulması,

- Şirket'in stratejileri ve risk iştahının şirket genelinde etkin bir şekilde uygulanmasının sağlanması,
- Yönetim Kurulu üyelerini, stratejik yönetim, sermaye ve kaynak yönetimi, risk profili, risk iştahı, iş faaliyetleri, mali performans ve itibar dahil olmak üzere Şirket'in risk yaratan faaliyetleri hakkında yeterli düzeyde bilgilendirilmesi, bu kapsamda Yönetim Kurulu'na öneriler sunulması,
- Sermaye ve likidite seviyeleri ile aktifpasif yapısının; Şirket'in normal ve stresli koşullarıyla uyumlu olmasının sağlanması amacıyla uygun durumlarda stres testi yapılması dahil olmak üzere iç süreçlerinin idame ettirilmesinin sağlanması,
- Olasılık ve etki hesaplarına göre değerlendirilen risklere ilişkin Şirket'te kabul edilecek ve yönetilecek, paylaşılacak veya tamamen ortadan kaldırılacak risklere ilişkin risk yönetim stratejilerinin değerlendirilmesi ve önerilmesi,
- Yönetim Kurulu'na, başta pay sahipleri olmak üzere Şirket'in menfaat sahiplerini etkileyebilecek olan risklerin etkilerini en aza indirebilecek risk yönetim ve bilgi sistemlerinin, süreçlerini de içerecek şekilde, iç kontrol sistemlerini oluşturması için görüş sunulması,
- Risk yönetimi ve iç kontrol sistemlerinin Şirket'in kurumsal yapısına ve iş süreçlerine entegrasyonunun sağlanması, • Şirket bünyesinde yürütülen risk çalışmalarını değerlendirilmesi ve onaylanması, gerektiğinde Yönetim Kurulu'na bilgi verilmesi, öneriler sunulması,
- Bilginin zamanında, doğru ve amacına uygun olmasını sağlamak için yönetim raporlamalarının geliştirilmesi ve idamesinin değerlendirilmesi,
- Denetim konuları ve bulgularının son durumlarının takip edilmesi, alınan aksiyonların etkililiğinin ve etkinliğinin değerlendirilmesi,
- İş sürekliliği yönetimine ilişkin faaliyetlerinin gözetiminin yapılması,
- Risk yönetim sistemlerinin en az yılda bir kez gözden geçirilmesi ve risklerin yönetim sorumluluğunu üstlenen ilgili bölümlerdeki uygulamaların, Riskin Erken Saptanması Komitesi kararlarına uygun gerçekleştirilmesinin gözetilmesi,
- Teknik iflasın erken teşhis edilmesi ve Yönetim Kurulu'nun bu konuda uyarılmasının sağlanması ve alınması gereken önlemlere ilişkin önerilerin geliştirilmesi,

- Yönetim Kurulu'na her üç ayda bir verilecek raporda durumun değerlendirilmesi, varsa tehlikelerin işaret edilmesi, buna ilişkin çarelerin gösterilmesi ve hazırlanan bu raporu bağımsız denetçi, Denetim Komitesi ve İç Denetim Birimi ile paylaşılması,
- Yıllık faaliyet raporunda yer alacak olan, Riskin Erken Saptanması Komitesi üyeleri, toplanma sıklığı, yürütülen faaliyetleri de içerecek şekilde çalışma esasları ve komitenin etkinliğine ilişkin Yönetim Kurulu'nun değerlendirmesine zemin teşkil etmek üzere yıllık değerlendirme raporu hazırlanması ve Yönetim Kurulu'na sunulması. Riskin Erken Saptanması Komitesi'nin görevlerini yerine getirmesi için gereken her türlü kaynak ve destek Yönetim Kurulu tarafından sağlanır. Riskin Erken Saptanması Komitesi, gerekli gördüğü yöneticileri toplantılarına davet edebilir ve görüşlerini alabilir. Riskin Erken Saptanması Komitesi gerektiğinde konusunda uzman kişilerin görüşlerinden yararlanır. Riskin Erken Saptanması Komitesi kendi yetki ve sorumluluğunda hareket eder, her üç ayda bir durum değerlendirmesi, tavsiye ve önerilerini içeren bir rapor hazırlayarak Yönetim Kurulu'na sunar. Yönetim Kurulu'na sunulan söz konusu raporlar bağımsız denetçiye de iletilir. Nihai karar sorumluluğu Yönetim Kurulu'na aittir.

## Yatırım Komitesi

Yatırım Komitesi, çalışma esaslarında belirtilen görev ve sorumlulukları yerine getirir ve kendisine Esas Sözleşme ile yüklenen görevleri üstlenir. Yatırım Komitesi'nin başlıca amacı, Şirket'in esas sözleşmesinde yer alan amaç ve konusuna uygun, 1 milyon ABD doları üzerindeki yatırım ve iş geliştirme projelerinin değerlendirilmesi, Yönetim Kurulu'nun onayına sunulması ve takibi süreçlerinin yürütülmesidir. Yatırım Komitesi, en az üç kişiden oluşur. Yatırım Komitesi üyeleri, Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. Görev süresi üç yılı aşamaz ve görev süresi sona eren komite üyeleri yeniden görevlendirilebilir. Yatırım Komitesi'nin üç ayda bir toplanması esastır. Çalışmaların etkinliği için gerekli görülen durumlarda daha sık Şirket merkezinde veya komite üyelerinin bulunduğu başka bir yerde toplanır. Yatırım Komitesi toplantılarının zamanlaması mümkün olduğunca Yönetim Kurulu toplantılarının zamanlaması ile uyumlu olur. Yatırım Komitesi, üyelerinin salt çoğunluğunun mevcudiyetiyle toplanır ve toplantıda hazır bulunan üyelerin çoğunluğu ile karar alır. Yatırım Komitesi yapmış olduğu tüm çalışmaları yazılı hale getirir, kaydını tutar ve Komite çalışmaları ile Komite toplantılarına ilişkin sonuçlara ilişkin bilgileri içerecek şekilde Yönetim Kurulu'na raporlama yapar. Yatırım Komitesi, kendi görev ve sorumluluk alanıyla ilgili tespit ve önerileri derhal Yönetim Kurulu'na yazılı olarak bildirir. Yatırım Komitesi toplantılarına ilişkin tutanaklar Komite üyeleri tarafından onaylanarak Komite kararları ile saklanır. Tutanaklar bir sonraki toplantı öncesinde üyeler ile paylaşılır. Şirket'in mali işler direktörü veya komite tarafından atanmış bir üye Komite Başkanı'na bağlı olarak Raportör sorumluluğunu üstlenir. Raportör toplantı gündemi ve ilgili belgeleri toplantıdan önce Komite üyelerine sunar. Başkanın toplantıya katılmasını istediği kişilerin katılımını sağlar. Toplantı tutanaklarını ve kararlarını yazar, ilgili taraflara dağıtımını sağlar. Toplantıların idari organizasyonundan ve toplantı tutanaklarının Yönetim Kurulu üyelerine dağıtımından ve kararların karar defterinde muhafaza edilmesinden Yönetim Kurulu sekreteryası sorumludur.

Yatırım Komitesi, Şirket, bağlı ortaklıkları ya da iştirakleri bünyesinde yapılacak Yatırım Projeleri'nin belirli Yatırım Kriterleri'ne göre değerlendirilmesi ve

ilgili yatırıma ilişkin görüşlerini Yönetim Kurulu'na raporlar. İlgili raporlama, proje temel ve fizibilite analizleri, proje finansman analizleri, bütçe onayı ve Yatırım Kriterleri dikkate alınarak hazırlanır. Yatırım projelerine ilişkin yatırım kararı almak Yönetim Kurulu'nun yetkisindedir. Ancak Yönetim Kurulu, ilgili yatırım projesine ilişkin Yatırım Komitesi görüşü olmaksızın yatırım kararı alamaz.

Yatırım Projeleri'nin aşağıdaki kriterlere uygun şekilde gerçekleştirilmesi gerekir:

- Fosil yakıtların enerji üretiminde kullanıldığı santrallere yatırım yapılmaması;
- Şirket'in sürdürülebilirlik, çevre, iş sağlığı ve güvenliği, yönetim ve sosyal politikalarıyla uyumayan yatırım yapılmaması;
- Kredi sözleşmeleri dahil olmak üzere, mevcut sözleşmeler kapsamındaki yükümlülüklerle çelişmemesi;
- İnşaat, geliştirme ve/veya yapım aşamasında olan herhangi bir varlığın, iç verim oranının (equity IRR) ABD doları cinsinden %10'dan az olmaması,
- Şirket'in uzun dönem politikaları ve büyüme planları bakımından stratejik ve önemli etkiye sahip olduğu düşünülen yatırımlar hariç olmak üzere, herhangi bir varlığın yatırım tutarının, Toplam varlık değerinin %20'sinden fazla olmaması;
- İnşaat ve/veya yapım aşamasında olan varlıkların toplam yatırım tutarının, toplam varlık değerinin %25'inden fazla olmaması;
- Tek bir müşteriden elde edilecek gelirlerin toplam gelirlerin %30'undan fazla olmaması suretiyle karşı taraf riskinin yoğunlaşmanın önlenmesi;
- UNESCO Dünya Mirası alanları veya doğa koruma için belirlenmiş alanlar üzerinde olumsuz etkisi olan projelere yatırım yapılmaması (örneğin, Ramsar Sözleşmesi kapsamında Uluslararası Öneme Sahip Sulak Alanlar) ve
- Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma içeren projelere yatırım yapılmaması. Komite'nin görevlerini yerine getirmesi için gereken her türlü kaynak ve destek Yönetim Kurulu tarafından sağlanır. Komite, gerekli gördüğü yöneticiyi ve danışmanları toplantılarına davet edebilir ve görüşlerini alabilir. Komite gerektiğinde konusunda uzman kişilerin ve danışmanların görüşlerinden yararlanır. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK, ÇEVRE, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KOMİTESİ Aydem Yenilenebilir Enerji'de

sürdürülebilirlik stratejisinin takibinden Yönetim Kurulu'na doğrudan bağlı olarak çalışan Sürdürülebilirlik, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi sorumludur. Komite, "Sürdürülebilirlik Komitesi Çalışma Esasları" dokümanında tanımlanan çerçevede çalışmaktadır. Komite, sürdürülebilirlik stratejisinin karar alma mekanizmalarına ve iş modellerine entegre edilmesi ve sürdürülebilirlik performansının takibinden sorumludur. Belirlenen strateji ve hedefler doğrultusunda iyileştirici aksiyonların takibi, sürdürülebilirlik raporlamalarının zamanında yapılması, sürdürülebilirlik iletişimi süreçlerinin desteklenmesi, yerel ve küresel inisiyatiflerin değerlendirilmesi Komite'nin görevleri arasındadır. Komite, ayrıca, çevresel ve sosyal risk ve fırsatların Riskin Erken Saptanması Komitesi ile koordineli olarak değerlendirilmesi, stratejilere entegre edilmesi ve proaktif önlemler alınmasını sağlamaktadır. Şirket'in İSG performansının takip edilmesi ve iyileştirilmesi de Komite'nin sorumluluğundadır. Komite üyeleri Yönetim Kurulu tarafından belirlenmektedir. Görev süresi üç yılı aşamaz ve görev süresi sona eren Komite üyeleri yeniden görevlendirilebilmektedir. Komite; bağımsız Yönetim Kurulu üyeleri, Genel Müdür, Operasyon ve Bakım Direktörü, Yatırım ve İş Geliştirme Direktörü, SEÇ ve Sürdürülebilirlik Müdürü'nden oluşmaktadır. Toplantı gündeminde paydaş katılımı ve sosyal etkiyle ilgili konuların olması durumunda İnsan Kaynakları Müdürü ve Kurumsal İletişim Müdürü de davet edilmektedir. Komite, gerekli gördüğü durumlarda holding içi ve dışından uzman ve danışmanları toplantılarına davet edebilmekte ve görüşlerini alabilmektedir. Komite Başkanı, Komite üyeleri arasındaki koordinasyonu sağlamaktan ve çalışmaların takip edilmesinden sorumludur. Komite üyelerinin salt çoğunluğunun mevcudiyetiyle toplanmakta ve toplantıda hazır bulunan üyelerin çoğunluğu ile karar almaktadır. Toplantıların idari organizasyonundan ve toplantı tutanaklarının Yönetim Kurulu üyelerine dağıtımından ve kararların karar defterinde muhafaza edilmesinden Yönetim Kurulu sekreteryası sorumludur. SEÇ ve Sürdürülebilirlik Müdürlüğü haftalık ve aylık raporlamalarla Grup Direktörlüğünü, bu direktörlük de Komite Başkanı ile yapılan aylık toplantılar ve Komite toplantılarında bilgilendirme yapmaktadır. Komite üç ayda bir toplanmaktadır. 2025 yılında planlanan dört toplantının tamamı yapılmıştır.

## 2025 Yılı İçerisinde Komitelerin Toplantı Sayıları

2025 yılı içerisinde Denetim Komitesi 4 adet, Kurumsal Yönetim Komitesi 5 adet, Riskin Erken Saptanması Komitesi 6 adet, Sürdürülebilirlik, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi 4 adet, Yatırım Komitesi ise 0 adet toplantı gerçekleştirmiştir. Yönetim komitelere bünyesinde yer alan ilgili komitelere katılım oranı 2025 yılı için %100 oranında gerçekleşmiştir.

**Politikalarımız**

Şirketimizin politikalarına ve komite çalışma esaslarına ilişkin detay bilgilere Şirketimizin internet sitesinde yer alan Yatırımcı İlişkileri menüsü içerisindeki Kurumsal Yönetim sekmesi üzerinden veya

<https://www.cates.com.tr/politikalar>

linki üzerinden erişebilirsiniz.

Denetim Komitesi			
Ayben KOY	Başkan	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Kemal USLU	Üye	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil

Kurumsal Yönetim Komitesi			
Kemal USLU	Başkan	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Ayben KOY	Üye	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Merve İMİRĞİ	Üye	Yatırımcı İlişkileri Yönetici	İcracı

Riskin Erken Saptaması Komitesi			
Ayben KOY	Başkan	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Kemal USLU	Üye	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Ahmet Ersoy ÖNAL	Üye	Mali İlişkiler Direktörü	İcracı

Yatırım Komitesi			
Mehmet Akif GÜL	Başkan	Yönetim Kurulu Başkanı	İcracı Değil
Rıdvan Edip AKDENİZ	Üye	Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı & Genel Müdür	İcracı
Ahmet Ersoy ÖNAL	Üye	Mali İşler Direktörü	İcracı
Ayben KOY	Üye	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Kemal USLU	Üye	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil

Sürdürülebilirlik Komitesi			
Gül CORA	Başkan	SEÇ ve Sürdürülebilirlik Grup Direktörü	İcracı
Rıdvan Edip AKDENİZ	Üye	Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı & Genel Müdür	İcracı
Hakan KIZIL	Üye	Santral Direktörü	İcracı
Tülin YILMAZ	Üye	SEÇ ve Sürdürülebilirlik Yöneticisi	İcracı
Ayben KOY	Üye	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil
Kemal USLU	Üye	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı Değil

Komite	İcracı Üye Oranı	İcracı Olmayan Üye Oranı
Denetim Komitesi	%0	%100
Kurumsal Yönetim Komitesi	%33	%67
Riskin Erken Saptaması Komitesi	%33	%67
Yatırım Komitesi	%40	%60
Sürdürülebilirlik Komitesi	%67	%33

## Kâr Dağıtım Politikası

### Madde 1: Kapsam ve Yasal Dayanak

İşbu Kar Payı Dağıtım Politikası, Çates Elektrik Üretim A.Ş. 'nin ("Şirket") esas sözleşmesi ("Esas Sözleşme") ve ilgili düzenlemeler kapsamında yapacağı kar payı ve kar payı avansı dağıtımlarına ilişkin esasları belirler. Bu politika Esas Sözleşme, 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ("SPKn"), 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ("TTK"), II-19.1 sayılı Kar Payı Tebliği ("Kar Payı Tebliği"), II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği ve ilgili mevzuat kapsamında hazırlanmıştır.

### Madde 2: Amaç

Kar payı dağıtım politikasının amacı Şirket'in ilgili mevzuata uygun olarak yatırımcılar ve Şirket menfaatleri arasında dengeli ve tutarlı bir politikanın izlenmesini sağlamak, yatırımcıları bilgilendirmek ve kar dağıtımını anlamında yatırımcılara karşı şeffaf bir politika sürdürmektir.

### Madde 3: Kar Payı Dağıtım Esasları

Kar payı dağıtım kararına, karın dağıtım şekline ve zamanına, yönetim kurulunun önerisi üzerine, Şirket genel kurulu tarafından karar verilir. İlgili düzenlemeler ve mali imkânlar elverdiği sürece, piyasa beklentileri,

Şirket'in uzun vadeli stratejileri, iştirak ve bağlı ortakların sermaye gereksinimleri, yatırım ve finansman politikaları, sözleşmesel yükümlülükleri, karlılık ve nakit durumu dikkate alınarak; Esas Sözleşme, TTK, SPKn, Kar Payı Tebliği ve vergi düzenlemeleri çerçevesinde hesaplanan dağıtılabilir net dönem karının asgari %50'lik kısmının pay sahiplerine ve kara katılan diğer kişilere dağıtılması hedeflenmektedir. Kar payı nakden ve/veya bedelsiz pay verilmesi şeklinde ve/veya bu iki yöntemin belirli oranlarda birlikte kullanılması ile dağıtılabilir. Kar payı, dağıtım tarihi itibarıyla mevcut payların tümüne, bunların ihraç ve iktisap tarihleri dikkate alınmaksızın payları oranında eşit olarak dağıtılır. Şirket'in payları arasında kar payı imtiyazı öngören bir pay bulunmamaktadır. Kar payı dağıtımına karar verilen genel kurul toplantısında karara bağlanmak şartıyla, eşit veya farklı tutarlı taksitlerle de kar payına ilişkin ödemeler yapılabilir.

TTK'ya ve Esas Sözleşme'ye göre ayrılması gereken yedek akçeler ile Esas Sözleşme'de veya işbu kar dağıtım politikasında pay sahipleri için belirlenen kar payı ayrılmadıkça; başka yedek akçe ayrılmasına, ertesi yıla kar aktarılmasına ve intifa senedi sahiplerine, yönetim kurulu üyelerine, Şirket çalışanlarına, vakıflara ve pay sahibi dışındaki kişi ve kurumlara kardan pay dağıtılmasına karar verilemeyeceği gibi, pay sahipleri için belirlenen kar payı nakden ödenmedikçe bu kişilere kardan pay dağıtılamaz.

Kar payı dağıtım işlemlerine, en geç dağıtım kararı verilen genel kurul toplantısının yapıldığı hesap dönemi sonu itibarıyla başlanması şartıyla, genel kurulda belirtilen tarihte başlanır. Esas Sözleşme uyarınca, genel kurul tarafından verilen kâr dağıtım kararı, kanunen müsaade edilmediği sürece geri alınamaz.

Yönetim kurulunun genel kurula karın dağıtılmamasını teklif etmesi halinde, bunun nedenleri ve dağıtılmayan karın kullanım şekline ilişkin bilgilere kar dağıtımına ilişkin gündem maddesinde yer verilir ve bu husus genel kurulda pay sahiplerinin bilgisine sunulur.

### Madde 4: Kar Payı Avansı Dağıtım Esasları

Şirket genel kurulu, SPKn ve ilgili diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde pay sahiplerine kar payı avansı dağıtılmasına karar verebilir. Kar payı avansı tutarının hesaplanmasında ve dağıtımında ilgili mevzuat hükümlerine uyulur. Kar payı avansı Şirket'in ara dönem finansal tablolarında yer alan karları üzerinden nakden dağıtılır. Belirli bir ara döneme ilişkin kar payı avansı taksitle dağıtılamaz.

Kar payı avansı, dağıtım tarihi itibarıyla mevcut payların tümüne, bunların ihraç ve iktisap tarihleri dikkate alınmaksızın payları oranında eşit olarak dağıtılır.

Dağıtılacak kar payı avansı, ara dönem finansal tablolara göre oluşan net dönem karından TTK'ye ve Esas Sözleşme'ye göre ayrılması gereken yedek

akçeler ile geçmiş yıllar zararları düşüldükten sonra kalan kısmın yarısını geçemez. Bir hesap döneminde verilecek toplam kar payı avansı tutarı; a) Bir önceki yıla ait net dönem karının yarısından, b) İlgili ara dönem finansal tablolarında yer alan net dönem karı hariç kar dağıtımına konu edilebilecek diğer kaynaklardan düşük olanı aşamaz.

Aynı hesap dönemi içinde birden fazla sayıda kâr payı avansı ödemesi yapıldığı takdirde; sonraki ara dönemlerde ödenecek kâr payı avansları hesaplanırken, önceki ara dönemlerde ödenen kâr payı avansları hesaplanan tutardan indirilir. Önceki hesap dönemlerinde ödenen kar payı avansları mahsup edilmeden, sonraki hesap dönemlerinde ilave kar payı avansı verilemez ve kar payı dağıtılamaz. Pay sahibi dışındaki kişilere kar payı avansı dağıtılamaz ve kar payı avansı, imtiyazlı paylara imtiyaz dikkate alınmadan ödenir.

### Madde 5 – Kamuyu Aydınlatma

Kar dağıtımlarına ilişkin yönetim kurulu önerisi veya kar payı avansı dağıtımına ilişkin yönetim kurulu kararı, şekli ve içeriği ile kar dağıtım tablosu veya kar payı avansı dağıtım tablosu ile birlikte ilgili düzenlemeler kapsamında kamuya duyurulur. Ayrıca işbu kar dağıtım politikasında değişiklik yapılmak istenmesi durumunda, bu değişikliğe ilişkin yönetim kurulu kararı ve değişikliğin gerekçesi de kamuya duyurulur.

İşbu politika, genel kurulun onayını müteakip Şirket'in internet sitesinde kamuya açıklanır.

## Genel Kurul

2024 yılına ilişkin Olağan Genel Kurul Toplantısı 1 Ağustos 2025 tarihinde saat 11:00'da Denizli'de gerçekleştirilmiştir. Toplantı tutanağına Şirketimizin internet sitesinde yer alan Yatırımcı İlişkileri menüsü içerisindeki Kurumsal Yönetim sekmesi üzerinden veya <https://www.cates.com.tr/genel-kurul> linki üzerinden erişebilirsiniz.

# Üst Yönetim

## Yönetimde Söz Sahibi Olan Personel:

### Rıdvan Edip AKDENİZ (Genel Müdür)

Rıdvan Edip Akdeniz, Kocaeli Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği bölümünden 2005 yılında mezun oldu. Kariyerine Yatağan Yeniköy Elektrik Üretim A.Ş.'de başlamış olup burada üretim Müdürlüğü, Ölçü kontrol mühendisliği, FDG işletme Mühendisliği, Başmühendislik görevlerini yerine getirdi. 2014 yılında Aydem Enerji bünyesinde çalışmaya başladı. Akdeniz, Aydem Enerji'de önce Yatağan Termik Enerji Üretim A.Ş.'de Santral Müdür Yardımcılığı, ardından 2019 yılında Termik Santraller Üretim Planlama Kıdemli Müdürü olarak görev aldı.

Rıdvan Edip Akdeniz, 2021 yılında Çatalağzı Termik Santral Direktörü görevine geldi. Temmuz 2023 yılında Çates Elektrik Üretim A.Ş.'nin Yönetim Kurulu Üyesi olarak atandı. 15 Ekim 2024 tarihi itibarıyla Sayın Rıdvan Edip Akdeniz Çates Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürü olarak görev almaktadır.

### Hakan KIZIL (Santral Direktörü)

Sayın Hakan KIZIL 23.01.1981 tarihinde Kayseri'de doğmuştur. Evli ve 2 çocuk babasıdır. Lisans eğitimini 2003 yılında, yüksek lisansını 2011 yılında Bülent Ecevit Üniversitesi Makine Mühendisliği bölümünden ve İşletme Yüksek Lisansını 2019 yılında Bülent Ecevit Üniversitesi İşletme bölümünde tamamlamıştır. 2005 yılından beri profesyonel hayatta bulunan Sayın Hakan KIZIL, iş hayatına EÜAŞ Kangal Termik Santrali'nde mekanik bakım mühendisi olarak başlamıştır. 2007-2015 yılları arasında EÜAŞ Çatalağzı Termik Santrali'nde mekanik bakım başmühendisi olarak görev yapmıştır. 2015-2025 yılları arasında Çates Elektrik Üretim A.Ş. 'de sırasıyla mekanik bakım müdürü ve kıdemli mekanik bakım müdürü olarak çalışan Sayın KIZIL, 1 Ocak 2025 tarihinde Çates Elektrik Üretim A.Ş. 'de Santral Direktörü olarak göreve başlamıştır.

### Ahmet Ersoy ÖNAL (Operasyon Grup Başkanı)

Sayın Ahmet Ersoy Önal 01.07.1983 tarihinde Aydın'da doğmuştur. Evli ve 2 çocuk babasıdır. Lisans eğitimini 2001-2006 yılları arasında ODTÜ İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünde, yüksek lisansını ise 2009-2011 yılları arasında ODTÜ Endüstri Mühendisliği Bölümü'nde tamamlamıştır. 2006 yılından beri profesyonel hayatta bulunan Sayın A. Ersoy Önal, iş hayatına Toyota Toyon'da Yönetici Adayı olarak başlamıştır. 2007-2009 yılları arasında aynı şirkette Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yapmıştır. 2009-2011 yılları arasında Yapı ve Kredi Bankası'nda Müfettişlik görevini üstlenen Sayın Önal, 2011-2012 IC İbrahim Çeçen Holding'te İç Denetçi olarak çalışmıştır. Sırasıyla Kıdemli İç Denetçi Uzmanı, İç Denetim Müdürü olarak Enerjisa'da çalışmıştır. 2017 yılında Aydem Holding'de İç Denetim ve Kontrol Direktörü olarak bünyeye katılmış ve 2019-2024 yılları arasında Aydem&Gediz Elektrik Perakende Satış A.Ş.'de Mali İşler Direktörü olarak çalışan Sayın Önal, 1 Mayıs 2024 tarihinde de Çates Elektrik Üretim A.Ş.'de Mali İşler Direktörü olarak göreve başlamıştır.



Rıdvan Edip  
AKDENİZ



Ahmet Ersoy  
ÖNAL



Hakan KIZIL

**Şirketimiz Üst Yönetiminin "Son Durum İtibarıyla Ortaklık Dışında Aldığı Görevler"e ve "Son 5 Yılda Ortaklıkta Aldığı Görevler"e Şirketimizin Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) sayfasında yer alan Genel Bilgiler-Yönetime İlişkin Bilgiler sekmesi üzerinden erişebilirsiniz.**

## Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanı

Şirketimizin Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Beyanına Şirketimizin Yatırımcı İlişkileri sayfasında yer alan Kurumsal Yönetim Raporları menüsü üzerinden <https://www.cates.com.tr/kurumsal-yonetim-raporlari> erişilebilmektedir.

Çates Elektrik Üretim A.Ş. ("Şirket"), Sermaye Piyasası Kurulu ("SPK") tarafından belirlenen "Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin Şirket içinde içselleştirilerek uygulanmasına yönelik çalışmalarını sürdürmektedir. Kurumsal Yönetim uygulamalarının içselleştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda görevlendirilen ve faaliyetleri Şirket in Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından gözetilen Yatırımcı İlişkiler Birimi, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık pay sahipleri ve menfaat sahipleri ile ilişkiler alanlarında Sermaye Piyasası Kanunu ("SPKn"), Türk Ticaret Kanunu ("TTK"), Şirket Esas Sözleşmesi ve II-17.1 numaralı SPK Kurumsal Yönetim Tebliği ("Tebliğ") çerçevesinde çalışmalarını sürdürmektedir.

Şirket, Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin uygulanması bakımından SPK tarafından şirketlerin sistemik önemlerine göre yapılan gruplamaya göre birinci grupta yer almaktadır. Bu kapsamda, Şirket uygulanması zorunlu olan tam Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uymaktadır.

Öte yandan, uygulanması zorunlu olmayıp Şirket bünyesinde henüz uygulanmayan/kısmen uygulanan Kurumsal Yönetim İlkeleri şimdiki kadar herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır. Bu kapsamda henüz uygulanmayan/kısmen uygulanan ilkeler aşağıda sıralanmıştır:

\* 1.4.2 numaralı ilkeye ilişkin olarak, Şirketin imtiyazlı oy hakkına sahip payı bulunmakta olup;

- A grubu payların temsil ettiği sermayenin, Şirketin çıkarılmış sermayesinin en az %30'unu temsil etmeye devam ediyor olması şartıyla, yönetim kurulunun beş üyeden oluşması durumunda iki üye, altı veya yedi üyeden oluşması durumunda üç üye, sekiz veya dokuz üyeden oluşması durumunda ise dört üye, A grubu payların temsil ettiği sermayenin çoğunluğuna sahip pay sahiplerinin göstereceği adaylar arasından seçilir.

- Sermaye Piyasası Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan nisaplar korunmak kaydıyla, Şirket genel kurulunun aşağıdaki konularda ve bu konuların kapsamına giren esas sözleşme değişikliklerinde karar alabilmesi için ayrıca A grubu payların temsil ettiği sermayenin çoğunluğuna sahip pay sahiplerinin olumlu oyu gerekir:

- Bütçenin onaylanması.
- Kayıtlı sermaye sistemine göre yapılacak sermaye artırımları haricinde, esas sözleşmenin tadil edilmesi.
- Şirketin işletme konusunun değiştirilmesi, yeni iş kollarına girilmesi veya var olan iş kollarının terk edilmesi.
- Şirketin, kayıtlı sermaye sistemine göre yapılacak sermaye artırımları haricinde sermaye artırım, tasfiyesi, sona ermesi, sermaye azaltımı, nevi değiştirmesi.
- İflas, konkordato, 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun 309/m. maddesi kapsamında finansal yeniden yapılandırma için başvuruda bulunulması.
- Şirketin ticari işletmesinin tamamının veya bir kısmının devredilmesi.

\* 1.5.2 numaralı ilkeye ilişkin olarak, Azlık haklarının kullanılmasına azami özen gösterilmektedir. Sermayenin yirmide birini oluşturan pay sahipleri, yönetim kurulundan, yazılı olarak gerektirici sebepleri ve gündemi belirterek, genel kurul toplantısına çağırmasını veya genel kurul zaten toplanacak ise, karara bağlanmasını istedikleri konuları gündeme koymasını isteyebilirler. Gündeme madde konulması istemi Kanununun 411. Maddesi uyarınca gerçekleştirilir.

\* 3.4.1 numaralı ilkeye ilişkin olarak; Müşteri memnuniyeti ölçülmemekle beraber şirket faaliyetlerinde her zaman koşulsuz müşteri memnuniyeti baz alınmaktadır.

\* 4.2.8 numaralı ilkeye ilişkin olarak; Yönetici sorumluluk poliçesi bulunmaktadır, Şirket sermayesinin yüksek olması sebebiyle poliçe tutarı sermayenin %25'ini aşmamaktadır.

\* 4.4.7 numaralı ilkeye ilişkin olarak; Yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında başka görevler alması sınırlandırılmamıştır, ancak bu durum herhangi bir çıkar çatışmasına neden olmamaktadır.

\* 4.5.5 numaralı ilkeye ilişkin olarak; Ortaklık yapısı ile Kurumsal Yönetim Tebliği uyarınca komitelerin başkanlarının bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmesi gerekliliğine istinaden, oluşturulması gereken komite sayısı da dikkate alınarak yönetim kurulu üyeleri birden fazla komitede görev almaktadırlar. Öte yandan, komitelerin yasal yetki ve sorumluluklarına uygun hareket etmesine riayet edilmesi sağlanmaktadır.

\* 4.5.7 numaralı ilkeye ilişkin olarak; Danışmanlık hizmeti alınmadığından yer verilmemiştir.

\* 4.6.5 numaralı ilkeye ilişkin olarak; Yönetim Kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere sağlanan ücretler ve yan hakların açıklanmamasında Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Ücretlendirme Politikası açısından korunması gereken hak ve menfaatleri ile Kurumsal Yönetim Tebliği uyarınca şeffaflık gerekliliği açısından pay sahipleri ile menfaat sahiplerinin bilgi alma hakları arasında, ölçülülük ilkesi dikkate alınarak bir denge kurulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin ücretleri kişi bazlı açıklanmayarak toplam tutar şeklinde faaliyet raporunda yer verilmiştir.

## Esas Sözleşme'de Yapılan Değişiklikler

Raporlama dönemi içerisinde Esas Sözleşme'de değişiklik gerçekleştirilmemiştir.

## 2025 Yılında Gerçekleşen Mevzuat Değişiklikleri

### Ocak 2025

- Elektrik Piyasası Kapasite Mekanizması Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (03/01/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Elektrik Piyasası Dengeleme ve Uzlaştırma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (21/01/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Elektrik Piyasası Lisans Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (21/01/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Elektrik Piyasası Yan Hizmetler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (21/01/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Elektrik Piyasasında Depolama Faaliyetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (21/01/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Elektrik Şebeke Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (21/01/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Belgelendirilmesi ve Desteklenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (21/01/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Enerji Piyasası Düzenleme Kurulunun 23/01/2025 Tarihli ve 13236 Sayılı Kararı (24/01/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Planlı Alanlar İmar Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (28/01/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Yapı, Tesis ve Onarım İşleri İhalelerinde Kullanılan Müteahhitlik Karneleri ve İş Bitirme Belgelerinin 2025 Yılına Ait Değerlendirme Katsayıları Hakkında Tebliğ (31/01/2025 tarihli Resmi Gazete)

### Şubat 2025

- Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (04/02/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Elektrik Piyasasında Üretim Faaliyetinde Bulunmak Üzere Su Kullanım Hakkı Anlaşması İmzalanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (08/02/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Elektrik Tesisleri Proje Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (09/02/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Milli Emlak Genel Tebliği (Sıra No: 420) (12/02/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Enerji Piyasası Düzenleme Kurulunun 13/02/2025 Tarihli ve 13289 Sayılı Kararı - Dağıtım Varlıkları (19/02/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Enerji Piyasası Düzenleme Kurulunun 13/02/2025 Tarihli ve 13286 Sayılı Kararı - Teminat Sistemi (19/02/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Enerji Piyasası Düzenleme Kurulunun 13/02/2025 Tarihli ve 13285 Sayılı Kararı - Gün Öncesi Piyasası (19/02/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Enerji Piyasası Düzenleme Kurulunun 13/02/2025 Tarihli ve 13289 Sayılı Kararı - Vadeli Elektrik Piyasası (19/02/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Enerji Piyasası Düzenleme Kurulunun 13/02/2025 Tarihli ve 13288 Sayılı Kararı - YEK-G Sistemi (20/02/2025 tarihli Resmi Gazete)
- İklim Kanunu Teklifi (26/02/2025)
- 582 sıra no'lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (15/02/2025 tarihli Resmi Gazete)
- İşletmenin Muhasebesiyle İlgili Olmayan Ticari Defterlerin Elektronik Ortamda Tutulması Hakkında Tebliğ (14/02/2025 tarihli Resmi Ga

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Veri Paylaşım Yönetmeliği (15/02/2025 tarihli Resmi Gazete)

### Mart 2025

- Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2008-32/34)'De Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (06/03/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Planlı Alanlar İmar Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (11/03/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Siber Güvenlik Kanun Teklifi
- 2024-2029 Türkiye Ülke Stratejisi
- İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (13/03/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Rehber (26/02/2025)
- Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde Kabul Edilen Siber Güvenlik Kanunu Teklifi Değişiklikleri (19/03/2025 tarihli Resmi Gazete)
- 9595 Sayılı Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar (15/03/2025 tarihli Resmi Gazete)
- 27/1/2023 Tarihli ve 6775 Sayılı Cumhurbaşkanı Kararının Eki Kararda Değişiklik Yapılması Hakkında Karar (15/03/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Bilgi Sistemleri Yönetimine İlişkin Usul ve Esaslar Tebliği (13/03/2025 tarihli Resmi Gazete)

### Nisan 2025

- Enerji Piyasası Düzenleme Kurulunun 27/03/2025 Tarihli ve 13423 Kararı (05/04/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Enerji Piyasası Düzenleme Kurulunun 27/03/2025 Tarihli ve 13427 Kararı (05/04/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Ticari Elektronik İleti Yönetim Sistemi Entegratörleri Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (08/04/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararın Uygulanmasına İlişkin Tebliğ (No:2025/1) (19/04/2025 tarihli Resmi Gazete)

### Mayıs 2025

- 9774 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı (01/05/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Vergi İncelemelerinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (13/05/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Elektrik Üretim ve Elektrik Depolama Tesisleri Kabul Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (13/05/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Elektrik Piyasası Yan Hizmetler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Hk. (15/05/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu'nun 22.05.2025 Tarihli ve 13529 Sayılı Kararı (27/05/2025 tarihli Resmi Gazete)

### Haziran 2025

- 7549 sayılı Bazı Kanunlarda ve 660 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (04/06/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi (13/06/2025)
- Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (06/06/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Hazine Taşınmazlarının İdaresi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (14/06/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Web Sitesi ve Mobil Uygulamalarda Erişilebilirlik Standartlarına Uyum Genelgesi (21/06/2025 tarihli Resmi Gazete)

### Temmuz 2025

- İklim Kanunu ve Güncellenmiş Ulusal Katkı Beyanı
- 2030 Sanayi ve Teknoloji Stratejisi
- Yeşil Dönüşüm Destek Programı Uygulama Usul ve Esasları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (09/07/2025 tarihli Resmi Gazete)
- İklim Kanunu - Elektrik Piyasası Kanunu Değişikliği
- 10040 Sayılı Cumhurbaşkanı Kararı (09/07/2025 tarihli Resmi Gazete)

- Binek Otomobillerin Giderleri ve Amortismanlarının Vergi Matrahından İndirilmesi Rehberi
- Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları Uygulama Kapsamına İlişkin Usul ve Esaslar (16/07/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Elektrik Piyasası Lisans Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (25/07/2025 tarihli Resmi Gazete)

**Ağustos 2025**

- Tabiat Varlıklarını Koruma Merkez Komisyonunun, Çevresel Etki Değerlendirmesi Sürecine Yönelik Yapılacak İş ve İşlemler Hakkında İlke Kararı (No: 147) (15/08/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Orman Kanununun 16'ncı Maddesinin Uygulanması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (22/08/2025 tarihli Resmi Gazete)

**Eylül 2025**

- Kurumlar Vergisi Genel Tebliği (Seri No: 1)'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği (Seri No: 24) (04/09/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Orta Vadeli Program (2026-2028)'in Onaylanması Hakkında Karar (Karar Sayısı: 10376) (07/09/2025 tarihli 1. Mükerrer Resmi Gazete)
- Arazi ve Arsa Düzenlemeleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (11/09/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Enerji Piyasası Düzenleme Kurulunun 11/09/2025 Tarihli ve 13777 Sayılı Kararı (13/09/2025 tarihli Resmi Gazete)
- 2026-2028 Dönemi Yatırım Programı Hazırlıkları ile İlgili 2025/15 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi (15/09/2025 tarihli 1. Mükerrer Resmi Gazete)
- Reeskont ve Avans İşlemlerinde Uygulanacak Faiz Oranlarının Tespiti (17/09/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Bankalarca Ticari Müşterilerden Alınabilecek Ücretlere İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliği

- (Sayı: 2020/4)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği (Sayı: 2025/24) (18/09/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 583) (19/09/2025 tarihli Resmi Gazete)

**Ekim 2025**

- Dosyaya Giriş Hakkının Düzenlenmesine ve Ticari Sırların Korunmasına İlişkin Tebliği (Tebliğ No: 2010/3)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği (No: 2025/3) (04/10/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Organize Sanayi Bölgeleri Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (17/10/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Elektrik Piyasası Yan Hizmetler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (17/10/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Enerji Piyasası Düzenleme Kurulunun 09/10/2025 Tarihli ve 13853 Sayılı Kararı (18/10/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Enerji Piyasası Düzenleme Kurulunun 16/10/2025 Tarihli ve 13869 Sayılı Kararı (18/10/2025 tarihli Resmi Gazete)

**Kasım 2025**

- 10556 Sayılı ve 12/11/2025 Tarihli Cumhurbaşkanlığı Kararı (13/11/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Tahsilat Genel Tebliği (Seri: C Sıra No: 9) (13/11/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Elektrik Piyasasında Lisanssız Elektrik Üretim Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (25/11/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Enerji Sektöründe Siber Güvenlik Yetkinlik Modeli Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
- Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 585) (27/11/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu'nun 13975 ve 13976 Sayılı Kararları (29/11/2025 tarihli Resmi Gazete)
- Enerji Üretiminde Mevcut En İyi Teknikler Tebliği (01/12/2025 tarihinde yürürlüğe girmiştir)

**Aralık 2025**

- Enerji Üretiminde Mevcut En İyi Teknikler Tebliği (30/11/2025 tarihli ve 33093 sayılı Resmî Gazete - Yürürlük: 01/12/2025)
- Vergi Kanunları ile Bazı Kanunlarda ve 631 Sayılı KHK'da Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (TBMM Kabulü)
- Türk Ticaret Kanunu'nun 376'ncı Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği (10/12/2025 tarihli ve 33103 sayılı Resmî Gazete)
- Yüzer Güneş Enerji Santralleri Kurulmasında Su Yüzeysel Kullanımına ve Kiralanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (10/12/2025 tarihli ve 33103 sayılı Resmî Gazete)
- 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun Geçici 67. Maddesindeki Sürenin Uzatılması Hakkında Karar (Karar Sayısı: 10680) (11/12/2025 tarihli ve 33104 sayılı Resmî Gazete)
- İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (11/12/2025 tarihli ve 33104 sayılı Resmî Gazete)
- Yerli Aksam Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (13/12/2025 tarihli ve 33106 sayılı Resmî Gazete)
- 6446 Sayılı Elektrik Piyasası Kanunu Uyarınca 2026 Yılında Uygulanacak İdari Para Cezaları Hakkında Tebliği (25/12/2025 tarihli ve 33118 sayılı Resmî Gazete)
- Siber Güvenlik Başkanlığı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde Değişiklik Yapılmasına Dair Kararname (25/12/2025 tarihli ve 33118 sayılı Resmî Gazete)
- Elektrik Piyasası Dengeleme ve Uzlaştırma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (29/12/2025 tarihli ve 33122 sayılı Resmî Gazete)
- Elektrik Şebeke Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (29/12/2025 tarihli ve 33122 sayılı Resmî Gazete)

- Elektrik Piyasası Yan Hizmetler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (29/12/2025 tarihli ve 33122 sayılı Resmî Gazete)Enerji Piyasası Düzenleme Kurulunun 11/12/2025 Tarihli ve 14029 Sayılı Kararı (29/12/2025 tarihli ve 33122 sayılı Resmî Gazete)
- Enerji Piyasası Düzenleme Kurulunun 11/12/2025 Tarihli ve 14030 Sayılı Kararı (29/12/2025 tarihli ve 33122 sayılı Resmî Gazete)
- Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Belgelendirilmesi ve Desteklenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (29/12/2025 tarihli ve 33122 sayılı Resmî Gazete)
- Elektrik Piyasasında Depolama Faaliyetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (29/12/2025 tarihli ve 33122 sayılı Resmî Gazete)
- Bilgi Sistemleri Yönetimine İlişkin Usul ve Esaslar Tebliği Uygulanmasına İlişkin SPK İlke Kararı (25/12/2025 tarihli İlke Kararı)
- 2023 Türkiye Ulusal Elektrik Şebekesi Emisyon Faktörü Bilgi Formu

## Şirket Aleyhine Açılan ve Şirketin Mali Durumunu ve Faaliyetlerini Etkileyebilecek Nitelikteki Davalar ve Olası Sonuçları Hakkında Bilgiler

Son 12 ayda Şirket'in finansal durumu veya karlılığı üzerinde önemli etkisi olmuş ve izleyen dönemlerde etkili olabilecek; Şirket'in davacı olduğu 2 adet, dava değeri şimdilik toplam 174.942,59 TL tutarlı, davalı olduğu 219 adet, dava değeri 31 Aralık 2025 tarihi itibarıyla toplam 7.970.709 TL tutarlı dosya bulunmaktadır. Dava değeri 1 milyon TL üzeri; davacı olunan dava bulunmamakta, davalı olunan 1 adet dava bulunmaktadır. Dava SGK rücu alacağı davasıdır. Ticari bir niteliği bulunmamaktadır. değeri 1.012.000 TL'dir. Yazılmasına gerek olmadığı değerlendirilmektedir.

Şirketin 2024 yılı vergilendirme dönemlerine ilişkin düzeltme beyannamelerinde yer alan ihtirazi kaydının kabul edilmemesi suretiyle gerçekleşen, 13.726.350,38 TL tutarındaki katma değer vergisi ve 4.005.862,05 TL tutarında gecikme faizi tahakkuku ve vergi ceza ihbarnameleri ile tarh edilen 6.997.111,15 TL tutarındaki vergi ziyayı cezasının iptali/terkini (toplamda ödenen vergi, gecikme faizi ve vergi ziyayı cezası toplamı 24.729.323,58 TL'dir) ve bu meyanda fazladan ödenen söz konusu tutarların tamamının şirkete yasal faiziyle (tecil faizi oranında) birlikte iadesi istemli dava açılmıştır. Dava ilk derece mahkemesinde derdest olup, tarafımızca savunmaya cevap dilekçesi sunulmuştur.

Çatalağzı Belediyesinin mülki sınırları içerisinde bulunan Şirket'e ait taşınmazlara ilişkin olarak, 2026–2029 döneminde uygulanacak emlak vergisine esas asgari metrekare birim değerlerini belirleyen, Çatalağzı Belediyesi Birim Değer Takdir Komisyonu'nun 14/05/2025 tarihli, 2025/1-2-3-4-5-6-7 numaralı kararlarının iptali talepli dava açılmıştır. Davada dilekçe ret kararı verilmiş olup, karar doğrultusunda dava dilekçesinde düzenleme yapılacak ve dava dilekçesi tekrardan mahkemeye sunulacaktır. Bu davaların Şirket lehine sonuçlanması halinde, Şirket finansallarını olumlu etkileyecektir. Davaların Şirket aleyhine sonuçlanması halinde, Şirket ilave vergi ödemesi gerçekleştirmeyeceği için bu durum Şirket'in finansallarını olumsuz etkilemeyecektir. İlave olarak, Şirket'in geleceğini olumsuz etkileyebilecek herhangi bir idari yaptırım bulunmamaktadır.

## Mevzuat Hükümlerine Aykırı Uygulamalar Nedeniyle Şirket ve Yönetim Organı Üyeleri Hakkında Uygulanan İdari veya Adli Yaptırımlara İlişkin Açıklamalar

Raporlama dönemi içerisinde mevzuata aykırılık nedeniyle idari veya adli yaptırım bulunmamaktadır.

## Şirketin İktisap Ettiği Kendi Paylarına İlişkin Bilgiler

Bulunmamaktadır.

## Derecelendirme Notları

### Kredi Derecelendirme Notları

Şirketimizin en güncel almış olduğu kredi derecelendirme notları aşağıda yer almaktadır:

#### JCR EURASIA RATING (26.06.2025)

Uzun Vadeli Ulusal Kurum Kredi Rating Notu : BBB- (tr) / (Stabil Görünüm)

Kısa Vadeli Ulusal Kurum Kredi Rating Notu : J2 (tr) / (Stabil Görünüm)

Uzun Vadeli Uluslararası Yabancı Para Kurum Kredi Rating Notu : BB- / (Stabil Görünüm)

Uzun Vadeli Uluslararası Yerel Para Kurum Kredi Rating Notu : BB- / (Stabil Görünüm)

## Bağış ve Yardımlar

Raporlama dönemi itibarıyla bağış ve yardımlar ile sosyal sorumluluk projeleri çerçevesinde çeşitli kurum ve kuruluşlara toplamda 3.457.098,65 TL tutarında bağış yapılmıştır.

## İmtiyazlı Paylara İlişkin Bilgiler

Şirket'in dolaylı hakim ortağı Aydem Holding A.Ş. ayrıca, Şirket'in imtiyazlı A grubu nama yazılı paylarına sahip olup A grubu pay sahipleri; işbu İzahname'nin 19.3 nolu bölümünde detaylı açıklanan yönetim kurulu üye seçiminde aday gösterme ve genel kurul toplantılarında belirli kararların A grubu payların temsil ettiği sermayenin çoğunluğuna sahip pay sahiplerinin olumlu oyu olmadan alınamamasına dair Esas Sözleşme'de tanınmış imtiyazlara sahiptir.

Şirket, SPKn hükümlerine göre kayıtlı sermaye sistemini kabul etmiş ve Kurul 09.06.2023 tarih ve E-29833736-110.03.03-38470 sayılı yazısı ile Şirket'in kayıtlı sermaye sistemine geçiş başvurusunu onaylamıştır.

Kurul'un 09.06.2023 tarih ve E-29833736-110.03.03-38470 sayılı yazısı ve T.C. Ticaret Bakanlığı'nın E-50035491-431.02-00086814005 sayılı onay yazısının ardından ilgili Esas Sözleşme değişikliğinin 12.07.2023 tarihinde tescil edilmesiyle kayıtlı sermaye sistemine geçmiştir.

Şirket'in kayıtlı sermaye tavanı 300.000.000 TL olup çıkarılmış sermayesi ise 165.200.000 TL'dir. Şirket'in mevcut pay grubu yapısı aşağıdaki gibidir:

Grubu	Nama/ Hamiline Olduğu	İmtiyazların türü	Nominal Değer (TL)	Toplam (TL)	Nominal Değer (%)
A	Nama Yazılı	Yönetim kurulu üye seçiminde aday gösterme imtiyazı Ağırlaştırılmış Genel Kurul Karar Nisabı Gerektiren Konular'da Veto Hakkı	1.00	84.243.000	50,99
B		İmtiyazı bulunmamaktadır.	1.00	80.957.000	49,01
<b>Toplam</b>				<b>165.200.00</b>	<b>100,00</b>

A grubu paylar, yönetim kurulu üye seçiminde aday gösterme ve genel kurul toplantılarında belirli kararların (Ağırlaştırılmış Genel Kurul Karar Nisabı Gerektiren Konular) A grubu payların temsil ettiği sermayenin çoğunluğuna sahip pay sahiplerinin olumlu oyu olmadan alınamaması da dâhil olmak üzere olmak üzere iki çeşit imtiyaza sahiptir. Bu imtiyazlara ilişkin açıklama İzahname'nin 21.15 numaralı bölümünde yer almaktadır.

# Risk Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Bilgiler

## Risk Yönetimi

Şirket'in finansal araçların kullanımına bağlı olarak aşağıdaki risklere maruz kalabileceği öngörülmektedir.

Kredi Riski; bir müşteri veya karşı tarafın sözleşmedeki yükümlülüklerini yerine getirmemesi riskidir ve önemli ölçüde müşteri alacaklarından kaynaklanmaktadır.

Likidite Riski; Şirket'in ileri tarihlerdeki finansal yükümlülüklerini karşılayamaması riskidir. Şirket'in likidite riski, mevcut ve ilerideki muhtemel borç gereksinimlerinin normal koşullarda ya da kriz durumlarında fonlanabilmesi için çeşitli finansal kuruluşlardan Şirket'i zarara uğratmayacak ya da itibarını zedelemeyecek şekilde yeterli finansman olanakları temin edilerek yönetilmektedir.

Piyasa Riski; döviz kurları, faiz oranları veya menkul kıymetler piyasalarında işlem gören enstrümanların fiyatları gibi para piyasasındaki değişikliklerin Şirket'in gelirinin veya sahip olduğu finansal varlıkların değerinin değişmesi riskidir. Piyasa riski yönetimi, piyasa riskine maruz kalmayı kabul edilebilir sınırlar dahilinde kontrol ederken, getiriye optimize etmeyi amaçlamaktadır.

Operasyonel Risk; İşletmenin yapısından kaynaklanan Personel Riski, Yasal Riskler, Teknolojik Riskler, Organizasyon Riski ve Üretim Riski gibi riskleri ifade eder.

## Riskin Erken Saptanması ve Yönetimi Çalışmaları

Şirketimiz muhtemel bütün riskleri analiz edip değerlendirmiş ve herhangi bir olumsuz sonuçla karşılaşılması veya en az hasarla bertaraf edilmesi için gerekli bütün önlemleri almıştır.

## Şirket'in Karşılaşabileceği Riskler

### A) Şirkete ve faaliyetlerine ilişkin riskler:

Şirket'in mevcut santralinin işletilmesi sırasında yürütülen faaliyetler, halk ve çalışanların sağlığını ve güvenliği ile çevreyle ilgili sorumlulukların yerine getirilmesi sırasında yaşanabilecek aksaklıklar ya da olumsuzluklar Şirket'in faaliyetlerini olumsuz etkileyebilir.

Santral'in işletilmesi, bakımı ve yenilenmesi, beklenmedik enerji kesintileri, düşük verim ve beklenmedik yatırım harcamalarına yol açabilecek önemli riskler taşır.

Şirket'in faaliyetlerini yürütmesi, tedarikçileri ile sürdürdüğü ilişkiye bağlı olup Santral'e kömür tedariki için akdedilen sözleşmelerin yenilenmemesi Şirket faaliyetlerini olumsuz etkileyebilir.

İklim koşulları gibi Şirket kontrolünde olmayan faktörler, sınırlı düzeyde de olsa Şirket faaliyetlerini olumsuz etkileyebilir.

Şirket, vergi mevzuatındaki veya uygulamalarındaki değişikliklerden, vergi oranlarındaki artışlar veya vergi denetimlerinden olumsuz etkilenebilir.

Döviz kurlarındaki hareketler, Şirket'in gelirleri ve finansal durumu üzerinde etkili olabilir.

Şirket'in mevcut sigorta poliçeleri, tüm potansiyel zararları karşılama noktasında yeterli olmayabilir. Bir kaza veya hasar durumunda veya başkaca bir şekilde oluşabilecek tüm riskleri kapsayacak şekilde sigorta yaptırılması mümkün değildir.

Doğal çevreye verilen herhangi bir zararın Şirket'in santralin işletilmesinden kaynaklandığının ileri sürülmesi dolayısıyla uygulanan yasal işlem, uyumluluk çalışmaları ve/veya santralde üretim faaliyetinin durdurulması veya maliyetlerin artmasına yol açabilecektir.

Elektrik üretim faaliyetleri sırasında yürütülen işlemler tehlike arz edebilir ve kazalara yol açabilir. Belirli durumlarda insanların yaralanmasına veya maddi zarara sebep olabilir. Bu durum, Şirket'in faaliyetlerinde önemli kesintilere yol açabilir ve/veya Şirket'i adli ve idari yaptırımlara maruz bırakabilir.

Pazarda rekabetin yoğunlaşması, alternatif enerji kaynaklarına talebin artması ve emtia fiyatlarındaki dalgalanmalar, Şirket'in finansal hedeflerine ulaşmasını olumsuz etkileyebilir.

Şirket, çalışanlarının, tedarikçilerinin, yüklenicilerinin, acentelerinin veya diğer üçüncü kişilerin olası etik olmayan davranışları ve/veya hukuka aykırı davranışları dolayısıyla risklere maruz kalabilir.

Şirket, ilişkili tarafları ile ilişkili taraf işlemleri yapmıştır ve yapmaya devam edecektir.

2022 yılında başlayan Rusya ile Ukrayna arasındaki savaş neticesinde global anlamda ortaya çıkan enerji piyasası ve ekonomideki olumsuzluklar, tüketicilerin elektrik talebinde düşüşe neden olabilecek ve Şirket'in elektrik satma kabiliyetini olumsuz etkileyebilir.

Kilit personelin kaybedilmesi veya kilit personel ve nitelikli çalışanların Şirket bünyesine dahil edilememesi, Şirket'in büyümesini sınırlandırabilir ve faaliyetlerini olumsuz etkileyebilir.

Şirket'in borçluluğu ve mali yükümlülükleri, Şirket'in faaliyetlerini, finansal durumunu ve faaliyet sonuçlarını olumsuz etkileyebilir.

Şirket'in kredi sözleşmeleri kapsamında belirli taahhütlere uyması gereklidir.

Davalara ve uyuşmazlıklara ilişkin riskler söz konusu olabilir. Şirket'in olağan faaliyetleri kapsamında Şirket'e karşı yasal işlemler başlatılarak davalar açılabilir, ayrıca Şirket, idari işlemlere konu olabilir. Söz konusu talepler ve yasal işlemlerin Şirket aleyhine sonuçlanması neticesinde, Şirket ve yöneticilerinin adli ve cezai sorumlulukları doğabilir, Şirket, para cezası alabilir, tazminat ödemek durumunda kalabilir.

Kredi ve sermaye piyasalarındaki dalgalanma veya diğer faktörler nedeniyle kredi veya sermaye bulamamak, Şirket'in projelerini geliştirmesini veya satın almaları finanse etmesini daha zor hale getirebilir.

Şirket paylarının dolaylı sahibi Aydem Holding'in kendi bağlı şirketleri lehine garantörlükleri bulunmaktadır. Ayrıca, Parla Enerji'nin, Şirket sermayesinin yaklaşık çoğunluğunu temsil eden payları üzerinde Parla Enerji'nin alacaklıları lehine pay rehini tesis edilmiştir. İlgili kredi anlaşmaları kapsamında temerrüt halinin meydana gelmesi kontrol değişikliğine yol açabilir.

Şirket, karlılık seviyesini koruyamayabilir, karlılık seviyesinde beklenen gelişmeler gerçekleşmeyebilir.

Savaş, terör olayları, terör ve savaş tehditlerine ilişkin riskler Şirket'in faaliyetlerini, faaliyet sonuçlarını, geleceğe yönelik beklentilerini veya finansal durumunu olumsuz etkileyebilir.

Covid-19 salgını da dahil olmak üzere kamu sağlığı ile ilgili yaygın endişelerin doğurduğu aksaklıklar, Şirket'in faaliyetlerini, faaliyet sonuçlarını, geleceğe yönelik beklentilerini veya finansal durumunu olumsuz etkileyebilir.

Sel, fırtına, toprak kayması, deprem gibi doğal afetler, Şirket'in faaliyetlerini, faaliyet sonuçlarını, geleceğe yönelik beklentilerini veya finansal durumunu olumsuz etkileyebilir.

### B) Şirket'in içinde bulunduğu sektöre ilişkin riskler:

Elektriğe olan talep azalabilir ve kontrol dışı fiyat dalgalanmaları yaşanabilir.

Sektörde faaliyet gösteren şirketlerin sahip oldukları santrallerin işletmesi için gereken lisans, izin ve düzenlemeler, kamu kurumlarıyla yapılan zorunlu anlaşmaların imzalanmasına ve bunların geçerliliğini korumasına bağlıdır.

Tarife düzenlemelerindeki değişiklikler sektörde faaliyet gösteren şirketlerin gelirlerini ve faaliyet sonuçlarını olumsuz şekilde etkileyebilir.

Enerji sektörü faaliyetleri regülasyonlara tabi olup söz konusu mevzuatta meydana gelebilecek değişiklikler şirketlerin faaliyetlerini olumsuz etkileyebilir.

İletim ve dağıtım şebekesine bağlanmadaki operasyonel zorluklar, Şirket'in ürettiği elektriği satma kabiliyetini olumsuz etkileyebilir.

Şirket, elektrik satışlarından kaynaklanan tahsilat riskine tabidir.

Şirket'in faaliyetleri, doğası gereği risklidir ve kazalar veya aksamalara yol açabilecek tehlikelere açıktır.

Şirket'in faaliyetleri, çevre mevzuatından ve ileride oluşabilecek ilişkili davalardan etkilenebilir ve/veya Şirket, önemli miktarda maliyetlerle karşı karşıya kalabilir.

## İç Denetim ve Kontrol Faaliyetleri

İç Denetim fonksiyonunun temel amacı, Çates Elektrik Üretim yönetimi tarafından tasarlanan ve uygulanmakta olan risk yönetimi, kontrol ve yönetim süreçlerinde; risklerin uygun şekilde belirlendiği ve yönetildiği, iş süreçlerinin ve işlemlerin politika, prosedür ve ilgili mevzuat ile uyumlu olduğu, Şirketin sürdürülebilirlik hedefleri dahilinde kaynakların ekonomik ve verimli bir şekilde kullanıldığı ve etkin bir şekilde korunduğu, mali, yönetsel ve operasyonel bilgilerin doğru, güvenilir biçimde ve zamanında hazır bulundurulduğu konularında makul güvence sağlamaktır. Bunun yanında, İç Denetim fonksiyonu, şirket bünyesinde tanımlanmış olan etik kurallar ve çalışma ilkelerine uyum sağlamak ile ilgili hedeflerin uygun biçimde tanımlanmasını, yeterli ve etkin biçimde gerçekleştirilmesini gözetmektedir.

İç Denetim fonksiyonu çalışmalarını, Yönetim Kurulu'na raporlayan ve yetkisini Şirketin Yönetim Kurulu'ndan alan bağımsız bir güvence fonksiyonudur. Yönetim Kurulu'ndan yıllık olarak onayı alınarak uygulanan Denetim Planı, şirketin stratejik hedeflerine ulaşmasını destekleyen iş faaliyetlerini içeren süreçlerin risk bazlı kategorize edilmesiyle oluşturulmaktadır. Denetim Planı'na uygun olarak yürütülen denetim çalışmalarının sonuçları periyodik olarak Yönetim Kurulu'na ve İlgili Yönetim unsurlarına sunulmaktadır.

İç Denetim Birimi, çalışmaları sırasında Uluslararası İç Denetim Standartları'nı ve İç Kontrol Yönetişim Çerçevesi'ni baz almakta ve risk bazlı denetim metodolojisini uygulamaktadır. Bunun yanında, bağımsız denetim tarafından yürütülen faaliyetler ile koordinasyon sağlamaktadır. Denetim süreci; planlama ve hazırlık, saha çalışması ve denetim sonuçlarının raporlanması yanı sıra, İç Denetim tarafından önerilmiş ve Yönetim tarafından kabul edilmiş risk azaltıcı eylemlerin uygulandığını doğrulamak için yürütülen resmi denetim aksiyon takip prosedürlerini de içermektedir.

Raporlama döneminde Mali İşler Denetimi, Kömür Tedarik ve Lojistik Denetimi, İSG ve Çevre Denetimi ve Masraf ve Avans Denetimi gerçekleştirilmiştir.

## Hesap Dönemi İçerisinde Meydana Gelen Önemli Değişiklikler

Şirketimizde hesap dönemi içerisinde meydana gelen önemli değişikliklere Şirketimizin Yatırımcı İlişkileri sayfasında yer alan Kurumsal Yönetim-Özel Durum Açıklamaları menüsü (<https://www.cates.com.tr/ozel-durum-aciklamalari>) üzerinden ve/veya Şirketimizin Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) sayfası (<https://www.kap.org.tr/tr/sirket-bilgileri/ozet/5905-cates-elektrik-uretim-a-s>) üzerinden ulaşabilirsiniz.

## Dönem Sonu ile Raporun Hazırlanması Arasında Meydana Gelen Değişiklikler

\*Daha fazla bilgi için Şirketimizin Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) sayfasını ve/veya Şirketimizin Yatırımcı İlişkileri sayfasında yer alan Özel Durum Açıklamaları sayfasını ziyaret edebilirsiniz.

## Diğer Hususlar

### Şirketin Yatırım Danışmanlığı ve Derecelendirme Gibi Hizmet Aldığı Kurumlarla Arasındaki Çıkar Çatışmaları ve Bunları Önlemek için Alınan Tedbirlere İlişkin Bilgi:

Bulunmamaktadır. Buna ek olarak Yönetim Kurulu komitelerinde danışmanlık hizmeti alınmamıştır.

### Şirket Genel Kurulunca Verilen İzin Çerçevesinde Yönetim Organı Üyelerinin Şirketle Kendisi veya Başkası Adına Yaptığı İşlemler ile Rekabet Yasağı Kapsamındaki Faaliyetleri Hakkında Bilgiler:

Yönetim Kurulu üyeleri için, TTK'nın yasakladığı hususlar dışında kalmak şartıyla, TTK'nın 395 ve 396 maddelerinde yazılı işlemleri yapabilmeleri konusunda genel kuruldan izin alınmaktadır. Çates Elektrik Üretim A.Ş.'deki bilgilere göre, Yönetim Kurulu üyeleri, 01.01.2025-31.12.2025 hesap döneminde kendi adlarına veya başkası adına Şirket'in faaliyet konusu kapsamına giren alanlarda ticari faaliyette bulunmamışlardır.

### Borca Batıklık:

Şirket'in finansal tabloları Şirket'in devamlılığı esasına göre hazırlanmıştır. Raporlama tarihinden sonra gerçekleşen borca batıklık ile ilgili bir gelişme bulunmamakta olup; işletmenin sürekliliği üzerinde şüpheler uyandıracak bir belirsizliğin olmadığını göstermektedir.

Hem Şirket'in elektrik satışlarından oluşan ticari alacaklarının ortalama tahsil süresinin 45 gün olması hem de tahsil kabiliyetinin yüksek olması, kısa vadeli yükümlülüklerin zamanında ödenmesi açısından avantaj yaratmaktadır. Dolayısıyla Şirket'in çalışma sermayesini fonlamak için herhangi bir finansman ihtiyacı bulunmamaktadır.

Şirket, faaliyetlerin sürdürülebilirliği konusunda bir değerlendirme yapmış ve Şirket'in gelir, kâr ve likidite yaratma kapasitesini göz önünde bulundurarak yakın gelecekte faaliyetlerini sürdürmek için yeterli kaynağa sahip olduğuna karar vermiştir. Şirket yönetimi, faaliyetlerin sürdürülebilirliği konusunda şüphe uyandıracak bir belirsizlik olmadığına inanmaktadır ve solo finansal tablolarını işletmenin tahmin edilebilir bir gelecekte faaliyetlerini sürdüreceği varsayımıyla hazırlamıştır.

### Analiz:

Yönetim Kurulu, 31 Aralık 2025 faaliyet dönemine ilişkin sonuçları ve planlamaları değerlendirmiş, hedeflerin büyük oranda gerçekleştiğini belirlemiştir. Şirket, 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren hesap dönemini 1.787.908.908 TL net dönem karı ile tamamlamıştır. 31 Aralık 2025 tarihi itibarıyla, 5.159.693.890 TL birikmiş geçmiş yıl kârı bulunmaktadır. Diğer taraftan Şirket 367.960.205 TL tutarında faaliyet kârı elde etmiş ve işletme faaliyetlerinden 711.740.524 TL tutarında nakit yaratmıştır.

Şirket 1.193.771.777 TL tutarında faiz, vergi ve amortisman öncesi kâr ("FAVÖK") elde etmiştir.

Şirket elektrik satış gelirleri elde etmekte ve ortalama 45 günde tahsil etmektedir. Öte yandan, bir yıl içinde ödenecek tüm borçlar kısa vadeli borçlara dahil edilmektedir. Şirket'in alacaklarının devir hızının yüksek olması, kısa vadeli yükümlülüklerinin zamanında ödenmesi açısından avantaj sağlamaktadır.

### Solo Finansal Tabloların Hazırlanması Süreci ile İlgili Olarak Topluluğun İç Denetim ve Risk Yönetimi Sistemlerine İlişkin Açıklamalar:

Solo finansal tablolar Sermaye Piyasası Kurulu ("SPK")'nın II-14.1 sayılı "Sermaye Piyasasında Finansal Raporlamaya İlişkin Esaslar Tebliği" kapsamında ve Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu ("KGK") tarafından yayımlanan Türkiye Finansal Raporlama Standartları ("TFRS")'na uygun olarak sunum esasları 660 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 9'uncu maddesinin (b) bendine dayanılarak KGK tarafından geliştirilen ve KGK'nın 4 Ekim 2022 tarihli kararı ile belirlenip kamuya duyurulan 2022 TFRS Taksonomisi'ne uygun olarak hazırlanmıştır.

### Geçmiş Dönemlerde Belirlenen Hedeflere Ulaşıp Ulaşılmadığı, Genel Kurul Kararlarının Yerine Getirilip Getirilmediği, Ulaşılmamışsa veya Kararlar Yerine Getirilmemişse Gerekçelerine İlişkin Bilgiler ve Değerlendirmeler:

Olağan genel kurul toplantısı kapsamındaki gündem maddeleri uyarınca yerine getirilmeyen gündem maddesi bulunmamaktadır.

### Sermayeye Doğrudan Katılım Oranının %5'i Aştığı Karşılıklı İştiraklere İlişkin Bilgi:

Yoktur.

**Bir Sermaye Şirketinin Sermayesinin, Doğrudan veya Dolaylı Olarak, Sermayesinde Yüzde Beş, On, Yirmi, Yirmibeş, Otuzüç, Elli, Altmışyedi veya Yüzde Yüz Paya Sahip Olduğumuz Ortaklıklarda, Sahip Olduğumuz Payların Oranının Bu Oranların Altına Düşmesi veya Üstüne Çıkması Durumunda, Bu Durum ve Gerekçesi:**  
Yoktur.

### Şirket'e Dahil İşletmelerin Ana Şirket Sermayesindeki Payları Hakkında Bilgiler:

Şirket'e dahil işletmelerin ana şirket sermayesinde payı yoktur.

### Diğer Haklar

Bulunmamaktadır.

### İlave Bilgiler:

Yoktur.

# Kurumsal Yönetim Uyum Raporu

Şirketimizin Kurumsal Yönetim Uyum Raporuna Şirketimizin Yatırımcı İlişkileri sayfasında yer alan Kurumsal Yönetim Raporları menüsü üzerinden ve/veya <https://www.cates.com.tr/kurumsal-yonetim-raporlari> linkinden ulaşabilirsiniz.

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
<b>1.1. PAY SAHİPLİĞİ HAKLARININ KULLANIMININ KOLAYLAŞTIRILMASI</b>						
1.1.2 - Pay sahipliği haklarının kullanımını etkileyebilecek nitelikteki bilgi ve açıklamalar güncel olarak ortaklığın kurumsal internet sitesinde yatırımcıların kullanımına sunulmaktadır.	X					
<b>1.2. BİLGİ ALMA VE İNCELEME HAKKI</b>						
1.2.1 - Şirket yönetimi özel denetim yapılmasını zorlaştırıcı işlem yapmaktan kaçınmıştır.	X					
<b>1.3. GENEL KURUL</b>						
1.3.2 - Şirket, Genel Kurul gündeminin açık şekilde ifade edilmesini ve her teklifin ayrı bir başlık altında verilmiş olmasını temin etmiştir.	X					
1.3.7 - İmtiyazlı bir şekilde ortaklık bilgilerine ulaşma imkânı olan kişiler, kendileri adına ortaklığın faaliyet konusu kapsamında yaptıkları işlemler hakkında genel kurulda bilgi verilmesini teminen gündeme eklenmek üzere yönetim kurulunu bilgilendirmiştir.	X					
1.3.8 - Gündemde özellik arz eden konularla ilgili yönetim kurulu üyeleri, ilgili diğer kişiler, finansal tabloların hazırlanmasında sorumluluğu bulunan yetkililer ve denetçiler, genel kurul toplantısında hazır bulunmuştur.	X					
1.3.10 - Genel kurul gündeminde, tüm bağışların ve yardımların tutarları ve bunlardan yararlananlara ayrı bir maddede yer verilmiştir.	X					
1.3.11 - Genel Kurul toplantısı söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dahil kamuya açık olarak yapılmıştır.	X					
<b>1.4. OY HAKKI</b>						
1.4.1 - Pay sahiplerinin oy haklarını kullanmalarını zorlaştırıcı herhangi bir kısıtlama ve uygulama bulunmamaktadır.	X					

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
1.4.2 - Şirketin imtiyazlı oy hakkına sahip payı bulunmamaktadır.		X				• A grubu payların temsil ettiği sermayenin, Şirketin çıkarılmış sermayesinin en az %30'unu temsil etmeye devam ediyor olması şartıyla, yönetim kurulunun beş üyeden oluşması durumunda iki üye, altı veya yedi üyeden oluşması durumunda üç üye, sekiz veya dokuz üyeden oluşması durumunda ise dört üye, A grubu payların temsil ettiği sermayenin çoğunluğuna sahip pay sahiplerinin göstereceği adaylar arasından seçilir. • Sermaye Piyasası Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan nisaplar korunmak kaydıyla, Şirket genel kurulunun aşağıdaki konularda ve bu konuların kapsamına giren esas sözleşme değişikliklerinde karar alabilmesi için ayrıca A grubu payların temsil ettiği sermayenin çoğunluğuna sahip pay sahiplerinin olumlu oyu gerekir: • Bütçenin onaylanması. • Kayıtlı sermaye sistemine göre yapılacak sermaye artırımları haricinde, esas sözleşmenin tadil edilmesi. • Şirketin işletme konusunun değiştirilmesi, yeni iş kollarına girilmesi veya var olan iş kollarının terk edilmesi. • Şirketin, kayıtlı sermaye sistemine göre yapılacak sermaye artırımları haricinde sermaye artırımları, tasfiyesi, sona ermesi, sermaye azaltımı, nevi değiştirilmesi. • İflas, konkordato, 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun 309/m. maddesi kapsamında finansal yeniden yapılandırma için başvuruda bulunulması. • Şirketin ticari işletmesinin tamamının veya bir kısmının devredilmesi.
1.4.3 - Şirket, beraberinde hakimiyet ilişkisini de getiren karşılıklı iştirak ilişkisi içerisinde bulunduğu herhangi bir ortaklığın Genel Kurulu'nda oy haklarını kullanmamıştır.	X					
<b>1.5. AZLIK HAKLARI</b>						
1.5.1 - Şirket azlık haklarının kullanılmasına azami özen göstermiştir.	X					
1.5.2 - Azlık hakları esas sözleşme ile sermayenin yirmide birinden daha düşük bir orana sahip olanlara da tanınmış ve azlık haklarının kapsamı esas sözleşmede düzenlenerek genişletilmiştir		X				Azlık haklarının kullanılmasına azami özen gösterilmektedir. Sermayenin yirmide birini oluşturan pay sahipleri, yönetim kurulundan, yazılı olarak gerektirici sebepleri ve gündemi belirterek, genel kurulu toplantıya çağırmasını veya genel kurul zaten toplanacak ise, karara bağlanmasını istedikleri konuları gündeme koymasını isteyebilirler. Gündeme madde konulması istemi Kanununun 411. Maddesi uyarınca gerçekleştirilir.

# Kurumsal Yönetim Uyum Raporu

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kismen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
<b>1.6. KAR PAYI HAKKI</b>						
1.6.1 - Genel kurul tarafından onaylanan kâr dağıtım politikası ortaklığın kurumsal internet sitesinde kamuya açıklanmıştır.	X					
1.6.2 - Kâr dağıtım politikası, pay sahiplerinin ortaklığın gelecek dönemlerde elde edeceği kârın dağıtım usul ve esaslarını öngörebilmesine imkân verecek açıklıkta asgari bilgileri içermektedir.	X					
1.6.3 - Kâr dağıtmama nedenleri ve dağıtılmayan kârın kullanım şekli ilgili gündem maddesinde belirtilmiştir.	X					
1.6.4 - Yönetim kurulu, kâr dağıtım politikasında pay sahiplerinin menfaatleri ile ortaklık menfaati arasında denge sağlanıp sağlanmadığını gözden geçirmiştir.	X					
<b>1.7. PAYLARIN DEVRİ</b>						
1.7.1 - Payların devredilmesini zorlaştırıcı herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır.	X					
<b>2.1. KURUMSAL İNTERNET SİTESİ</b>						
2.1.1 - Şirketin kurumsal internet sitesi, 2.1.1 numaralı kurumsal yönetim ilkesinde yer alan tüm öğeleri içermektedir.	X					
2.1.2 - Pay sahipliği yapısı (çıkarılmış sermayenin %5'inden fazlasına sahip gerçek kişi pay sahiplerinin adları, imtiyazları, pay adedi ve oranı) kurumsal internet sitesinde en az 6 ayda bir güncellenmektedir.	X					
2.1.4 - Şirketin kurumsal internet sitesindeki bilgiler Türkçe ile tamamen aynı içerikte olacak şekilde ihtiyaca göre seçilen yabancı dillerde de hazırlanmıştır.	X					
<b>2.2. FAALİYET RAPORU</b>						
2.2.1 - Yönetim kurulu, yıllık faaliyet raporunun şirket faaliyetlerini tam ve doğru şekilde yansıtmasını temin etmektedir.	X					
2.2.2 - Yıllık faaliyet raporu, 2.2.2 numaralı ilkede yer alan tüm unsurları içermektedir.	X					
<b>3.1. MENFAAT SAHİPLERİNE İLİŞKİN ŞİRKET POLİTİKASI</b>						
3.1.1 - Menfaat sahiplerinin hakları ilgili düzenlemeler, sözleşmeler ve iyi niyet kuralları çerçevesinde korunmaktadır.	X					
3.1.3 - Menfaat sahiplerinin haklarıyla ilgili politika ve prosedürler şirketin kurumsal internet sitesinde yayımlanmaktadır.	X					

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kismen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
3.1.4 - Menfaat sahiplerinin, mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemleri bildirmesi için gerekli mekanizmalar oluşturulmuştur.	X					
3.1.5 - Şirket, menfaat sahipleri arasındaki çıkar çatışmalarını dengeli bir şekilde ele almaktadır.	X					
<b>3.2. MENFAAT SAHİPLERİNİN ŞİRKET YÖNETİMİNE KATILIMININ DESTEKLENMESİ</b>						
3.2.1 - Çalışanların yönetime katılımı, esas sözleşme veya şirket içi yönetmeliklerle düzenlenmiştir.	X					
3.2.2 - Menfaat sahipleri bakımından sonuç doğuran önemli kararlarda menfaat sahiplerinin görüşlerini almak üzere anket / konsültasyon gibi yöntemler uygulanmıştır.	X					
<b>3.3. ŞİRKETİN İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI</b>						
3.3.1 - Şirket fırsat eşitliği sağlayan bir istihdam politikası ve tüm kilit yönetici pozisyonları için bir halefiyet planlaması benimsemiştir.	X					
3.3.2 - Personel alımına ilişkin ölçütler yazılı olarak belirlenmiştir.	X					
3.3.3 - Şirketin bir İnsan Kaynakları Gelişim Politikası bulunmaktadır ve bu kapsamda çalışanlar için eğitimler düzenlenmektedir.	X					
3.3.4 - Şirketin finansal durumu, ücretlendirme, kariyer planlaması, eğitim ve sağlık gibi konularda çalışanların bilgilendirilmesine yönelik toplantılar düzenlenmiştir.	X					
3.3.5 - Çalışanları etkileyebilecek kararlar kendilerine ve çalışan temsilcilerine bildirilmiştir. Bu konularda ilgili sendikaların da görüşü alınmıştır.	X					
3.3.6 - Görev tanımları ve performans kriterleri tüm çalışanlar için ayrıntılı olarak hazırlanarak çalışanlara duyurulmuş ve ücretlendirme kararlarında kullanılmıştır.	X					
3.3.7 - Çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmasını önlemek ve çalışanları şirket içi fiziksel, ruhsal ve duygusal açıdan kötü muamelelere karşı korumaya yönelik prosedürler, eğitimler, farkındalığı artırma, hedefler, izleme, şikâyet mekanizmaları gibi önlemler alınmıştır.	X					
3.3.8 - Şirket, dernek kurma özgürlüğünü ve toplu iş sözleşmesi hakkının etkin bir biçimde tanınmasını desteklemektedir.	X					
3.3.9 - Çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı sağlanmaktadır.	X					

# Kurumsal Yönetim Uyum Raporu

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
<b>3.4. MÜŞTERİLER VE TEDARİKÇİLERLE İLİŞKİLER</b>						
3.4.1-Şirket, müşteri memnuniyetini ölçmüştür ve koşulsuz müşteri memnuniyeti anlayışıyla faaliyet göstermiştir.		X				Müşteri memnuniyeti ölçülmemekle beraber şirket faaliyetlerinde her zaman koşulsuz müşteri memnuniyeti baz alınmaktadır.
3.4.2 - Müşterinin satın aldığı mal ve hizmete ilişkin taleplerinin işleme konulmasında gecikme olduğunda	X					
3.4.3 - Şirket mal ve hizmetlerle ilgili kalite standartlarına bağlıdır.	X					
3.4.4 - Şirket, müşteri ve tedarikçilerin ticari sır kapsamındaki hassas bilgilerinin gizliliğini korumaya yönelik kontrollere sahiptir.	X					
<b>3.5. ETİK KURALLAR VE SOSYAL SORUMLULUK</b>						
3.5.1 - Yönetim kurulu Etik Davranış Kuralları'nı belirleyerek şirketin kurumsal internet sitesinde yayımlamıştır.	X					
3.5.2 - Ortaklık, sosyal sorumluluk konusunda duyarlıdır. Yolsuzluk ve rüşvetin önlenmesine yönelik tedbirler almıştır.	X					
<b>4.1. YÖNETİM KURULUNUN İŞLEVİ</b>						
4.1.1 - Yönetim kurulu, strateji ve risklerin şirketin uzun vadeli çıkarlarını tehdit etmemesini ve etkin bir risk yönetimi uygulanmasını sağlamaktadır.	X					
4.1.2 - Toplantı gündem ve tutanakları, yönetim kurulunun şirketin stratejik hedeflerini tartışarak onayladığını, ihtiyaç duyulan kaynakları belirlediğini ve yönetimin performansının denetlendiğini ortaya koymaktadır.	X					
<b>4.2. YÖNETİM KURULUNUN FAALİYET ESASLARI</b>						
4.2.1 - Yönetim kurulu faaliyetlerini belgelendirmiş ve pay sahiplerinin bilgisine sunmuştur.	X					
4.2.2 - Yönetim kurulu üyelerinin görev ve yetkileri yıllık faaliyet raporunda açıklanmıştır.	X					
4.2.3 - Yönetim kurulu, şirketin ölçeğine ve faaliyetlerinin karmaşıklığına uygun bir iç kontrol sistemi oluşturmuştur.	X					
4.2.4 - İç kontrol sisteminin işleyişi ve etkinliğine dair bilgiler yıllık faaliyet raporunda verilmiştir.	X					

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
4.2.5 - Yönetim kurulu başkanı ve icra başkanı (genel müdür) görevleri birbirinden ayrılmış ve tanımlanmıştır.	X					
4.2.7 -Yönetim kurulu, yatırımcı ilişkileri bölümü ve kurumsal yönetim komitesinin etkili bir şekilde çalışmasını sağlamakta ve şirket ile pay sahipleri arasındaki anlaşmazlıkların giderilmesinde ve pay sahipleriyle iletişimde yatırımcı ilişkileri bölümü ve kurumsal yönetim komitesiyle yakın iş birliği içinde çalışmıştır.	X					
4.2.8 - Yönetim kurulu üyelerinin görevleri esasındaki kusurları ile şirkette sebep olabilecek zarara ilişkin olarak Şirket, sermayenin %25'ini aşan bir bedelle yönetici sorumluluk sigortası yaptırmıştır.	X					Yönetici sorumluluk poliçesi bulunmaktadır, Şirket sermayesinin yüksek olması sebebiyle poliçe tutarı sermayenin %25'ini aşmamaktadır
<b>4.3. YÖNETİM KURULUNUN YAPISI</b>						
4.3.9 - Şirket yönetim kurulunda, kadın üye oranı için asgari %25'lik bir hedef belirleyerek bu amaca ulaşmak için politika oluşturmuştur. Yönetim kurulu yapısı yıllık olarak gözden geçirilmekte ve aday belirleme süreci bu politikaya uygun şekilde gerçekleştirilmektedir.	X					
4.3.10 - Denetimden sorumlu komitenin üyelerinden en az birinin denetim/muhasebe ve finans konusunda 5 yıllık tecrübesi vardır.	X					
<b>4.4. YÖNETİM KURULU TOPLANTILARININ ŞEKLİ</b>						
4.4.1 - Bütün yönetim kurulu üyeleri, yönetim kurulu toplantılarının çoğuna fiziksel veya elektronik ortamda katılım sağlamıştır.	X					
4.4.2 - Yönetim kurulu, gündemde yer alan konularla ilgili bilgi ve belgelerin toplantıdan önce tüm üyelere gönderilmesi için asgari bir süre tanımlamıştır.	X					
4.4.3 - Toplantıya katılmayan ancak görüşlerini yazılı olarak yönetim kuruluna bildiren üyenin görüşleri diğer üyelerin bilgisine sunulmuştur.	X					
4.4.4 - Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı vardır.	X					
4.4.5 - Yönetim kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağı şirket içi düzenlemeler ile yazılı hale getirilmiştir.	X					

## Kurumsal Yönetim Uyum Raporu

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
4.4.6 -Yönetim kurulu toplantı zaptı gündemdeki tüm maddelerin görüşüldüğünü ortaya koymakta ve karar zaptı muhalif görüşleri de içerecek şekilde hazırlanmaktadır.	X					
4.4.7 - Yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında başka görevler alması sınırlandırılmıştır. Yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında aldığı görevler genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgisine sunulmuştur.		X				Yönetim kurulu üyelerinin şirket dışında başka görevler alması sınırlandırılmamıştır, ancak bu durum herhangi bir çıkar çatışmasına neden olmamaktadır.
<b>4.5. YÖNETİM KURULU BÜNYESİNDE OLUŞTURULAN KOMİTELER</b>						
4.5.5 - Her bir yönetim kurulu üyesi sadece bir komitede görev almaktadır.			X			Ortaklık yapısı ile Kurumsal Yönetim Tebliği uyarınca komitelerin başkanlarının bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmesi gerekliliğine istinaden, oluşturulması gereken komite sayısı da dikkate alınarak yönetim kurulu üyeleri birden fazla komitede görev almaktadırlar. Öte yandan, komitelerin yasal yetki ve sorumluluklarına uygun hareket etmesine riayet edilmesi sağlanmaktadır.
4.5.6 - Komiteler, görüşlerini almak için gerekli gördüğü kişileri toplantılara davet etmiştir ve görüşlerini almıştır.	X					
4.5.7 - Komitenin danışmanlık hizmeti aldığı kişi/kuruluşun bağımsızlığı hakkında bilgiye yıllık faaliyet raporunda yer verilmiştir.					X	Danışmanlık hizmeti alınmadığından yer verilmemiştir.
4.5.8 - Komite toplantılarının sonuçları hakkında rapor düzenlenerek yönetim kurulu üyelerine sunulmuştur.	X					

	Uyum Durumu					Açıklama
	Evet	Kısmen	Hayır	Muaf	İlgisiz	
<b>4.6. YÖNETİM KURULU ÜYELERİNE VE İDARİ SORUMLULUĞU BULUNAN YÖNETİCİLERE SAĞLANAN MALİ HAKLAR</b>						
4.6.1 - Yönetim kurulu, sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirip getirmediğini değerlendirmek üzere yönetim kurulu performans değerlendirmesi gerçekleştirmiştir.	X					
4.6.4 - Şirket, yönetim kurulu üyelerinden herhangi birisine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine kredi kullanılmamış, borç vermemiş veya ödünç verilen borcun süresini uzatmamış, şartları iyileştirmemiş, üçüncü şahıslar aracılığıyla kişisel bir kredi başlığı altında kredi kullanılmamış veya bunlar lehine kefalet gibi teminatlar vermemiştir.	X					
4.6.5 - Yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler yıllık faaliyet raporunda kişi bazında açıklanmıştır.		X				Yönetim Kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere sağlanan ücretler ve yan hakların açıklanmamasında Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Ücretlendirme Politikası açısından korunması gereken hak ve menfaatleri ile Kurumsal Yönetim Tebliği uyarınca şeffaflık gerekliliği açısından pay sahipleri ile menfaat sahiplerinin bilgi alma hakları arasında, ölçülülük ilkesi dikkate alınarak bir denge kurulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin ücretleri kişi bazlı açıklanmayarak toplam tutar şeklinde faaliyet raporunda yer verilmiştir.

# Kurumsal Yönetim Bilgi Formu

Şirketimizin Kurumsal Yönetim Bilgi Formuna Şirketimizin Yatırımcı İlişkileri sayfasında yer alan Kurumsal Yönetim Raporları menüsü üzerinden ve/veya <https://www.cates.com.tr/kurumsal-yonetim-raporlari> linkinden ulaşabilirsiniz.

1. PAY SAHİPLERİ	
<b>1.1. Pay Sahipliği Haklarının Kullanımının Kolaylaştırılması</b>	
Yıl boyunca şirketin düzenlediği yatırımcı konferans ve toplantılarının sayısı	Şirketimizin 2024 yılında gerçekleştirdiği tüm yatırımcı toplantıları fiziki veya elektronik ortamda çevrimiçi şekilde gerçekleştirilmiştir. Şirketimizin yıl içerisinde gerçekleştirdiği/katıldığı yatırımcı konferansları, analist görüşmeleri ve yatırımcı (yerli ve yabancı) görüşmeleriyle birlikte toplamda 14 adet görüşme gerçekleştirilmiştir.
<b>1.2. Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı</b>	
Özel denetçi talebi sayısı	Bulunmamaktadır.
Genel kurul toplantısında kabul edilen özel denetçi talebi sayısı	Bulunmamaktadır.
<b>1.3. Genel Kurul</b>	
İlke 1.3.1 (a-d) kapsamında talep edilen bilgilerin duyurulduğu KAP duyurusunun bağlantısı	<a href="https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1461721">https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1461721</a>
Genel kurul toplantısıyla ilgili belgelerin Türkçe ile eş anlamlı olarak İngilizce olarak da sunulup sunulmadığı	2024 yılına ilişkin Olağan Genel Kurul Türkçe ve İngilizce olarak hazırlanmıştır.
İlke 1.3.9 kapsamında, bağımsız üyelerin çoğunluğunun onayı veya katılanların oybirliği bulunmayan işlemlerle ilgili KAP duyurularının bağlantıları	Bulunmamaktadır.
Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) madde 9 kapsamında gerçekleştirilen ilişkili taraf işlemleriyle ilgili KAP duyurularının bağlantıları	<a href="https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1427717">https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1427717</a>
Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) madde 10 kapsamında gerçekleştirilen ilişkili taraf işlemleriyle ilgili KAP duyurularının bağlantıları	<a href="https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1427717">https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1427717</a>
Şirketin kurumsal internet sitesinde, bağış ve yardımlara ilişkin politikanın yer aldığı bölümün adı	Kurumsal İnternet Sitesi/Yatırımcı İlişkileri/Kurumsal Yönetim /Politikalar/Bağış ve Yardım Politikası
Bağış ve yardımlara ilişkin politikanın kabul edildiği genel kurul tutanağının yer aldığı KAP duyurusunun bağlantısı	<a href="https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1297774">https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1297774</a>
Esas sözleşmede menfaat sahiplerinin genel kurula katılımını düzenleyen madde numarası	Genel Kurul İç Yönergesine madde eklenmiş olup, genel kurul toplantı tutanaklarında konuya ilişkin bilgi verilmektedir.
Genel kurula katılan menfaat sahipleri hakkında bilgi	01.08.2025 tarihinde yapılan 2024 Yılına Ait Olağan Genel Kurul Toplantısı'na katılanları gösterir hazırlanmış cetveline <a href="https://www.cates.com.tr/genel-kurul">https://www.cates.com.tr/genel-kurul</a> linkinden erişebilirsiniz.

1.4. Oy Hakları	
Oy hakkında imtiyaz bulunup bulunmadığı	Evet
Oyda imtiyaz bulunuyorsa, imtiyazlı pay sahipleri ve oy oranları	İmtiyaz sahipleri A grubu paya sahip olanlardır ve oranı %50.99'dur.
En büyük pay sahibinin ortaklık oranı	%79,99
<b>1.5. Azlık Hakları</b>	
Azlık haklarının, şirketin esas sözleşmesinde (içerik veya oran bakımından) genişletilip genişletilmediği	Hayır
Azlık hakları içerik ve oran bakımından genişletildi ise ilgili esas sözleşme maddesinin numarasını belirtiniz.	Bulunmamaktadır.

## Kurumsal Yönetim Bilgi Formu

1.6. Kâr Payı Hakkı	
Kurumsal internet sitesinde kâr dağıtım politikasının yer aldığı bölümün adı	Kurumsal İnternet Sitesi/Kurumsal/Politikalarımız/Kâr Payı Dağıtım Politikası Yatırımcı İlişkileri Web Sitesi/Kurumsal Yönetim/Politikalar/ Kâr Payı Dağıtım Politikası
Yönetim kurulunun genel kurula kârın dağıtılmamasını teklif etmesi halinde bunun nedenleri ve dağıtılmayan kârın kullanım şeklini belirten genel kurul gündem maddesine ilişkin tutanak metni	01.08.2025 tarihinde yapılan 2024 Yılına Ait Olağan Genel Kurul Toplantısı'na ait toplantı tutanağına <a href="https://www.cates.com.tr/genel-kurul">https://www.cates.com.tr/genel-kurul</a> linkinden linkinden erişebilirsiniz.
Yönetim kurulunun genel kurula kârın dağıtılmamasını teklif etmesi halinde ilgili genel kurul tutanağının yer aldığı KAP duyurusunun bağlantısı	<a href="https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1471141">https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1471141</a>
Genel Kurul Toplantıları	
Genel Kurul Tarihi	01.08.2025
Genel kurul gündemiyle ilgili olarak şirkete iletilen ek açıklama talebi sayısı	2
Pay sahiplerinin genel kurula katılım oranı	%79,99
Doğrudan temsil edilen payların oranı	0
Vekaleten temsil edilen payların oranı	%79,99
Şirket'in kurumsal internet sitesinde her gündem maddesiyle ilgili olumlu ve olumsuz oyları da gösterir şekilde genel kurul toplantı tutanaklarının yer aldığı bölümün adı	Kurumsal İnternet Sitesi/Yatırımcı İlişkileri/Kurumsal Yönetim/ Genel Kurul
Kurumsal internet sitesinde genel kurul toplantısında yöneltilen tüm soru ve bunlara sağlanan yanıtların yer aldığı bölümün adı	Kurumsal İnternet Sitesi/Yatırımcı İlişkileri/Kurumsal Yönetim/ Genel Kurul
Genel kurul toplantı tutanağının ilişkili taraflarla ilgili madde veya paragraf numarası	7
Yönetim kuruluna bildirimde bulunan imtiyazlı bir şekilde ortaklık bilgilerine ulaşma imkânı bulunan kişi sayısı (İçeriden öğrenenler listesi)	-
KAP'ta yayınlanan genel kurul bildiriminin bağlantısı	<a href="https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1471141">https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1471141</a>
2. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK	
2.1. Kurumsal İnternet Sitesi	
Kurumsal internet sitesinde 2.1.1. numaralı kurumsal yönetim ilkesinde talep edilen bilgilerin yer aldığı bölümlerin adları	Kurumsal İnternet Sitesi/Yatırımcı İlişkileri
Kurumsal internet sitesinde doğrudan veya dolaylı bir şekilde payların %5'inden fazlasına sahip olan gerçek kişi pay sahiplerinin listesinin yer aldığı bölüm	Kurumsal İnternet Sitesi/Yatırımcı İlişkileri/ Kurumsal Yönetim/Ortaklık Yapısı
Kurumsal internet sitesinin hazırlandığı diller	Türkçe - İngilizce

2.2. Faaliyet Raporu	
2.2.2. numaralı kurumsal yönetim ilkesinde belirtilen bilgilerin faaliyet raporunda yer aldığı sayfa numaraları veya bölüm adları	
a) Yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilerin şirket dışında yürüttükleri görevler ve üyelerin bağımsızlık beyanlarının yer aldığı sayfa numarası veya bölüm adı	2025 Faaliyet Raporu/Kurumsal Yönetim/Bağımsızlık Beyanları
b) Yönetim Kurulu bünyesinde oluşturulan komitelere ilişkin bilginin sayfa numarası veya bölüm adı	2025 Faaliyet Raporu/Kurumsal Yönetim/Komiteler ve Politikalar
c) Yönetim kurulunun yıl içerisindeki toplantı sayısı ve üyelerin toplantılara katılım durumu bilgisinin sayfa numarası veya bölüm adı	2025 Faaliyet Raporu/Kurumsal Yönetim/Yönetim Kurulu
ç) Şirket faaliyetlerini önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişiklikleri hakkında bilginin sayfa numarası veya bölüm adı	2025 Faaliyet Raporu/Kurumsal Yönetim/2025 Yılında Gerçekleşen Mevzuat Değişiklikleri
d) Şirket aleyhine açılan önemli davalar ve olası sonuçları hakkında bilginin sayfa numarası veya bölüm adı	2025 Faaliyet Raporu/Kurumsal Yönetim/Şirket Aleyhine Açılan ve Şirketin Mali Durumunu ve Faaliyetlerini Etkileyebilecek Nitelikteki Davalar ve Olası Sonuçları Hakkında Bilgiler
e) Şirketin yatırım danışmanlığı ve derecelendirme gibi hizmet aldığı kurumlarla arasındaki çıkar çatışmaları ve bunları önlemek için alınan tedbirlere ilişkin bilginin sayfa numarası veya bölüm adı	2025 Faaliyet Raporu/Kurumsal Yönetim/Diğer Hususlar
f) Sermayeye doğrudan katılım oranının %5'i aştığı karşılıklı iştiraklere ilişkin bilginin sayfa numarası veya bölüm adı	2025 Faaliyet Raporu/Kurumsal Yönetim/Diğer Hususlar
g) Çalışanların sosyal hakları, mesleki eğitimi ile diğer toplumsal ve çevresel sonuç doğuran şirket faaliyetlerine ilişkin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkında bilginin sayfa numarası veya bölüm adı	2025 Faaliyet Raporu/Sürdürülebilirlik/ Kurumsal Sosyal Sorumluluk
3. MENFAAT SAHİPLERİ	
3.1. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikası	
Kurumsal internet sitesinde tazminat politikasının yer aldığı bölümün adı	Kurumsal İnternet Sitesi/Yatırımcı İlişkileri/Kurumsal Yönetim/ Politikalar/Tazminat Politikası
Çalışan haklarının ihlali nedeniyle şirket aleyhine kesinleşen yargı kararlarının sayısı	28
İhbar mekanizmasıyla ilgili yetkilinin unvanı	İç Denetim ve Kontrol Grup Direktörü
Şirketin ihbar mekanizmasına erişim bilgileri	<a href="https://www.cates.com.tr/politikalar/etik-kurallar-ve-calisma-ilkeleri">https://www.cates.com.tr/politikalar/etik-kurallar-ve-calisma-ilkeleri</a>

## Kurumsal Yönetim Bilgi Formu

3.2. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi	
Kurumsal internet sitesinde, çalışanların yönetim organlarına katılımına ilişkin olan iç düzenlemelerin yer aldığı bölümün adı	Kurumsal İnternet Sitesi/Yatırımcı İlişkileri/Kurumsal Yönetim/Politikalar/İnsan Kaynakları Politikası
Çalışanların temsil edildiği yönetim organları	Sendika bulunan işyerlerimizde Sendika Şube Yönetim Kurulu tarafından işçiler arasından seçilen sendika temsilcisi ve diğer tüm işyerlerimizde çalışan temsilcisi bulunmaktadır.
3.3. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası	
Kilit yönetici pozisyonları için halefiyet planı geliştirilmesinde yönetim kurulunun rolü	Kilit yönetici pozisyonları için halefiyet planı geliştirilmesi yönetim kurulunun onayına tabi olup, süreç insan kaynakları politikası içerisinde yer almaktadır.
Kurumsal internet sitesinde fırsat eşitliği ve personel alımı ölçütlerini içeren insan kaynakları politikasının yer aldığı bölümün adı veya politikanın ilgili maddelerinin özeti	Kurumsal İnternet Sitesi/Kariyer
Pay edindirme planı bulunup bulunmadığı	Pay edindirme planı bulunmuyor.
Kurumsal internet sitesinde ayrımcılık ve kötü muameleyi önlemeye yönelik önlemleri içeren insan kaynakları politikasının yer aldığı bölümün adı veya politikanın ilgili maddelerinin özeti	Kurumsal İnternet Sitesi/Yatırımcı İlişkileri/Kurumsal Yönetim/Politikalar/İnsan Hakları Politikası
İş kazalarıyla ilgili sorumluluk sebebiyle şirket aleyhine kesinleşen yargı kararı sayısı	0
3.5. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk	
Kurumsal internet sitesinde etik kurallar politikasının yer aldığı bölümün adı	Kurumsal İnternet Sitesi/Kurumsal Yönetim/Politikalar/Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri
Kurumsal internet sitesinde kurumsal sosyal sorumluluk raporunun yer aldığı bölümün adı. Kurumsal sosyal sorumluluk raporu yoksa, çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim konularında alınan önlemler	Kurumsal İnternet Sitesi/Yatırımcı İlişkileri/Kurumsal Yönetim/Politikalar/"Çevre Politikası", "Sürdürülebilirlik Politikası" ve "Genel Çevre Prosedürü"
İrtikap ve rüşvet de dahil olmak üzere her türlü yolsuzlukla mücadele için alınan önlemler	Kurumsal İnternet Sitesi/Kurumsal Yönetim/Politikalar/Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası
4. YÖNETİM KURULU-I	
4.2. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları	
En son yönetim kurulu performans değerlendirmesinin tarihi	Her yıl, yılın son haftası içerisinde Yönetim Kurulu üyeleri ile birebir görüşmeler sağlanarak genel performans değerlendirmesi yapılmaktadır.
Yönetim kurulu performans değerlendirmesinde bağımsız uzmanlardan yararlanılıp yararlanılmadığı	Hayır
Bütün yönetim kurulu üyelerinin ibra edilip edilmediği	Evet
Görev dağılımı ile kendisine yetki devredilen yönetim kurulu üyelerinin adları ve söz konusu yetkilerin içeriği	Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Akif GÜL, Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Genel Müdür Rıdvan Edip AKDENİZ

İç kontrol birimi tarafından denetim kuruluna veya diğer ilgili komitelere sunulan rapor sayısı	4
Faaliyet raporunda iç kontrol sisteminin etkinliğine ilişkin değerlendirmenin yer aldığı bölümün adı veya sayfa numarası	2025 Faaliyet Raporu/Kurumsal Yönetim/Yönetim Kurulu'nun Değerlendirmesi & 2025 Faaliyet Raporu/Kurumsal Yönetim/İç Denetim ve Kontrol Faaliyetleri
Yönetim kurulu başkanının adı	Yönetim Kurulu Başkanı Aydem Holding A.Ş.- gerçek kişi temsilcisi Mehmet Akif GÜL
İcra başkanı / genel müdürün adı	Rıdvan Edip AKDENİZ
Yönetim kurulu başkanı ve icra başkanı/genel müdürün aynı kişi olmasına ilişkin gerekçenin belirtildiği KAP duyurusunun bağlantısı	Hayır
Yönetim kurulu üyelerinin görevleri esnasındaki kusurları ile şirkette sebep olacakları zararın, şirket sermayesinin %25'ini aşan bir bedelle sigorta edildiğine ilişkin KAP duyurusunun bağlantısı	Yönetici sorumluluk poliçesi bulunmaktadır, Şirket sermayesinin yüksek olması sebebiyle poliçe tutarı sermayenin %25'ini aşmamaktadır.
Kurumsal internet sitesinde kadın yönetim kurulu üyelerinin oranını artırmaya yönelik çeşitlilik politikası hakkında bilgi verilen bölümün adı	Kurumsal İnternet Sitesi/Yatırımcı İlişkileri/Kurumsal Yönetim/Politikalar/Çeşitlilik Politikası
Kadın üyelerin sayısı ve oranı	Kadın Yönetim Kurulu Üye Sayısı 2, Oranı %33,3

Yönetim Kurulunun Yapısı						
Yönetim Kurulu Üyesinin Adı/ Soyadı	MEHMET AKİF GÜL	RİDVAN EDİP AKDENİZ	KEMAL USLU	AYBEN KOY	BARAN SALDANLI	FATMA ELİF YAĞLI
İcrada Görevli Olup Olmadığı	İcrada Görevli Değil	İcrada Görevli	İcrada Görevli Değil	İcrada Görevli Değil	İcrada Görevli Değil	İcrada Görevli Değil
Bağımsız Üye Olup Olmadığı	Hayır	Hayır	Evet	Evet	Hayır	Hayır
Yönetim Kuruluna İlk Seçilme Tarihi	01.06.2022	20.07.2023	11.06.2024	11.06.2024	24.10.2024	24.10.2024
Bağımsızlık Beyanının Yer Aldığı KAP Duyurusunun Bağlantısı	-	-	-	-	-	-
Bağımsız Üyenin Aday Gösterme Komitesi Tarafından Değerlendirilip Değerlendirilmediği	-	-	Değerlendirildi	Değerlendirildi	-	-
Bağımsızlığını Kaybeden Üye Olup Olmadığı	-	-	Hayır	Hayır	-	-
Denetim, Muhasebe ve/veya Finans Alanında En Az 5 Yıllık Deneyime Sahip Olup Olmadığı	Evet	Hayır	Hayır	Evet	Hayır	Hayır

## Kurumsal Yönetim Bilgi Formu

4. YÖNETİM KURULU-II	
<b>4.4. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli</b>	
Raporlama döneminde fiziki veya elektronik olarak toplanmak suretiyle yapılan yönetim kurulu toplantılarının sayısı	28
Yönetim kurulu toplantılarına ortalama katılım oranı	1
Yönetim kurulunun çalışmalarını kolaylaştırmak için elektronik bir portal kullanılıp kullanılmadığı	Evet
Yönetim kurulu çalışma esasları uyarınca, bilgi ve belgelerin toplantıdan kaç gün önce üyelere sunulduğu	3
Kurumsal internet sitesinde yönetim kurulu toplantılarının ne şekilde yapılacağına belirlendiği şirket içi düzenlemeler hakkında bilginin yer aldığı bölümün adı	Kurumsal İnternet Sitesi/Yatırımcı İlişkileri/Kurumsal Yönetim/ Yönetim Kurulu Çalışma Esasları
Üyelerin şirket dışında başka görevler almasını sınırlayan politikada belirlenen üst sınır	Bulunmamaktadır.
<b>4.5. Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler</b>	
Faaliyet raporunda yönetim kurulu komitelerine ilişkin bilgilerin yer aldığı sayfa numarası veya ilgili bölümün adı	2025 Faaliyet Raporu/Kurumsal Yönetim/Komiteler ve Politakalar
Komite çalışma esaslarının duyurulduğu KAP duyurusunun bağlantısı	Web sitemizde Çalışma esaslarına yer verilmiştir. Kurumsal İnternet Sitesi/ Yatırımcı İlişkileri/Kurumsal Yönetim/Komiteler
<b>Yönetim Kurulu Komiteleri-I</b>	
Yönetim Kurulu Komitelerinin Adları	Kurumsal Yönetim Komitesi
Birinci Sütunda "Diğer" Olarak Belirtilen Komitenin Adı	
Komite Üyelerinin Adı-Soyadı	Ayben KOY Kemal USLU Merve İMİRĞİ
Komite Başkanı Olup Olmadığı	Hayır Evet Hayır
Yönetim Kurulu Üyesi Olup Olmadığı	Evet Evet Hayır

Yönetim Kurulu Komiteleri-I					
Yönetim Kurulu Komitelerinin Adları	Denetim Komitesi	Denetim Komitesi			
Birinci Sütunda "Diğer" Olarak Belirtilen Komitenin Adı					
Komite Üyelerinin Adı-Soyadı	Ayben KOY	Kemal USLU			
Komite Başkanı Olup Olmadığı	Evet	Hayır			
Yönetim Kurulu Üyesi Olup Olmadığı	Evet	Evet			
Yönetim Kurulu Komiteleri-I					
Yönetim Kurulu Komitelerinin Adları	Riskin Erken Saptanması Komitesi	Riskin Erken Saptanması Komitesi	Riskin Erken Saptanması Komitesi	Riskin Erken Saptanması Komitesi	
Birinci Sütunda "Diğer" Olarak Belirtilen Komitenin Adı					
Komite Üyelerinin Adı-Soyadı	Ayben KOY	Kemal USLU	Ahmet ERSOY ÖNAL		
Komite Başkanı Olup Olmadığı	Evet	Hayır	Hayır		
Yönetim Kurulu Üyesi Olup Olmadığı	Evet	Evet	Hayır		
Yönetim Kurulu Komiteleri-I					
Yönetim Kurulu Komitelerinin Adları					
Birinci Sütunda "Diğer" Olarak Belirtilen Komitenin Adı	Yatırım Komitesi	Yatırım Komitesi	Yatırım Komitesi	Yatırım Komitesi	Yatırım Komitesi
Komite Üyelerinin Adı-Soyadı	Mehmet Akif Gül	Rıdvan Edip Akdeniz	Ahmet Ersoy Önal	Ayben KOY	Kemal USLU
Komite Başkanı Olup Olmadığı	Evet	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır
Yönetim Kurulu Üyesi Olup Olmadığı	Evet	Evet	Hayır	Evet	Evet
Yönetim Kurulu Komiteleri-I					
Yönetim Kurulu Komitelerinin Adları					
Birinci Sütunda "Diğer" Olarak Belirtilen Komitenin Adı	Sürdürülebilirlik, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi				
Komite Üyelerinin Adı-Soyadı	Gül CORA	Rıdvan Edip AKDENİZ	Tülin YILMAZ	Ayben KOY	Kemal USLU
Komite Başkanı Olup Olmadığı	Evet	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır
Yönetim Kurulu Üyesi Olup Olmadığı	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Evet

## Kurumsal Yönetim Bilgi Formu

4. YÖNETİM KURULU-III	
4.5. Yönetim Kurulu Bünyesinde Oluşturulan Komiteler-II	
Faaliyet raporu veya kurumsal internet sitesinin, denetim komitesinin, faaliyetleri hakkında bilgi verilen bölümünü belirtiniz (sayfa numarası veya bölümün adı)	2025 Faaliyet Raporu/Kurumsal Yönetim/Komiteler ve Politakalar/Denetim Komitesi
Faaliyet raporu veya kurumsal internet sitesinin, kurumsal yönetim komitesinin faaliyetleri hakkında bilgi verilen bölümünü belirtiniz (sayfa numarası veya bölümün adı)	2025 Faaliyet Raporu/Kurumsal Yönetim/Komiteler ve Politakalar/Kurumsal Yönetim Komitesi
Faaliyet raporu veya kurumsal internet sitesinin, aday gösterme komitesinin faaliyetleri hakkında bilgi verilen bölümünü belirtiniz (sayfa numarası veya bölümün adı)	2025 Faaliyet Raporu/Kurumsal Yönetim/Komiteler ve Politakalar/Kurumsal Yönetim Komitesi
Faaliyet raporu veya kurumsal internet sitesinin, riskin erken saptanması komitesinin faaliyetleri hakkında bilgi verilen bölümünü belirtiniz (sayfa numarası veya bölümün adı)	2025 Faaliyet Raporu/Kurumsal Yönetim/Komiteler ve Politakalar/Riskin Erken Saptanması Komitesi
Faaliyet raporu veya kurumsal internet sitesinin, ücret komitesinin faaliyetleri hakkında bilgi verilen bölümünü belirtiniz (sayfa numarası veya bölümün adı)	2025 Faaliyet Raporu/Kurumsal Yönetim Komitesi
4.6. Yönetim Kurulu Üyelerine ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar	
Faaliyet raporunun, operasyonel ve finansal performans hedeflerine ve bunlara ulaşıp ulaşılmadığına ilişkin bilginin verildiği sayfa numarası veya bölüm adı	2025 Faaliyet Raporu/Kurumsal Yönetim/Yönetim Kurulu'nun Değerlendirmesi

Kurumsal internet sitesinin, icrada görevli ve icrada görevli olmayan üyelere ilişkin ücretlendirme politikasının yer aldığı bölümün adı	Kurumsal İnternet Sitesi/Yatırımcı İlişkileri/Kurumsal Yönetim/Politikalar/Ücretlendirme Politikası				
Faaliyet raporunun, yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatlerin belirtildiği sayfa numarası veya bölüm adı	2025 Faaliyet Raporu/Kurumsal Yönetim/Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar				
Yönetim Kurulu Komiteleri-II					
Yönetim Kurulu Komitelerinin Adları	Kurumsal Yönetim Komitesi	Denetim Komitesi	Riskin Erken Saptanması Komitesi		
Birinci Sütunda "Diğer" Olarak Belirtilen Komitenin Adı				Yatırım Komitesi	Sürdürülebilirlik, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi
İcrada Görevli Olmayan Yöneticilerin Oranı	%67	%100	%67	%60	%33
Komitede Bağımsız Üyelerin Oranı	%67	%100	%67	%40	%33
Komitenin Gerçekleştirdiği Fiziki Toplantı Sayısı	5	4	6	0	4
Komitenin Faaliyetleri Hakkında Yönetim Kuruluna Sunduğu Rapor Sayısı	5	1	2	0	1



# SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK



## Sürdürülebilirlik Yaklaşımı ve Organizasyonu

ÇATES olarak ülkemizde enerjinin sürekliliği için çabamızı artırırken, operasyonlarımızın çevreye doğrudan ve dolaylı etkilerini azaltmak için çalışmalarımızı aralıksız yürütüyoruz. Bu çalışmalarını yürütürken kaynaklarımızı en verimli şekilde kullanmaya ve çevresel performansımızı mevzuat tarafından belirlenen değerlere uygun şekilde gerçekleştirmeye özen gösteriyoruz. Planladığımız eylemlerin, çevresel, sosyal ve ekonomik etkilerini bütüncül bir şekilde ele alarak, iş faaliyetlerimizi yatırım kararı aşamasından itibaren çevresel risk değerlendirmeleriyle birlikte yönetiyoruz. Bu eylemleri düzenli olarak takip ederek, riskleri en aza indiriyoruz.

Sürdürülebilirlik alanında küresel eğilimler, değer döngüsünün bütünsel olarak ele alındığı yeni bir paradigma gerektirmektedir. Sürdürülebilirliği iş stratejilerine entegre ederek yeni iş modelleri geliştirmek, uzun vadeli rekabet gücünü artırmanın yanı sıra, yeni gelir fırsatları, müşteri davranışlarının daha iyi anlaşılması, iklim risk ve fırsatlarının yönetilmesi, tedarik zinciri boyunca daha düşük maliyet ve risk gibi kısa ve orta vadeli faydalar da sağlamaktadır. Çates Elektrik Üretim olarak değişen ve dönüşen küresel şartlar altında gerekli adımların atılması için çalışmalarımıza hız kesmeden devam etmekteyiz ve faaliyetlerimizi sürdürülebilirlik yaklaşımıyla ele almaktayız.

Enerji sektöründe lider ve örnek bir kuruluş olma vizyonumuz doğrultusunda, sürdürülebilirlik yönetimine büyük önem vermekteyiz. Bu itibarla, şirketimizin sürdürülebilirlik stratejileri, hedefleri, politikaları ve performansı yönetim kurulu seviyesinde planlanmakta, izlenmekte ve raporlanmaktadır.

### Sürdürülebilirlik Politikamız

<https://www.cates.com.tr/politikalar/surdurulebilirlik-politikasi>

Çates Elektrik Üretimi'nde sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşma yolculuğumuz, sağlam bir yönetim yapısıyla desteklenmektedir. Sürdürülebilirlik yönetim anlayışımız, şeffaf, hesap verebilir ve paydaş odaklı bir yaklaşım içermektedir. Sürdürülebilirlik çalışmalarımız yönetim kurulunun sorumlulukları arasında yer almakta ve yapılan çalışmalar denetlemekte ve desteklenmektedir. Yönetim kurulumuz düzenli olarak sürdürülebilirlik komitesi ile toplantılar yaparak stratejilerin devamlılığını sağlamakta ve performansı değerlendirmektedir. Komite, iklim değişikliği, çevre yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal etki ve yönetim süreçleri gibi sürdürülebilirlik ile ilgili tüm konuları takip etmekte, değerlendirmekte ve gerekli aksiyonları almaktadır. Sürdürülebilirlik ve iklimle bağlantılı temel performans göstergelerinin (KPI) belirlenmesi ve izlenmesi, çevresel risklerin ve fırsatların yönetilmesi, paydaş beklentilerinin karşılanması ve sürdürülebilirlik stratejilerinin iş süreçlerine entegrasyonu, Komite'nin öncelikli görevleri arasında yer almaktadır.

<https://www.cates.com.tr/komiteler/surdurulebilirlik-komitesi-calisma-esaslari>

Böylelikle Yönetim Kurulu sürdürülebilirlik çalışmalarımızın uygulanmasında aktif bir rol oynamaktadır. Sürdürülebilirlik performansımızı ölçmek ve değerlendirmek amacıyla kapsamlı bir izleme ve arşivleme sistemi oluşturulmuştur. Çevresel etkilerimiz, sosyal katkılarımız ve yönetim uygulamalarımız sürekli olarak ölçülmekte, verileri analiz edilmekte ve sonuçları üst yönetime günlük, haftalık, aylık ve yıllık olmak üzere düzenli bir şekilde rapor edilmektedir. Belirlenen performans hedeflerimiz Temel Performans Göstergeleri (Key Performance Indicator) kapsamında değerlendirilmektedir. Bu süreç, şirketimizin daha iyi kararlar alabilmesi ve sürdürülebilirlik hedeflerine daha etkin bir şekilde ulaşabilmesi için hayati bir rol oynamaktadır.

Benimsediğimiz sürdürülebilirlik yaklaşımlarımızı paydaşlarımızla da paylaşıyoruz. 2025 yılında sürdürülebilirlik yaklaşımının çocuklara benimsetilmesi için 4 farklı ilkökulda çocuklara yönelik "Sürdürülebilirlik ve Çevre Bilinci" eğitimleri düzenledik.

Oluşturduğumuz önceliklendirme matrisi, paydaşlarımızın taleplerinin yanı sıra değer yaratan konular ve tüm paydaşlarımıza sağlanan faydanın en yüksek düzeye getirilmesi için yaptığımız bir öz değerlendirme sürecini de yansıtmaktadır.

ÇATES'te, paydaşlarımızın beklenti ve ihtiyaçlarını anlamak ve sürdürülebilirlik performansımızı geliştirmek için düzenli olarak iç ve dış paydaş değerlendirmeleri yapmaktayız. Bu çalışmayı, ÇATES'in sürdürülebilirlik stratejisini belirlemek, paydaşlarımızın görüş ve önerilerini almak ve kurumsal sürdürülebilirlik vizyonumuzu nasıl şekillendirmemiz gerektiği konusunda yol göstermek amacıyla gerçekleştirdik.

Sürdürülebilirlik raporlamamız kapsamında, GRI (Global Reporting Initiative) Standardı'na uygun olarak yürüttüğümüz paydaş ve önceliklendirme analizi çalışmalarıyla çevresel, sosyal ve ekonomik boyutlarda öncelikli konularımızı tespit ettik. Oluşturduğumuz önceliklendirme matrisi, paydaşlarımızın taleplerinin yanı sıra değer yaratan konular ve tüm paydaşlarımıza sağlanan faydanın en yüksek düzeye getirilmesi için yaptığımız bir öz değerlendirme sürecini de yansıtmaktadır.

Matriste belirlenen konuların uygulanması ve izlenmesi ÇATES SEÇ ve Sürdürülebilirlik Departmanımızın sorumluluğundadır.



## Sağlık, Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği

ÇATES olarak çalışan sağlığı ve güvenliği en yüksek önceliklerimizden biri olup, ulusal mevzuat yükümlülüklerini yerine getirip; uluslararası iş ve uygulamaları benimsiyoruz. Operasyonlarımız boyunca var olan ve oluşabilecek riskleri, öncesinde R5 (riskler için 5 dk), iş izin formları ve risk değerlendirilmeleri aracılığıyla değerlendiriyoruz. Risklerin önlenmesi ve acil durumlara hazır olmak Şirketimizin temel hedefidir.

Tüm çalışanlarımıza acil durumlar ve riskler hakkında eğitimler veriyor risk teşkil eden hususlar ile ilgili değerlendirmeler yapıldıktan sonra riskler ile ilgili farkındalığı arttırmak ve bu riskleri fırsata dönüştürmek adına kampanyalar düzenliyoruz. Yaşam Güvenliği ve Çevre Komitesi faaliyetleri kapsamında Davranış Odaklı Denetim ve Aylık Planlı Emniyet Kontrolleri yapılmaktadır. ÇATES'te tüm çalışanlar SEÇ ve Sürdürülebilirlik Politikasına uymayı taahhüt eder.

<https://www.cates.com.tr/politikalar/surdurulebilirlik-politikasi>

Şirket iş sağlığı ve güvenliği konularında kendi bünyesinde yer alan SEÇ ve Sürdürülebilirlik birimi ile mevzuata uyum konusunda çalışmalar yürütmektedir. Şirkette, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimi görev yapmaktadır.

Şirket ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında birçok düzenlemeye tabidir. Şirket, İSG prosedürleri ile Santral'de çalışan personelin İSG ve çevre mevzuatında belirlenen kurallara aykırı olarak zarar görmesini önlemeyi amaçlamaktadır. İSG düzenlemeleri kapsamında, yapılması gereken tüm eğitimler ve diğer yükümlülükler Şirket tarafından yerine getirilmektedir. Şirket, ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Kalite Belgesine sahiptir.

Türkiye'nin öncü enerji şirketi ÇATES olarak en büyük önceliğimiz, şirket yönetimimizde en yüksek standartları sağlayarak, tüm çalışanlarımıza sağlıklı, güvenilir bir çalışma ortamı sunmak, kurum içi ve kurum dışı faaliyetlerimizde çevre bilinciyle hareket etmektir.

*İş güvenliği farkındalığını artırmak için 2023 yılı içerisinde hayata geçirip tamamladığımız ve el yaranmalı kazalarda düşüş yaşadığımız Ellerim Güvende Kampanyası, 2024 yılı içerisinde Hayat Kurtaran Altın Kurallar olarak faaliyete geçirilmiş ve tamamlanmıştır. Altın Kurallar eğitimleri ise tüm grup şirketlerimizde yaşanan kazalar ve uyulması gereken kurallar konusunda çalışanlarımızı bilinçlendirerek daha güvenli bir çalışma ortamı sağlayabilmek amacıyla tasarlanmıştır. 6 Altın Kural'ımızın yer aldığı kampanyamıza Yüksekte Çalışma lansmanımızın gerçekleştirilmesiyle başlayarak altın kurallar çatısı altında altı farklı kategoride, her biri çeşitli eğitici aktiviteler ve toolbox eğitimlerimizle çalışanlarımızın iş güvenliği farkındalıklarının artırılması sağlanmıştır.*

*2024 yılında lansmanı yapılan 6 altın kuralımızın sahadaki etkinliğini ölçümlmek için 2025 yılı içerisinde "Altın Kurallar" denetimleri gerçekleştirilmiştir*



### Online Tehlike ve Olay Bildirimleri

Dijitalleşme yolculuğumuzda hayata geçirdiğimiz SEÇ Portal uygulamamızla tüm tesis ve eklentilerinde tespit edilen tehlike, risk ve olayları yerinde raporlayabiliyoruz. Portala tüm çalışanlarımız, ziyaretçilerimiz, taşeronlarımız ve stajyerlerimiz de erişim sağlayarak geri bildirimde bulunabiliyorlar. Ayrıca 2024 yılında SEÇ Portal üzerinden taşeron takip sistemini aktif hale getirdik. Sahamızda bulunan tüm taşeronlarımızın kayıtlarında online olarak sistemde görünmektedir.



### Entegre Yönetim Sistemleri

Entegre Yönetim Sistemleri

<https://www.cates.com.tr/surdurulebilirlik/entegre-yonetim-sistemi-politikasi>

politikasında; ISO 9001 Kalite, ISO 14001 Çevre, ISO 45001 İSG, ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemleri kapsamında Üst Yönetimin taahhütleri bulunmaktadır.

<https://www.cates.com.tr/iso-belgeleri>

Üst Yönetimimizin taahhütleri doğrultusunda tüm çalışmalar planlanmakta ve yürütülmektedir.

EYS Yıllık Çalışma Planı doğrultusunda faaliyetler planlanır ve yürütülür.

Departmanların yürüttükleri süreçlerdeki mevcut durumun analizi, geliştirilmesi gereken noktaların tespiti amacıyla süreç çalışmaları yapılmaktadır. Bu çalışma kapsamında departmanların yürüttükleri süreçlerin iş akış diyagramları oluşturulur ve süreç özelinde risk ve fırsatlar belirlenir, her yıl gözden geçirilir.

Belirlenen süreçler özelinde KPI (Key Performance Indicator) belirleme çalışmaları her yılın başında yapılır. Bu çalışmayla süreçlerin performansı analiz edilir, iyileştirme noktaları tespit edilir ve bu konularda aksiyonlar alınır.

Yönetim Sistemine uygunluğun kontrol edilmesi amacıyla her yıl iç tetkik süreci yürütülür. İç tetkik sürecinde tespit edilen bulgulara yönelik aksiyonlar ve düzeltici faaliyetler başlatılır.

Her yıl Üst Yönetimin katılımıyla birlikte YGG (Yönetim Gözden Geçirme) Toplantısı gerçekleştirilir. Gerçekleştirilen toplantıda yıl içerisinde Yönetim Sistemleri kapsamında yapılan tüm çalışmalar ilgili yönetim temsilcileri tarafından katılımcılara aktarılır. YGG Toplantısında alınan kararlara yönelik aksiyonların alınması sağlanır.

Farkındalık arttırmak amacıyla, EYS Eğitim Planı'nda belirlenen konular dahilinde yıl içerisinde ilgili çalışanlara eğitimler verilir. Ayrıca yeni işe başlayan her beyaz yaka çalışana EYS kapsamında oryantasyon eğitimi verilir.

Her yıl ilgili belgelendirme kuruluşu tarafından belgenin devamlılığının sağlanması için dış denetim süreci gerçekleştirilir. Yönetim Sistemlerine uygunluğun kontrolü bağımsız denetçiler tarafından sağlanır. Denetim sürecinde şirketin temsili yapılır.

Yönetim Sistemleri kapsamında yukarıda belirtilen bütün faaliyetler dijital ortamda (QDMS Sistemi) yürütülür. Sistemin etkin kullanımını sağlamak için tüm kullanıcılara modül bazlı eğitimler verilir.

EYS kapsamında yürütülen tüm çalışmalar PUKÖ döngüsü temelinde sürekli iyileştirmeyi sağlamak amacıyla yapılır.



## Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Şirket tarafından bağış yapılabilmesi için gerekli hüküm, Şirket'in Esas Sözleşmesi'nde bulunmaktadır. Şirket, SPK düzenlemeleri, SPKn, TTK, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve diğer ikincil düzenlemeler ile Şirket iç düzenlemeleri ve Esas Sözleşmesi'nin işletme konusuna ilişkin maddesi çerçevesinde, kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları kapsamında, SPK'nın örtülü kazanç aktarımı düzenlemelerine ve uyulması zorunlu kurumsal yönetim ilkelerine aykırılık teşkil etmemesi ve yıl içinde yapılan bağışların genel kurulda ortakların bilgisine sunulması şartıyla, işletme konusunu aksatmayacak şekilde genel kurulun tespit edeceği sınırlar dâhilinde yönetim kurulu kararı ile bağış ve yardım yapabilir. Bununla birlikte, pay sahiplerinin haklarının korunması esasından uzaklaşılmasına yol açacak bağış ve yardımların yapılmasından kaçınılır.

Bağışın şekli, miktarı ve yapılacağı kurum, kuruluş veya kişilerin seçiminde Şirket'in kurumsal sosyal sorumluluk politikalarına uygunluk gözetilir. Üniversiteler, öğretim kurumları, vakıflar, kamuya yararlı ve diğer dernekler ve bu nitelikteki kişi veya kurumlar, sivil toplum örgütleri dâhil her türlü kurum, kuruluş ve kişiye bağış ve yardım yapılabilir.

ÇATES'te çalışan motivasyonunu ön planda tutulmaktadır. Çalışanlarımızın kendilerini değerli hissettiği, Şirket kültürümüz ve değerlerimiz etrafında şekillenen etkinlikler ile çalışanlarımızın bir araya gelmeleri ve iş motivasyonlarının yanında sosyal açıdan da motive olmaları sağlanmaktadır. Şirketimizin ana hissedarı Aydem Enerji'de; cinsiyet ayrımcılığı yapmadan tüm çalışanların hak, kaynak ve fırsatlardan tam ve eşit biçimde yararlanmaları, hayata dair sorumlulukları eşit bölüşmeleri gerektiğine inanılmaktadır. Bu yaklaşım ÇATES tarafından da benimsenmiştir. ÇATES'te eşit işe eşit ücret ilkesi benimsenmektedir. Sürdürülebilirlik vizyonumuz doğrultusunda çalışanlarımızın gelişimine değer katarak sürekli gelişimi destekliyoruz.

2023 yılında ÇATES ile Ormancılığı Geliştirme ve Orman Yangınları ile Mücadele Hizmetlerini Destekleme Vakfı İşletme Müessesesi arasında ağaçlandırma iş birliği protokolü imzalanmıştır. Erozyonla mücadele ve orman varlığının artırılması amacıyla imzalanan protokol ile Manisa ili Saruhan ilçesi Sarıçam Orman İşletmesi'ne 10 bin adet fidan dikimi yapılmış 2024 yılında ÇATES Elektrik Üretim Hatıra Ormanı adıyla tamamlanmıştır.

ÇATES çocuk işçiliğinin sonlandırılmasına destek vermektedir. Bu kapsamda ÇATES'te çocuk işçi çalıştırılmamaktadır. Çalışan annelerimizin en temel ihtiyaçlarını karşılamak, iş yaşamlarını kolaylaştırmak için şirketimizde 2022 yılında süt odası projesi hayata geçirilmiştir.

ÇATES'te çeşitlilik ve kapsayıcılık alanındaki toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı tüm çalışmalar "Eşit Hayat" inisiyatifi ile sürdürülmektedir. 2020 yılında faaliyetlerine başlayan proje ile Şirketimizdeki gönüllü ekibi ile, şirketin kültürü, organizasyonu, eğitimleri, işe alım süreçleri, fiziki şartları, şirket içinde ve dışarıya verilen tüm mesajların toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımıyla dönüşümü için çalışılmaktadır. Her ay düzenlenen çevrim içi buluşmalarla toplumsal cinsiyet eşitliği kavramlarını farklı pencerelerden ele alınırken akademisyenler, aktivistler ve iş insanlarıyla bir araya gelinmektedir.

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü için düzenlenen kahvaltı etkinliğinde tüm kadın çalışanlarımız ve santral direktörümüz bir araya geldi. Her yıl geleneksel olarak yapılan kadınlar günü kahvaltısı bu yıl da gerçekleştirildi. Tüm kadın çalışanların bir arada olduğu kahvaltıda çalışanlar için özel olarak hazırlanmış bileklikler de günün anlam ve önemine binaen kadın çalışanlarımıza takdim edilmiştir.

4-10 Mayıs tarihlerinde kutlanan İş Sağlığı ve Güvenliği haftası kapsamında 2023 yılında başlatılan ve 2024 yılında geleneksel hale getirilen İSG bilgi yarışması gerçekleştirildi. Tüm birimlerin katılımı ile gerçekleştirilen bilgi yarışması sonrası KKD standları kurularak çeşitli oyunlarla çalışanlarımızın farkındalıklarının artırılması sağlandı.

Başarılı bir paydaş yönetimi, şirketin başarısına önemli katkılar sağlar. Paydaşlarla kurulan etkili diyaloglar sayesinde şirketimiz toplumsal kabulünü artırırken, itibarını korur ve şirketimizin faaliyette olduğu bölge halkıyla olan ilişkilerini de güçlendirmektedir.

Bu durum iş ortamını olumlu etkilemekle birlikte, yeni iş fırsatları yaratarak diğer tüm paydaşlarımıza da güven vermektedir. ÇATES de uzlaşma, diyalog ve iş birliği gibi değerlere bağlı bir şekilde faaliyetlerimizi yürütmekteyiz. Paydaş ilişkilerinin aktif şekilde yürütülmesi, iletişim kanallarının doğru şekilde kullanılması ile itibar ve üretim kaybının önüne geçilmektedir. Faaliyette olduğumuz bölge halkıyla kurulan başarılı iletişim ile edinilen bilgiler ışığında ihtiyaçlar imkanlar ölçüsünde karşılanmaktadır.

23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı'nı Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesinde düzenlenen FOCUS 2024'e (Uluslararası İklimin Sınırları, Kentleşme ve Sürdürülebilirlik Kongresi) Senato üyesi olarak katılım sağlanmıştır.

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesinde düzenlenen 8. uluslararası Geleceğin Mühendisleri Sempozyumunda Sürdürülebilir verimlilik başlığı altında ÇATES sürdürülebilirlik politikaları genç mühendis adaylarına aktarılmıştır.

Çevre haftası kapsamında ÇATES'te gönüllülerin katılımıyla kıyı temizliği yapıldı. ÇATES Santral Direktörlüğü'nün de desteklediği etkinlikte çalışanlar gönüllü olarak ÇATES'te kıyı temizliği yaptılar.

Ülkemizdeki kan stoğuna destek olmak için düzenli aralıklarla yapılan kan bağışları ile Kızılay'a destek olunmaktadır. Kızılay ile iş birliği içinde yürütülen projede hayat kurtaran kan bağışının önemi vurgulanmaktadır. Tüm çalışanlarımızın desteği ile üç yıldır başarı ile yürütülen projede ÇATES kan bağışı alışkanlığının yaygınlaştırılması için Kızılay'a destek vermeye devam edecektir. 2025 yılı içerisinde gerçekleştirilen kan bağışı faaliyetleri kapsamında, çalışanlarımız adına Kızılay tarafından toplam 225 adet fidan dikilmiştir.

25 Eylül - 1 Ekim tarihleri arasında kutlanan itfaiyecilik haftası kapsamında, itfaiye birimimizin haftası santral direktörümüzün katılımı ile birlikte kutlanmıştır.

SEÇ ve Sürdürülebilirlik Grup Direktörlüğü tarafından başlatılan Altın Kurallar projesine 2024 yılında Yüksekte Çalışma kuralının lansmanı ile başlanılmıştır. Alınması gereken tedbirlerin bilinirliğini artırmak için yapılan farkındalık çalışmasına santral direktörümüzün konuşması ile başlanılmıştır.

ÇATES İtfaiye ekibi tarafından yeni staja başlayan stajyer öğrencilerimize itfaiye birimimiz tarafından uygulamalı yangın söndürme eğitimi verilmiştir.

4 farklı ilkokulumuz öğrencilerine çevre bilinci ve sürdürülebilirlik kapsamında eğitim verilerek daha bilinçli bireyler yetiştirmek için adımlarımızı attık. İşkveren Ortaokulu öğrencileri için spor alanları şirketimiz tarafından yenilenerek 2024 yılı eğitim öğretim yılı için öğrencilerin kullanımına hazır hale getirildi.

Çalışanlarımızın bireysel ve profesyonel gelişimine yatırım yaparak, şirket olarak uzun vadeli başarıya ve sürdürülebilirliğe olan inancımızı pekiştiriyoruz. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Mühendislik Fakültesi öğrencilerinden oluşan OVAT (ZBEÜ Otomasyon ve Arge Takımı) Takımı' na sponsor olunmuştur. OVAT Takımı, yarışmalarda otonom araç teknolojisi alanında şehrimizi, ardından ülkemizi temsil etmeyi amaçlamış bir ekiptir.

# İnsan Kaynakları

ÇATES'te çalışan motivasyonunu ön planda tutulmaktadır. Çalışanlarımızın kendilerini değerli hissettiği, Şirket kültürümüz ve değerlerimiz etrafında şekillenen etkinlikler ile çalışanlarımızın bir araya gelmeleri ve iş motivasyonlarının yanında sosyal açıdan da motive olmaları sağlanmaktadır. Şirketimizin ana hissedarı Aydem Enerji'de; cinsiyet ayrımcılığı yapmadan tüm çalışanların hak, kaynak ve fırsatlardan tam ve eşit biçimde yararlanmaları, hayata dair sorumlulukları eşit bölüşmeleri gerektiğine inanılmaktadır. Bu yaklaşım ÇATES tarafından da benimsenmiştir. ÇATES'te eşit işe eşit ücret ilkesi benimsenmektedir. Sürdürülebilirlik vizyonumuz doğrultusunda çalışanlarımızın gelişimine değer katarak sürekli gelişimi destekliyoruz.

Çalışanlarımızın bireysel ve profesyonel gelişimine yatırım yaparak, şirket olarak uzun vadeli başarıya ve sürdürülebilirliğe olan inancımızı pekiştiriyoruz. ÇATES çocuk işçiliğinin sonlandırılmasına destek vermektedir. Bu kapsamda ÇATES'te çocuk işçi çalıştırılmamaktadır. Çalışan annelerimizin en temel ihtiyaçlarını karşılamak, iş yaşamlarını kolaylaştırmak için şirketimizde 2022 yılında süt odası projesi hayata geçirilmiş olup, 2024 yılında da devam etmektedir.

## ÇATES'te Eşit Hayat

ÇATES'te çeşitlilik ve kapsayıcılık alanındaki toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı tüm çalışmalar "Eşit Hayat" inisiyatifi ile sürdürülmektedir. 2020 yılında faaliyetlerine başlayan proje ile Şirketimizdeki gönüllü ekibi ile, şirketin kültürü, organizasyonu, eğitimleri, işe alım süreçleri, fiziki şartları, şirket içinde ve dışarıya verilen tüm mesajların toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımıyla dönüşümü için çalışılmaktadır.

Her ay düzenlenen çevrim içi buluşmalarla toplumsal cinsiyet eşitliği kavramlarını farklı pencerelerden ele alınırken akademisyenler, aktivistler ve iş insanlarıyla bir araya gelinmektedir.

## İnsan Kaynakları Politikamız

Çalışanlarımızın mutlu oldukları, şirketlerini benimsedikleri ve herkesin dahil olmak isteyebileceği bir atmosfer yaratmak ana hedefimizdir.

Bu doğrultuda; iş hedeflerimizi yakalamada çalışanlarımızın katılımını artıracak, potansiyellerini açığa çıkartacak; ölçülebilir, şeffaf, herkesi dinleyen ve kendini geliştiren, adil İnsan Kaynakları Stratejileri geliştirmekte ve bunları uygulamaktayız. İnsan Kaynakları Politikamız, enerji sektöründeki öncü konumumuzu ve kapasitemizi artırarak sürdürebilmek ve paydaşlarımızın beklentilerini karşılayabilmek için gereken performansı destekleyecek; yetkinlik ve beceri gruplarını oluşturmak amacıyla tanımlanmış ve bu amaç doğrultusunda yönetilmektedir. İnsan gücü yönetimi anlayışımız; enerji sektörünün yüklediği kamu hizmeti sorumluluğunun farkında ve bunun doğrultusunda ihtiyaçlara hazırlıklı olarak şirketimiz değerleri ve kültürü çerçevesinde; etik değerlere bağlı, çevreye duyarlı, değer yaratan, en iyisini ve verimlisini hedefleyen, yenilikçi çalışanların ve ekiplerin oluşturulmasını hedeflemektedir. İnsan Kaynakları bakış açımızı işveren markamızın ana unsuru olan çalışana değer önermemize de yansıtırız. Şirketimiz, geleceğe uzanan, ezber bozan projeler ile çalışanlarımızın başarılarını teşvik ederken, hayatı zenginleştirecek anlar sunar; Şirket çalışanları ise hayat için gerekli olan enerjinin kaynağının kendilerinde olduğunu bilerek özgüvenle tek takım olarak çalışırlar.



## 1-İşe Alım Yönetimi

Hedeflerimize ulaşmanın en önemli unsurunun, kalifiye ve mutlu çalışanlar olduğunun bilincindeyiz. Özgüveni yüksek, hayallerinin peşinden giden ve bu hayallerini hayata geçiren insanların daha mutlu olacağına inanıyoruz. İşe alım prosedürümüzde insan kaynağı ihtiyacı, şirketimiz politikaları ve stratejileri doğrultusunda, işin niteliklerine ve belirlenen yetkinliklere uygun çalışanların seçimini, oryantasyon ve deneme sürecini, belirlenen yönetmelik ve prosedürler dahilinde kullanılacak yöntem, araç, ölçüt, şart ve kurallar kapsamında belirlenmiştir. İşe alım konularında verdiğimiz kararları, çalışanın cinsiyeti, yaşı, inancı, etnik kökeni, milliyeti, medeni durumu, sağlık durumu, fiziksel engellerinden bağımsız olarak "doğru işe doğru insan" odağında verilmektedir. Bu prensiple kariyer fırsatlarında önceliğimiz; ilgili pozisyon açığını şirketimizde değer yaratan çalışanlarımızla paylaşmak ve başvuruları değerlendirerek sürecimize başlamak. Tüm açık pozisyonlarımızı öncelikle iç duyuru sistemi ile çalışanlarla paylaşır, fırsat eşitliği ilkesini gözeterek başvuruları objektif bir şekilde değerlendiririz. İş kollarımızın ihtiyaçlarının yanı sıra en iyi adaylarla değil, arayış içinde olduğumuz pozisyon için hayalleri olan, gelişime açık, kurumsal kültürümüzü benimseyerek işlerimizi hayata geçireceğine inandığımız adaylar arasından en doğru olan adaylar ile görüşme sağlarız. Adayların iş tecrübeleri ile birlikte potansiyelleri ve yetkinliklerini de gözlemleyebildiğimiz farklı mülakat teknikleri kullanılarak mülakat sürecini gerçekleştiririz. Adaylarımızın beklentilerini titizlikle ele alırken hem kuruma katkı sağlayacak hem de kendisi adına çalışma ortamında aradığını bulabilecek adaylarla sürecimizi ilerletir ve referans kontrolleri aşamasına geçerez. Şirketimizde uyguladığımız kademe yapısı çerçevesinde adaylarımıza teklifte bulunuruz. Çalışanların işe alım sonrasındaki çalışma hayatları boyunca şirketin sunduğu fırsatlardan eşit şekilde yararlanmalarına önem veririz. Şirket kültürümüzün gereği olarak işe yeni başlayan çalışanlarımızın şirketimize hızlı adaptasyonlarını sağlamak için buddy ataması yapar, kapsamlı oryantasyon eğitimleri veririz. Ayrıca, şirket içinde rotasyon ve görev değişikliği süreçlerinde İnsan Kaynakları ekibimiz tarafından çalışan ile ilk 2 ay boyunca düzenli iletişime geçerez. Çalışanın performansını, taleplerini, memnuniyetini ve ihtiyaçlarını bu süreçte takip ederiz.

## 2-Öğrenme ve Gelişim

Çalışanlarımızın aldığı eğitimlerin hem şirketin hem de kendilerinin gelişimine ve aynı zamanda sürdürülebilir bir yaşamın inşasına katkı sağlıyor olmasına odaklanıyoruz. Bu doğrultuda çalışanlarımızın yetkinliklerini artırmalarını sağlarken aynı zamanda çevresel, sosyal konularda ve yönetime dair alanlarda kurum kültürünün gelişimine destek veriyoruz. İnsan hakları politikamızda da belirttiğimiz gibi "Çalışanlarımız arasında eşitliği sağlamak adına adil eğitim ve destek süreçleri oluşturmayı ve çalışanlarımızın bu eğitimlere katılımlarını özel olarak teşvik etmeye" önem veriyoruz. Eğitim Prosedürümüz ile çalışanlarımızın; strateji ve hedefleri doğrultusunda, sahip oldukları potansiyeli ve mevcut bilgi / becerilerini sürekli geliştirmek için davranışsal ve mesleki yetkinliklerine yönelik gelişim ihtiyaçlarını belirliyor ve sonrasında gelişim araçlarını sağlamaya yönelik süreci ve işleyişi tanımlıyoruz. Eğitim ve gelişim planlamasını daha önce her pozisyon için belirlediğimiz kariyer basamaklarındaki sahip olunması gerektiğini düşündüğümüz yetkinliklere göre, performans değerlendirme döneminde belirlenen bireysel gelişim ihtiyaçlarının yanı sıra, kurumsal sürdürülebilirlik ihtiyaçları doğrultusunda yapıyoruz. Bu yaklaşımla, işbaşı eğitimlerinin dışında, Aydem Akademi ve dış eğitim firmaları aracılığıyla sunulan sınıf içi ve online eğitimler düzenliyoruz. Bununla birlikte kendi iç eğitimlerimizi yetiştirerek kendi deneyim ve tecrübelerimizi yeni kuşaklara aktarıyoruz. Ayrıca üretim çalışanları için başta iş güvenliği olmak üzere zorunlu tüm eğitimleri ve teknik gelişim eğitimlerini hassasiyetle tamamlıyor ve takip ediyoruz. Görev değişikliği ve rotasyon yapılan çalışanlarımıza da yeni görevi ile ilgili gerekli eğitimleri veriyoruz.

Aydem Akademi online eğitim platformu üzerinden çalışanlarımıza günün her saati mesleki ve kişisel gelişim eğitimlerine ulaşma fırsatı tanıyoruz. 2024 yılında platform üzerinden eğitime katılım oranı %85'ler seviyesinde gerçekleşmiştir.

# İnsan Kaynakları

## 3-Performans Yönetim Sistemi

Başarıyı ödüllendirmek ve çalışanlarımızın memnuniyetini artırmak üzere şeffaf bir yaklaşımla gerçekleştirdiğimiz Performans Yönetim Sistemi; çalışanların şirket hedeflerine ne ölçüde katkısı olduğunu ve bu hedeflere nasıl ulaşıldığını tespit etmek amacıyla performanslarının objektif ve etkili bir şekilde ölçülmesi ve değerlendirilmesi süreçlerini kapsar. Çalışanların yetkinliklerine ve iş sonuçlarına odaklanan performans değerlendirme sistemimizi, yılda bir kez tüm çalışanlarımıza uygulamaktayız. "Hedefler" ve "Yetkinlik" olmak üzere iki ana başlık altında oluşan sistemde; şirket hedeflerimizi, önceliklerimizi, kurumsal yetkinliklerimizi performans yönetim sistemi aracılığıyla tüm çalışanlarımızla paylaşıyoruz.

Her çalışan bu hedefler doğrultusunda birim yöneticisiyle birlikte şirketi başarıya ulaştıracak hedefleri bilerek, sorumluluk alanında buna etki edecek bireysel hedefleri belirlemektedir. Hedeflerin ölçülebilir olması esastır. Aynı zamanda çalışanların işini daha iyi icra etmesini sağlayacak profesyonel gelişim hedefleri de performans sisteminde önceliklendirilebilmektedir.

Kurumsal yetkinlikler ise davranış göstergeleri yardımıyla değerlendirilerek nihai performans sonucuna etki etmektedir. Amaç; çalışanların hedefleri doğrultusunda nasıl bir tutum ve davranış içinde bulunduğu gözlemlenmesi ve beklentinin ne yönde olduğunun aktarılmasıdır. Performans Yönetim Sistemi'nin etkinliğini artıran ara değerlendirme, tüm sürecin içinde önemli rol oynamaktadır. Hedefler belirlenirken, takip edilirken ve değerlendirilirken etkin olarak geri bildirimde bulunmak sistemin başarısını etkilediği için bu sürece çok önem gösterilmektedir. Performans değerlendirme sonuçları birçok alana girdi sağlamakta, bu ana başlıklar çerçevesinde yaptığımız değerlendirmeler; çalışan gelişim planlamaları, eğitim ihtiyaç analizi çalışmaları, ücret çalışmaları, şirket için terfi/rotasyon kararları gibi alanlarda kullanılmaktadır.



## 4-Ücret Yönetim Sistemi

Şirket Ücret Sistemi; makroekonomik göstergeler, faaliyet gösterilen sektör, ücret piyasası, iş kademeleri ve performansa bağlı olarak şekillendirilir. Ücret politikasının bir unsuru olarak, alanında uzman bağımsız danışmanlık şirketlerinin araştırma ve çalışmalarından faydalanılmaktadır. Bu doğrultuda yapılan düzenli piyasa analizlerini kullanarak şirketimizde adil ve piyasa rekabet edilebilir ücret ve yan haklar politikası uygulanmaktadır. Ayrıca çalışanlarımıza görev ve unvanlarına bağlı olarak çeşitli yan haklar sunulmaktadır. Bu bağlamda vizyonumuzla da uyumlu olacak şekilde İnsan Kaynakları bakış açımızla çalışanlarımız arasında cinsiyete dayalı ücret ayrımı yapılmamaktadır. Şirket olarak profesyonel ekibimizle birlikte her yıl ücret araştırmalarına katılmakta, şirketimizin ücret ve yan haklar stratejilerini yeniden değerlendirmekteyiz. Bununla birlikte Şirketimizde performansı ayarıştırıp ödüllendirerek çalışanı motive edecek bir sistem kurgusu yer almaktadır. Bu anlayışla şirketimizde ücretler; bireysel performans sonuçları, ücret araştırmaları, ekonomik göstergeler ve şirket içi dengeler doğrultusunda, yıl sonu ücret artış döneminde yılda bir kez olacak şekilde değerlendirilir.

## 5-Yetenek Yönetimi Süreçleri

Şirket, organizasyonu başarıya ulaştıracak en önemli kaynağı olan insan unsurunun değerini bilerek, tüm çalışanlarının profesyonel ve bireysel gelişimlerini öncelikli konular arasında belirlemiş, kariyer beklentilerini de dikkate alarak şirket içi terfi, transfer ve rotasyon sistemini devreye almıştır. Bu bağlamda şirketimiz deneyimli ve alanında uzman olan çalışanlarına organizasyonda oluşan pozisyon ihtiyaçlarını iç ilan ile duyurmaktadır. Seçim sürecinde farklı işe alım enstrümanlarını da kullanıp sürece dahil etmekte, böylelikle yetişmiş iş gücünü değerlendirerek çalışanlarına yatay ve dikey kariyer olanakları sunmaktadır.

Şirket içinde rotasyon ve görev değişikliği süreçlerinde İnsan Kaynakları ekibimiz tarafından çalışan ile ilk 2 ay boyunca düzenli iletişim kurmaktadır. Çalışanın performansı, talepleri, memnuniyeti ve ihtiyaçlarını bu süreçte takip edilmektedir. Görev değişikliği ve rotasyon yapılan çalışanlarımızın nakliye masrafları, nakliye ve taşıma sigortası giderleri, konaklama ve yerleşim yardımından oluşan nakdi yardım destekleri şirket tarafından sağlanmakta, taşınma süreçleri için izin olanağı sunulmaktadır.

Organizasyonun sağlıklı işleyişi şirket stratejisi ile uyumlu olarak ve değer üretiminde yüksek payı olan pozisyonların belirlenerek devamında bu rollere doğru yetkinliklerdeki çalışanların yerleştirilmesi amacı ile kritik roller tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda kritik rollerin tanımları, kritik rolde görev alan çalışanların rolle uyumunun takibi yapılmaktadır. Kısa, orta ve uzun vadede rol yedeklemesi olarak aksiyonlar planlanmaktadır. Bu planlamaların tamamlanması ile Genel Müdür görüş ve onayının ardından Yönetim Kurulu bilgisine sunulmaktadır.



## 6-Çalışma Ortamı ve Çalışma Mevzuatına Uyum

Çalışma ilişkileri, yürürlükteki mevzuata uygun olarak yürütülmektedir. Şirketimiz politikaları ve stratejileri doğrultusunda, belirlenen yönetmelik, prosedürler ve talimatlar dahilinde kullanılacak yöntem, araç, ölçüt, şart ve kurallar yazılı olarak belirlenmektedir. Çalışanlarımız arasında ırk, din, dil, renk, yaş, cinsiyet, ailevi durum, ulusal köken, sağlık durumu, fiziksel engel, cinsel tercih, mümkün ya da olası hamilelik durumu, sendikal aktiviteler ya da yasalarca belirlenen diğer faktörler dahilinde ayrımcılık yapılmasına hiçbir koşulda müsamaha göstermemekteyiz.

Çalışanlarımızın farklılıklarına değer vermeyi, çeşitliliği hedeflerimize ulaşmak için benimsemeyi ve çalışanlarımızın iş ortamında ifade özgürlüğü hakkını kullanmalarını sektöre uğratan her türlü durumun önüne geçmekteyiz.

Çalışanlarımıza sağlıklı, ergonomik, hijyenik, güvenli ve memnuniyetle çalışacakları çalışma koşulları sağlamakta ve İş Sağlığı ve Güvenliği prensipleri çerçevesinde gerekli önlemleri almaktayız. Çalışma ortamı ve şartlarını oluştururken, iş-aile yaşam dengesini dikkate alarak ve çalışan ebeveynlerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmaktayız. İş ortamında kötü muamele, yıldırma, insanlık dışı veya aşağılayıcı muamele, psikolojik şiddet, sözlü ya da yazılı herhangi bir iletişim yoluyla taciz ve istismar gibi olaylara kesinlikle müsamaha göstermemekteyiz.

# İnsan Kaynakları

## Öne Çıkan 2025 Uygulamalarımız

PUKÖ temelli yürütülen EYS çalışmaları kapsamında tüm çalışanlar ve şirketimiz için önemli konular ay bazında belirlenip bülten olarak yayınlanır. Yayınlanan bültende o ayki konunun genel özeti, şirketimiz için önemi ve bizden beklenenler ifade edilir. Ayın konusuna yönelik oluşturulan görseller bilgisayar arka planı olarak tüm çalışanların ekranlarına yansır.

## İşe Alım

Çalışanlarla ilk temasın gerçekleştirildiği işe alım süreçlerinde cinsiyetsiz CV yaklaşımı ve ayrımcılığa yer vermeyen bakış açısıyla şeffaf bir şekilde hareket edilmekte, Şirket'in temel değerleri olan Duyarlılık, Dinamiklik ve Hayata Dokunmak ilkeleri doğrultusunda ilerlenmektedir. Şirket'in iç portalları, web sitesi ve kariyer sayfalarında yayınlanan iş ilanlarıyla başlayan işe alım süreci; adayların, yetenek, tecrübe ve yetkinlik ölçüm kriterleriyle değerlendirilmesiyle devam ederken, Kişilik Envanteri ve Genel Yetenek testleriyle tamamlanmaktadır. Ayrıca çalışanların Şirket ve grup şirketlerindeki yeni kariyer fırsatlarına göz atabilmeleri, kariyerlerine yeni ve farklı bir yön verebilmeleri için her pazartesi günü açık pozisyonlar Kariyer Fırsatları başlığında paylaşılmaktadır.

## Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti

Çates Elektrik Üretim, yeni işe başlayan çalışanlarını "Hoş geldin paketi" ile karşılar, çalışanların yeni dünyaya gelen bebeklerine "Hoş geldin bebek paketi" ile "merhaba" demektedir. Geçtiğimiz yıllarda ise gerçekleştirdiği çalışan memnuniyet anket çıktıları doğrultusunda gelişim alanlarını belirleyerek, aksiyon planları oluşturmuş ve dönem içerisinde hayata geçirmiştir. Bu kapsamda güvenilirlik, hakkaniyet, takım ruhu ve saygı kriterlerinin gerekliliklerini yerine getiren Şirket, 2022 yılı için yapılan güvenilirlik anketine göre "Harika Bir İşyeri" olarak sertifikalandırılmıştır.

## Ücretlendirme, Yan Haklar ve Performans Yönetimi

Çates Elektrik Üretim, İnsan Kaynakları Politikası ışığında ücretlendirme süreçlerinde de titizlikle hareket etmekte, eşitlikçi bir anlayışla ilerlemektedir. Bu alanda global ve bağımsız bir ücretlendirme danışmanı ile çalışarak, süreçlerini adil ve tamamen performans analizlerine dayanan ücretlendirme sistemiyle yönetmektedir. Bu sayede çalışanlara cinsiyet, dil, din, ırk, mezhep, inanç, ulus, medeni durum ve benzeri nedenlerle herhangi bir ayrımcılık yapılmadığından emin olunmakta ve çalışanların da bu kapsamda kendilerini güvende hissedeceği bir çalışma ortamı sunulmaktadır. Ücretlendirme süreçleri kapsamında, çalışan ücretlerinin enflasyon karşısında korunması amacıyla 2024 yılının başında artış gerçekleştirilmiştir. Yine yıl içerisinde enflasyondaki yükselişin devam etmesi nedeniyle ikinci ücret düzenlemesi yapılmıştır. Çalışanlarına; özel sağlık sigortası, yıllık bazlı performans primi, pozisyon bazlı araç, telefon, laptop, yemek, yılbaşı ve özel günlerde hediyeler, kıdem ödülleri, evlenme ve doğum ödüllerini kapsayan çok geniş bir yelpazede yan haklar sunan Çates Elektrik Üretim; tüm çalışanlarının bu haklardan eşit bir şekilde faydalanmasını temin etmektedir. Çates Elektrik Üretim, çalışanlarına görev, sorumluluk ve yetkinlikleri dahilinde hedefler vermekte ve yıllık değerlendirmeler neticesinde prim ödemesi yapmaktadır. Bunu yaparken kariyerleri boyunca çalışanları motive eden, güven veren ve eşitlikçi bir yapıyla ilerlemektedir. Değerlendirme süreçlerinde temel yetkinlikler ve teknik bilgi derinliği gibi hususlar dikkate alınmaktadır.

## Staj Programları

Çates Elektrik Üretim 2024 yılında, bünyesinde yaklaşık 50 öğrenciye staj imkanı sağlayarak profesyonel iş hayatına adım atmalarını sağlamıştır. Gerek staj öncesi düzenlenen oryantasyon eğitimleri ile gerekse de stajları süresince kendilerine verilen pratik eğitimlerle iş hayatına hazırlanmalarına destek sağlanmaktadır.

## Çalışma Modeli

Optimum verimliliğe ulaşmak ve rekabet gücünü artırmak amacıyla bilgi teknolojileri altyapılarının dijitalleşme eksenindeki dönüşümünü COVID-19 salgını öncesinde tamamlayan Çates Elektrik Üretim, geliştirdiği yenilikçi iş yapış şekilleriyle ortaya çıkan yeni çalışma düzenine hızla adapte olmuştur. Şirket bu sayede, çalışanlarıyla birlikte daha dinamik ve yenilikçi bir organizasyona dönüşürken, sektörün geleceğine öncülük etme iddiasını da pekiştirmiştir. #Enerji için Biz diyerek hibrit çalışma sistemiyle takım ruhu, çeviklik ve öncülüğe odaklanan özgün bir çalışma modeli geliştirmiştir.

## Eğitim

Çates Elektrik Üretim, çalışanlarının gelişimlerini gözeten ve Şirket amaç ve hedefleri doğrultusunda daha verimli çalışmalarını hedefleyen bir Eğitim Politikası uygulamaktadır. Çalışanların eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, eğitim faaliyetlerinin planlanması ve uygulanması, tüm eğitim kayıtlarının tutulması ve eğitim değerlendirme esaslarının etkinliği özenle takip edilmektedir. Her bir çalışanın potansiyeli doğrultusunda; teknik, mesleki ve kişisel gelişim konularında ihtiyaçlarıyla uyumlu eğitimler planlanmaktadır. Dijital dönüşüm adımlarından biri olan; öğrenme yönetim sistemi alt yapısı ile kurulmuş Aydem Akademi eğitim platformu ile yapılan iş birliği neticesinde, çalışanlarımız 8000'den fazla eğitime online olarak istedikleri zaman istedikleri yerden ulaşabilme şansına sahip olmuşlardır. Online eğitim günlerinde, eğitimden maksimum faydanın sağlanabilmesi adına çalışanlar desteklenmektedir.



# İnsan Kaynakları

## Çalışan Bilgileri

31 Aralık 2025 ve 31 Aralık 2024 tarihi itibarıyla sona eren dönem için Şirket çalışanlarının sayısı aşağıdaki tabloda gösterilmektedir:

CİNSİYET DAĞILIMI	31 Aralık 2024			31 Aralık 2025		
	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK
<b>Beyaz Yaka</b>	54	11	43	58	14	44
Mühendis	16	2	14	17	3	14
İdari Personel	38	9	29	41	11	30
<b>Mavi Yaka</b>	327	2	325	337	2	335
İşletme Teknisyenleri	171	2	169	172	2	170
Bakım Teknisyenleri	156	-	156	165	-	165
<b>Toplam</b>	<b>381</b>	<b>13</b>	<b>368</b>	<b>395</b>	<b>16</b>	<b>379</b>

31 Aralık 2025 itibarıyla Şirket'te 395 personelin 17'si mühendis, 41'i idari personel, 172'si işletme teknisyeni ve 165'i bakım teknisyeni olarak çalışmaktadır. İlgili dönemlerde personel sayısında meydana gelen artışlar, eksik personellerin tamamlanmasından kaynaklanmaktadır.

YAŞ DAĞILIMI	31 Aralık itibarıyla									
	2024					2025				
	TOPLAM	18 - 39	40 - 49	50 - 59	60 ve üstü	TOPLAM	18 - 39	40 - 49	50 - 59	60 ve üstü
<b>Beyaz Yaka</b>	54	32	15	4	3	58	34	17	4	3
Mühendis	16	10	3	1	1	17	11	3	2	1
İdari Personel	38	22	12	2	2	41	23	14	2	2
<b>Mavi Yaka</b>	327	156	113	50	8	337	159	120	48	10
İşletme Teknisyenleri	171	73	61	34	3	172	73	59	35	5
Bakım Teknisyenleri	156	83	52	16	5	165	86	61	13	5
<b>Toplam</b>	<b>381</b>	<b>188</b>	<b>128</b>	<b>54</b>	<b>11</b>	<b>395</b>	<b>193</b>	<b>137</b>	<b>52</b>	<b>13</b>

EĞİTİM DAĞILIMI	31 Aralık itibarıyla									
	2024					2025				
	TOPLAM	Ortaöğretim	lise	Önlisans	Lisans ve üstü	TOPLAM	Ortaöğretim	lise	Önlisans	Lisans ve üstü
<b>Beyaz Yaka</b>	54	1	4	7	42	58	1	5	7	45
Mühendis	16	-	-	-	16	17	-	-	-	17
İdari Personel	38	1	4	7	26	41	1	5	7	28
<b>Mavi Yaka</b>	327	6	265	45	11	337	9	269	47	12
İşletme Teknisyenleri	171	1	146	17	7	172	1	146	17	8
Bakım Teknisyenleri	156	5	119	28	4	165	8	123	30	4
<b>Toplam</b>	<b>381</b>	<b>7</b>	<b>269</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>395</b>	<b>10</b>	<b>274</b>	<b>54</b>	<b>57</b>

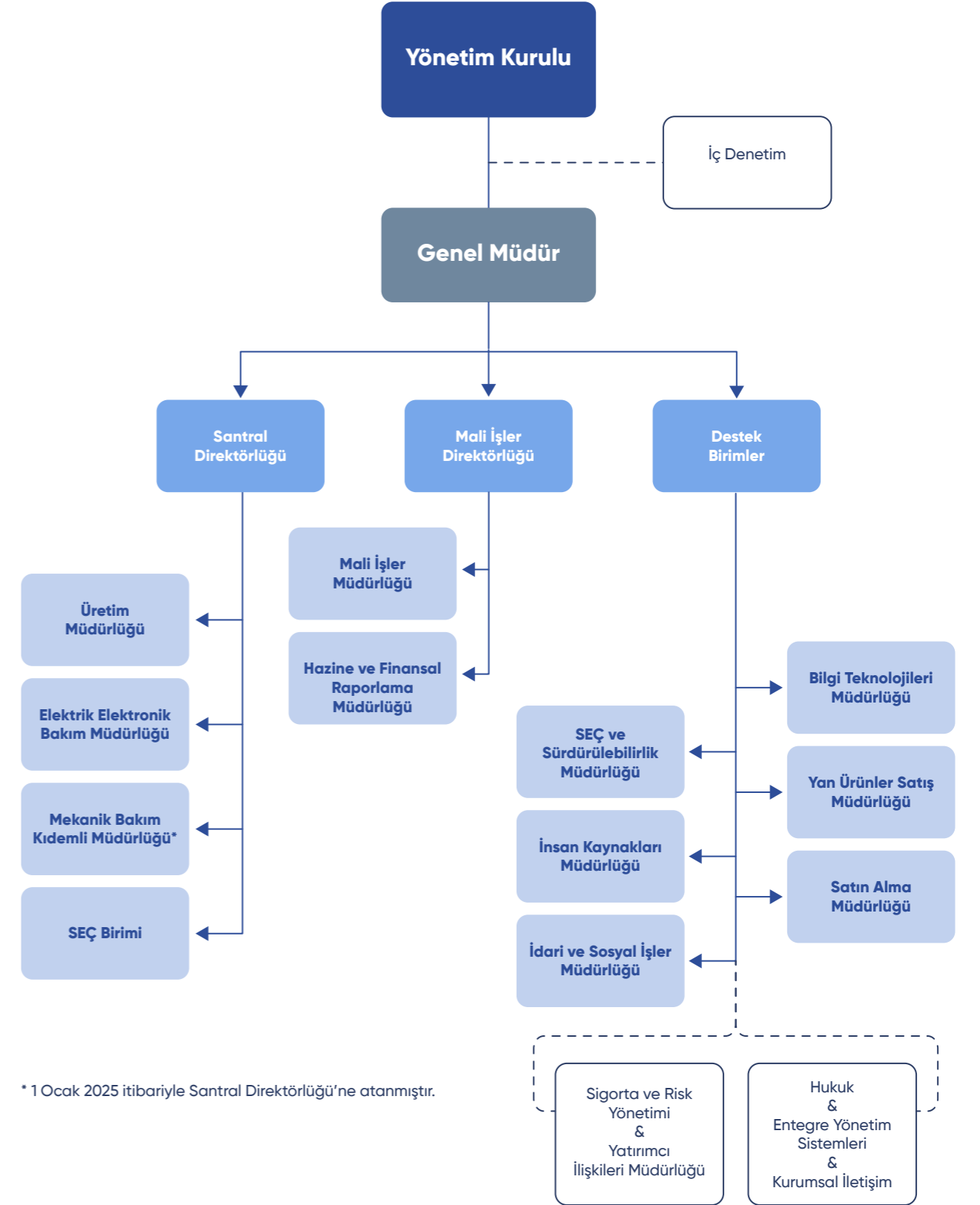
## İnsan Kaynakları

31 Aralık 2025 tarihi itibarıyla Şirket'in 337 personeli sendika üyesidir.

Şirket, çalışanlarının işe alınması veya işte tutulmasıyla ilgili olarak önemli herhangi bir ihtilaf veya sorun yaşamamıştır. Herhangi bir iş uyuşmazlığı veya personel ihtilafı nedeniyle Şirket faaliyetlerinde önemli bir durma veya kesinti söz konusu olmamıştır. Elektrik üretim faaliyetinde çalışanların 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 62'nci maddesi uyarınca greve gitmesinin yasaklanmış olması nedeniyle Şirket herhangi bir grevle karşılaşmamıştır. Özelleştirme öncesinde Santral'i işleten EÜAŞ'ın taşeron şirketlerinde çalışıp, özelleştirme sonrasında Şirket'te işe başlamış olan mavi yaka çalışanlar tarafından fark alacak talepli davalar açılmıştır. İşbu davalarda davacı işçiler, özelleştirme öncesine ilişkin çalışmaları kapsamında EÜAŞ işçilerinin aldıkları ücretleri almaları gerektiğine dair muvazaa tespiti talepli mahkeme kararlarının mevcut olduğunu ve kesinleşen bu kararlar dahilinde hak kazandıkları ücretlerin kazanılmış hak olduğunu iddia ederek, özelleştirme sonrasında da bu ücretler üzerinden kendilerine ödeme yapılması gerektiğini iddia ederek dava açmışlardır. İlk derece mahkemesinde karar verilen davalarda davanın reddi yönünde kararı verilmiş olup davacı taraflarca istinaf başvurusunda bulunulmuştur, ilgili dosyalar istinaf incelemesindedir. Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası ile devir aşamasında imzalanan toplu iş sözleşmesine ek protokollerde Şirket bünyesinde çalışan işçiler 4 gruba ayrılmış, kamudan devredilen işçiler ile devirden sonra Şirket bünyesinde çalışmaya başlayan işçilerin ücretleri farklı belirlenmiştir. Halen Şirket bünyesinde devirden önce ve devirden sonra diye sınıflandırılan aynı işi yapan, aynı unvana sahip fakat farklı ücretler alan işçiler mevcuttur. Toplu iş sözleşmelerinde bu ayırım mevcut olduğu sürece fark ücret alacağı talepli davaların açılma riski mevcuttur ancak istinaf incelemesinde bulunan ve Şirket lehine sonuçlanan bu davaların üst mahkeme incelemesinden geçerek yine Şirket lehine kesinleşmesi halinde bu risk ortadan kalkmış olacaktır.

Şirket ilgili davaların faaliyetlerini önemli derecede olumsuz etkileyeceğini düşünmemektedir.

## Organizasyon Şeması



## Bilgi Teknolojileri

Şirket, Aydem Holding'den bilgi teknolojileri ve GDZ Enerji Yatırımları A.Ş.'den bilgi sistemleri hizmetleri almaktadır.

Dijitalleşme veri kalitesini artırarak, izlenebilirliği kolaylaştırmaktadır. Geleneksel yöntemlerle, veri toplama ve analiz süreci oldukça zaman alıcı ve hatalara açık olabilir. Dijital platformlar kullanılarak veriler otomatik olarak toplanarak gerçek zamanlı izlenebilir hale gelmektedir. Bu durum veri kalitesini artırırken hataların tespit edilmesini de hızlandırmaktadır. ÇATES olarak dijitalleşme iş sürekliliğimizin bir parçasıdır. Verilerin dijital olarak toplanması ve analiz edilmesi sayesinde, santral işlemlerinin sürekli olarak takip edilmesi ve yönetilmesi mümkün olmaktadır.

Sürekli evrilen teknolojik ilerlemeler ve bilgi güvenliği üretim süreçlerinde kritik önemdedir. Santralimizde gerçekleştirdiğimiz dijitalleşme ve otomasyon yatırımları, enerji üretimini daha verimli ve sürdürülebilir bir şekilde gerçekleştirmemize olanak tanımaktadır. Bu yatırımlar sayesinde, üretimimizi optimize ediyor, kaynaklarımızı daha etkin bir şekilde kullanarak verimlilik ve maliyet tasarrufu sağlıyoruz. Otomasyon sistemlerimizin entegrasyonu ile, ekipmanlarımızın durumunu gerçek zamanlı olarak izliyor, olası arızaları önceden tespit ederek iş sürekliliğini sağlıyoruz.

Otomasyonun getirdiği veri analitiği ile operasyonel riskleri en aza indirerek iş güvenliğini en üst düzeye çıkarmayı hedefliyoruz.

Dijitalleşmenin getirdiği avantajları tam anlamıyla değerlendirebilmek için bilgi güvenliğine verdiğimiz önemi ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ile destekliyoruz. ÇATES olarak, bilgi güvenliği stratejilerimizi sürekli olarak gözden geçiriyor, en güncel siber güvenlik protokollerini uygulayarak çalışanlarımızı bu konuda eğitiyoruz.

Çates Elektrik Üretim'in 2025 yılı bilgi teknolojileri çalışmalarının odağında dijitalleşme, altyapının güçlendirilmesi ve siber güvenlik yer almıştır. Bilgi Teknolojileri Müdürlüğü bu ekseninde dijital dönüşüm uygulamalarını geliştirmeye, Şirket'in teknoloji ihtiyaçlarına yönelik yeni uygulamaları iş birimlerine kazandırmaya devam etmiştir.

Şirketimizde dijitalleşmenin getirdiği avantajları güvenli bir şekilde kullanabilmek için ISO/IEC 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi standardı çerçevesinde, etkin bir Kurumsal Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi uyguluyoruz. Devreye alınan uygulamalarla Şirket'in regülasyonlara olan uyumluluğu artırılmış; bilgi güvenliği, kişisel verilerin korunumu, kurumsal verinin gizliliği için mevcut yapıyı destekleyici adımlar atılmıştır. Bilgi güvenliği stratejilerimizi sürekli olarak gözden geçiriyor, en güncel siber güvenlik teknolojileri ile sistemlerimizi koruyoruz.

En önemli varlıklarımızdan biri olan verinin gizliliğini, bütünlüğünü ve erişilebilirliğini sağlamak en büyük önceliğimizdir. Verinin elde edildiği, işlendiği, iletildiği ve saklandığı ortamlarda teknik ve idari tedbirler ile ilgili tüm kontrolleri yapıyoruz.

Bilgi Teknolojileri Müdürlüğü, son kullanıcı ihtiyaçlarını doğru analiz ederek, uygun ve doğru kurumsal donanımlar ve çözümlerle çağın gerektirdiği teknoloji ürünlerinin Şirket'in iş birimleriyle buluşmasını sağlamayı sürdürmüştür. Yerinde ve uzaktan destek çalışmalarıyla kullanıcıların süreçlerinde kesinti yaşanmaması adına 7/24 son kullanıcı desteği verilmiştir.

Yine yıl içerisinde, Şirketin ihtiyaçları yerinde analiz edilmiş ve iş süreçleri içselleştirilerek, teknoloji gereksinimlerinin ve ihtiyaçların doğru tespit edilmesi sağlanmıştır. Tespitler doğrultusunda kurumsal uygulamalar, güvenlik ve altyapıda ihtiyaca yönelik çalışmalar yapılmıştır.

Bilgi Teknolojileri Müdürlüğü, 2025 yılında da siber güvenlik, kesintisiz iletişim ve sürdürülebilirlik temel odaklarıyla çalışmalarını şekillendirmeye ve iş birimlerinden gelen teknoloji ihtiyaçları ve yeni dijital dönüşüm taleplerine yönelik güncel uygulamaları devreye alarak tüm paydaşlarına destek olmaya devam edecektir.

Enerji sektörüyle ilişkili, global ölçekte fayda sağlayan çözümleri takip ederek, Şirket'e fayda sağlayacak donanım, uygulama ve çözümler için çalışmalar yapmayı, dünya çapında kabul gören operasyonel uygulamaları Şirketimizde de devreye alınmasına yönelik destek faaliyetlerini sürdürecektir.

Bilgi Teknolojileri Müdürlüğü, altyapı iyileştirmelerine ve güvenlik çözümlerine yenilerini ekleyerek olgunluk seviyesini artırmayı, üretim tesisimizle merkezi birimler arasında güvenli ve kesintisiz haberleşmeyi temin etmeyi, iş birimlerinin süreçlerine her noktadan erişebilecekleri donanımları sağlamayı ve böylelikle Şirket için ürettiği katma değeri artırmayı hedeflemektedir.



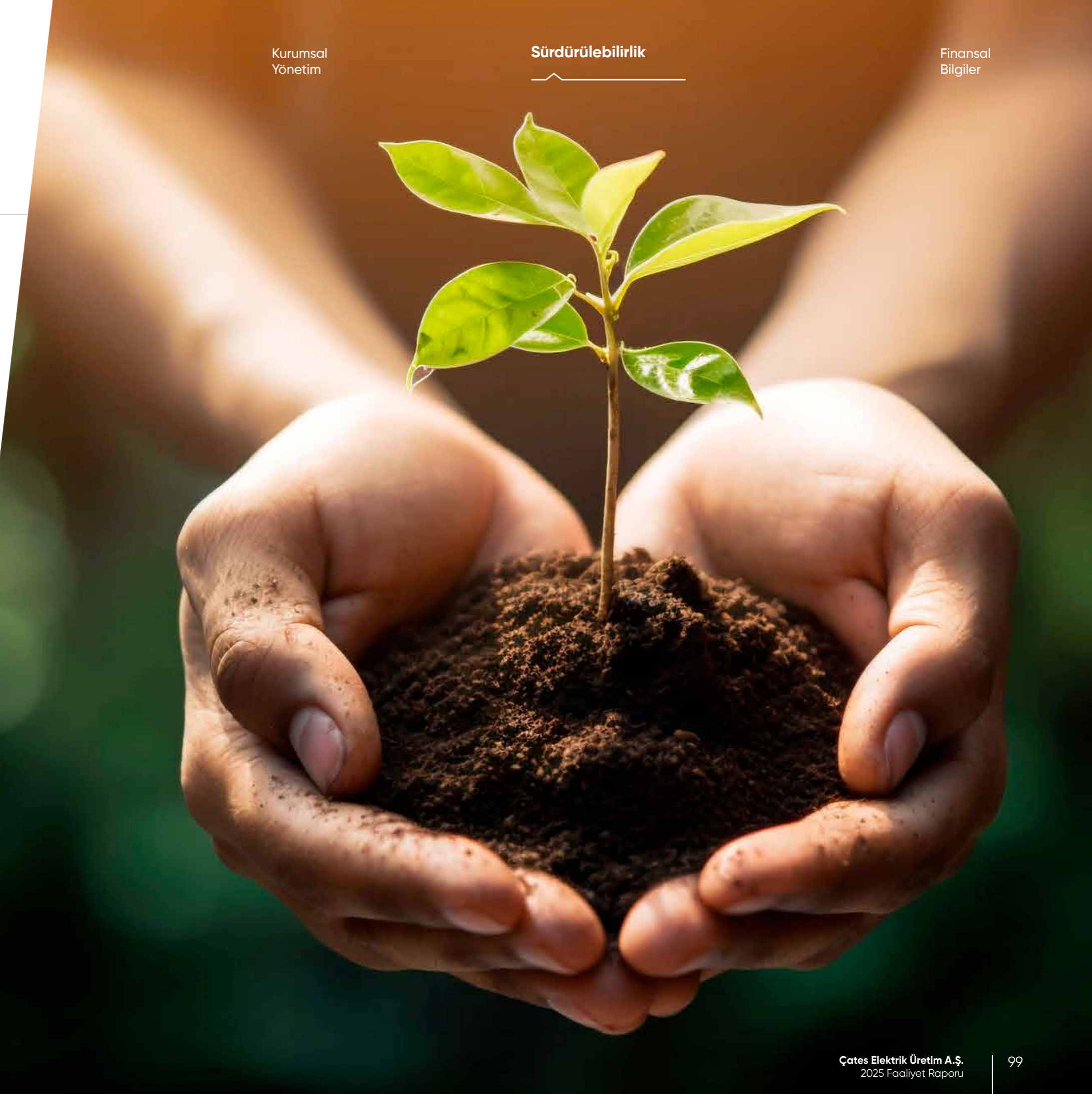
## Araştırma ve Geliştirme Faaliyetleri

Bulunmamaktadır.

## Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi

"Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi" halka açık ortaklıkların Çevresel, Sosyal, Kurumsal Yönetim (ÇSY) çalışmalarını yürütürken açıklamaları beklenen temel ilkeleri içermektedir.

**Genel Bilgilendirme:** Şirket sürdürülebilirlik ile ilgili bilgilerinin detaylarını her yıl Haziran ayında Sürdürülebilirlik Raporu ile yayınlamakta olup, Sürdürülebilirlik Raporunda yayınlanan bilgiler bir önceki yıl verilerini kapsamaktadır.



# Sürdürülebilirlik İlkeleri

## Uyum Çerçevesi

	UYUM DURUMU	EVET	KISMEN	HAYIR	İLGİSİZ	AÇIKLAMA	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ (Sayfa Numarası, İnternet sitesinde yer aldığı menü adı)
<b>A. Genel İlkeler</b>							
<b>A1. Strateji, Politika ve Hedefler</b>							
A1.1	Ortaklık yönetim kurulu tarafından öncelikli çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim (ÇSY) konuları, riskleri ve fırsatları belirlenmiştir.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 22-31, 59
A1.2	Ortaklık yönetim kurulu tarafından ÇSY politikaları (Örn: Çevre Politikası, Enerji Politikası, İnsan Hakları ve Çalışan Politikası vb.) oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.	X				Web sitesi ve Sürdürülebilirlik Raporunda ilgili politikalara yer verilmiştir.	<a href="https://www.cates.com.tr/politikalar">https://www.cates.com.tr/politikalar</a>
A1.2	ÇSY politikaları kapsamında belirlenen kısa ve uzun vadeli hedefler kamuya açıklanmıştır.		X			Dönem belirtmeksizin 2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa:36,42
<b>A2. Uygulama/İzleme</b>							
A2.1	ÇSY politikalarının yürütülmesinden sorumlu komiteler ve/veya birimler ile ÇSY konularıyla ilgili ortaklıktaki en üst düzey sorumlular ve görevleri belirlenerek kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 15-19
A2.2	Sorumlu komite ve/veya birim tarafından, politikalar kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler yıl içinde en az bir kez yönetim kuruluna raporlanmıştır.	X				Yönetim Kurulu bünyesinde, Denetim, Kurumsal Yönetim, Riskin Erken Saptanması, Yatırım, Sürdürülebilirlik komiteleri bulunmakta ve bu komiteler koordineli bir şekilde düzenli toplantılar gerçekleştirilmektedir. Tüm komiteler doğrudan Yönetim Kurulu'na rapor vermektedir.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 15
A2.2	ÇSY hedefleri doğrultusunda uygulama ve eylem planları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.		X			2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda kısmen açıklanmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 36,42
A2.3	ÇSY Kilit Performans Göstergeleri (KPG) ile söz konusu göstergelere yıllar bazında ulaşma düzeyi kamuya açıklanmıştır.	X				KPGlere yıl bazında ulaşma düzeyleri paylaşılmamaktadır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 36
A2.4	İş süreçlerine veya ürün ve hizmetlere yönelik sürdürülebilirlik performansını iyileştirici faaliyetler kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 34-37, 55-66
<b>A3. Raporlama</b>							
A3.1	Faaliyet raporlarında ortaklığın sürdürülebilirlik performansına, hedeflerine ve eylemlerine ilişkin bilgi anlaşılabilir, doğru ve yeterli bir şekilde verilmiştir.	X				2024 Faaliyet Raporu'nda paylaşılmıştır.	
A3.2	Ortaklık tarafından, faaliyetlerinin Birleşmiş Milletler (BM) 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından hangileri ile ilişkili olduğuna ilişkin bilgi kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 57
A3.3	ÇSY konularında aleyhte açılan ve/veya sonuçlanan, ÇSY politikaları açısından önemli nitelikteki ve/veya faaliyetleri önemli ölçüde etkileyecek davalar kamuya açıklanmıştır.	X				Herhangi bir davaya taraf olunmamıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa:13, 16-18, 22, 39
<b>A4. Doğrulama</b>							
A4.1	Ortaklığın ÇSY Kilit Performans ölçümleri bağımsız üçüncü tarafça doğrulanmış ve kamuya açıklanmıştır.	X				Sera gazı hesaplamaları doğrulanmıştır. 2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 1, 35
<b>B. Çevresel İlkeler</b>							
B1	Ortaklık, çevre yönetimi alanındaki politika ve uygulamaların, eylem planlarının, çevresel yönetim sistemlerini (ISO 14001 standardı ile bilinmektedir) ve programlarını kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 13, 34-37, 55
B2	Çevre yönetimine ilişkin bilgilerin vermesinde hazırlanan çevresel raporlara ilişkin olarak raporun kapsamı, raporlama dönemi, raporlama tarihi, raporlama koşulları ile ilgili kısıtlar kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 4
B3	A2.4'te verilmiştir.	X					
B4	Menfaat sahipleri (Yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve çalışanlar gibi) bazında performans teşvik sistemleri kapsamında ödülendirme kriterlerine dahil edilen çevresel hedefler kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 36
B5	Öncelikli olarak belirlenen çevresel sorunların iş hedeflerine ve stratejilerine nasıl entegre edildiği kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 21, 59
B6	A2.4'te verilmiştir.						
B7	Operasyon süreci dahil ortaklık değer zinciri boyunca tedarikçi ve müşterileri de kapsayacak şekilde çevresel konuların nasıl yönetildiği, iş hedeflerine ve stratejilere nasıl entegre edildiği kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 22-31
B8	Çevre konusunda ilgili kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşlarının politika oluşturma süreçlerine dahil olup olmadığı ve bu kurum ve kuruluşlarla yapılan iş birlikleri kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 33,58
B9	Çevresel göstergeler (Sera gazı emisyonları (Kapsam-1 (Doğrudan), Kapsam-2 (Enerji dolaylı), Kapsam-3 (Diğer dolaylı), hava kalitesi, enerji yönetimi, su ve atık su yönetimi, atık yönetimi, biyoçeşitlilik etkileri) ışığında çevresel etkileri ile ilgili bilgileri dönemsel olarak karşılaştırılabilir bir şekilde kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 67
B10	Verileri toplamak ve hesaplamak için kullanılan standart, protokol, metodoloji ve baz yıl ayrıntıları kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 34-37

	UYUM DURUMU	EVET	KISMEN	HAYIR	İLGİSİZ	AÇIKLAMA	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ (Sayfa Numarası, İnternet sitesinde yer aldığı menü adı)
B11	Önceki yıllarla karşılaştırılabilir olarak rapor yılı için çevresel göstergelerinin artış veya azalışı kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 67
B12	Çevresel etkilerini azaltmak için kısa ve uzun vadeli hedefler belirlenmiş, bu hedefler ve geçmiş yıllarda belirlenen hedeflere göre ilerleme durumu kamuya açıklanmıştır.		X			2024 Sürdürülebilirlik Raporunda kısmen açıklanmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 36
B13	İklim krizi ile mücadele stratejisi oluşturulmuş ve planlanan eylemler kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 33
B14	Ürünler ve/veya hizmetlerin çevreye potansiyel olumsuz etkisini önlemek veya bu etkileri minimuma indirmek amacıyla program ya da prosedürler oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.		X			Web sitesi ve Sürdürülebilirlik Raporunda ilgili program ve prosedürlere yer verilmiştir.	<a href="https://www.cates.com.tr/surdurulebilirlik/sec-ve-surdurulebilirlik">https://www.cates.com.tr/surdurulebilirlik/sec-ve-surdurulebilirlik</a>
B15	Üçüncü tarafların (örn. tedarikçi, alt yüklenici, bayi vb.) sera gazı emisyon miktarlarında azaltım sağlanmaya yönelik aksiyonlar alınmış ve bu aksiyonlar kamuya açıklanmıştır.			X		Konu ile ilgili olarak üçüncü taraflar için herhangi bir faaliyet yürütülmektedir.	
B15	Çevresel etkileri azaltmaya yönelik girişim ve projelerin sağladığı çevresel fayda/kazanç ve maliyet tasarrufları kamuya açıklanmıştır.				X	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 44
B16	Enerji tüketimi (doğal gaz, motorin, benzin, LPG, kömür, elektrik, ısıtma, soğutma vb.) verileri Kapsam-1 ve Kapsam-2 olarak kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 34-35
B17	Raporlama yılında üretilen elektrik, ısı, buhar ve soğutma hakkında kamuya açıklama yapılmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 43
B18	Yenilenebilir enerji kullanımının artırılması, sıfır veya düşük karbonlu elektrığe geçiş konusunda çalışmalar yapılmış ve kamuya açıklanmıştır.		X			2024 Sürdürülebilirlik Raporunda kısmen açıklanmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 33
B19	Yenilenebilir enerji üretim ve kullanım verileri kamuya açıklanmıştır.			X		Şirket yenilenebilir enerji üretmemektedir. Yenilenebilir kullanım verileri oranın tam bilinmemesi nedeniyle kamuya açıklanmamıştır.	
B20	Enerji verimliliği projeleri yapılmış ve enerji verimliliği projeleri sayesinde elde edilen enerji tüketim ve emisyon azaltım miktarı kamuya açıklanmıştır.		X			2024 Sürdürülebilirlik Raporunda kısmen açıklanmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 34-36
B21	Su tüketimi, varsa yer altından veya yer üstünden çekilen, geri dönüştürülen ve deşarj edilen su miktarları, kaynakları ve prosedürleri kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.
B22	Operasyonlar veya faaliyetlerinin herhangi bir karbon fiyatlandırma sistemine (Emisyon Ticaret Sistemi, Cap & Trade veya Karbon Vergisi) dâhil olup olmadığı kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Sürdürülebilirlik Raporu kamuya açık yayınlanmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 23, 33, 40
B23	Raporlama döneminde biriken veya satın alınan karbon kredisi bilgisi kamuya açıklanmıştır.				X	Biriken veya satın alınan karbon kredisi olmadığı için bu bilgi paylaşılmamıştır.	
B24	Ortaklık içerisinde karbon fiyatlandırma uygulanıyor ise ayrıntıları kamuya açıklanmıştır.			X		Ortaklık içerisinde kamuya açıklanan karbon fiyatlandırma faaliyeti bulunmamaktadır.	
B25	Ortaklığın çevresel bilgilerini açıkladığı platformlar kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Sürdürülebilirlik Raporu kamuya açık yayınlanmıştır.	
<b>C. Sosyal İlkeler</b>							
<b>C1. İnsan Hakları ve Çalışan Hakları</b>							
C1.1	İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, Türkiye'nin onayladığı ILO Sözleşmeleri ve diğer ilgili mevzuatı kapsayacak şekilde Kurumsal İnsan Hakları ve Çalışan Hakları Politikası oluşturulmuş, politikanın uygulanmasıyla ilgili sorumlular belirlenmiş ve politika ile sorumlular kamuya açıklanmıştır.	X				Web sitesinde İnsan Kaynakları Politikasında yer verilmiştir.	<a href="https://www.cates.com.tr/politikalar/insan-kaynaklari-politikasi">https://www.cates.com.tr/politikalar/insan-kaynaklari-politikasi</a>
C1.2	Tedarik ve değer zinciri etkileri de gözletilerek adil iş gücü, çalışma standartlarının iyileştirilmesi, kadın istihdamı ve kapsayıcılık konularına (cinsiyet, ırk, din, dil, medeni durum, etnik kimlik, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, alerji sorumluluklar, sendikalar faaliyetleri, siyasi görüş, engellilik, sosyal ve kültürel farklılıklar vb. konularda ayırım yapılmaması gibi) çalışan haklarına ilişkin politikasında yer verilmiştir.	X				Web sitesinde İnsan Kaynakları Politikasında yer verilmiştir.	<a href="https://www.cates.com.tr/politikalar/insan-kaynaklari-politikasi">https://www.cates.com.tr/politikalar/insan-kaynaklari-politikasi</a>
C1.3	Belirli ekonomik, çevresel, toplumsal faktörlere duyarlı kesimlerin (düşük gelirli kesimler, kadınlar vb.) veya azınlık haklarının/fırsat eşitliğinin gözletilmesi konusunda değer zinciri boyunca alınan önlemler kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 60-63
C1.4	Ayrımcılığı, eşitsizliği, insan hakları ihallerini, zorla çalıştırma ve çocuk işçi çalıştırma önleyici ve düzeltici uygulamalara ilişkin gelişmeler kamuya açıklanmıştır.	X				Web sitesinde ve 2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 60-63 <a href="https://www.cates.com.tr/politikalar">https://www.cates.com.tr/politikalar</a>
C1.5	Çalışanlara yapılan yatırım (eğitim, gelişim politikaları), tazminat, tanınan yan haklar, sendikalaşma hakkı, iş/hayat dengesi çözümleri ve yetenek yönetim konularına çalışan haklarına ilişkin politikasında yer verilmiştir.	X				Web sitesinde İnsan Hakları Politikasında paylaşılmıştır.	<a href="https://www.cates.com.tr/politikalar/insan-kaynaklari-politikasi">https://www.cates.com.tr/politikalar/insan-kaynaklari-politikasi</a>
C1.5	Çalışan şikâyetleri ve anlaşmazlıkların çözümüne ilişkin mekanizmalar oluşturularak uyumsuzluk çözüm süreçleri belirlenmiştir.	X				Web sitesinde Etik Kuralları ve Çalışma İlkeleri belgesinde paylaşılmıştır.	<a href="https://www.cates.com.tr/politikalar/etik-kurallari-ve-calisma-ilkeleri">https://www.cates.com.tr/politikalar/etik-kurallari-ve-calisma-ilkeleri</a>
C1.5	Çalışan memnuniyetinin sağlanmasına yönelik olarak raporlanan dönem içinde yapılan faaliyetler kamuya açıklanmıştır.			X		Çalışan memnuniyetinin sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılmakta ve bu değer ölçülmektedir fakat bu çalışmalar kamuya paylaşılmamıştır.	
C1.6	İş sağlığı ve güvenliği politikaları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.	X				Web sitesinde ve 2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 62 <a href="https://www.cates.com.tr/politikalar/is-sagligi-ve-guvenligi-politikasi">https://www.cates.com.tr/politikalar/is-sagligi-ve-guvenligi-politikasi</a>
C1.6	İş kazalarını önleme ve sağlığın korunması amacıyla alınan önlemler ve kaza istatistikleri kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Sürdürülebilirlik Raporu kamuya açık yayınlanmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu - Sayfa: 62,63,68
C1.7	Kişisel verilerin korunması ve veri güvenliği politikaları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.	X				Web sitesinde paylaşılmıştır.	<a href="https://www.cates.com.tr/politikalar/bilgi-guvenligi-yonetimi">https://www.cates.com.tr/politikalar/bilgi-guvenligi-yonetimi</a>

# Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi

		UYUM DURUMU				AÇIKLAMA	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ (Sayfa Numarası, İnternet sitesinde yer aldığı menü adı)
		EVET	KISMEN	HAYIR	İLGİZ		
C18	Etik politikası oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	<a href="https://www.cates.com.tr/politikalar/etik-kurallar-ve-calisma-ilkeleri">https://www.cates.com.tr/politikalar/etik-kurallar-ve-calisma-ilkeleri</a>
C19	Toplumsal yatırım, sosyal sorumluluk, finansal kapsayıcılık ve finansmana erişim kapsamındaki çalışmalarını açıklar.		X			2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu- Sayfa: 66
C110	Çalışanlara ÇSY politikaları ve uygulamaları konusunda bilgilendirme toplantıları ve eğitim programları düzenlenmiştir.		X			Çalışanların ÇSY politikaları ve uygulamaları konusunda bilgilendirmeleri için eğitimler düzenlenmektedir. Yapılan çalışmaların genel bilgileri paylaşılmış ama eğitimlerin kırımlarına yer verilmemiştir.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu- Sayfa: 42, 71
<b>C2. Paydaşlar, Uluslararası Standartlar ve İnisiyatifler</b>							
C21	Müşteri şikâyetlerinin yönetimi ve çözümüne ilişkin müşteri memnuniyeti politikası düzenlenmiş ve kamuya açıklanmıştır.				X	Müşteri memnuniyeti ölçülmekle beraber şirket faaliyetlerinde her zaman koşulsuz müşteri memnuniyeti baz alınmaktadır.	
C22	Paydaşlarla yürütülen iletişim (hangi paydaş, konu ve sıklık) hakkında bilgiler kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu- Sayfa: 58
C23	Raporlamalarda benimsenen uluslararası raporlama standartları açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu- Sayfa: 4
C24	Sürdürülebilirlik ile ilgili benimsenen prensipler, imzacı veya üye olunan uluslararası kuruluş, komite ve ilkeler kamuya açıklanmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu- Sayfa: 15-19, 66
C25	Borsa İstanbul'un ve/veya uluslararası endeks sağlayıcıların sürdürülebilirlik endekslerinde yer almak için gelişmelerde bulunulmuş, çalışmalar yürütülmüştür.			X		Bu konu azelinde ek bir gelişme / çalışma yapılmamıştır.	
<b>D. Kurumsal Yönetim İlkeleri</b>							
D1	Sürdürülebilirlik alanındaki tedbirler ve stratejilerin belirlenmesinde menfaat sahiplerinin görüşlerine başvurulmuştur.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu- Sayfa: 15-20
D2	Sosyal sorumluluk projeleri, farkındalık etkinlikleri ve eğitimler ile sürdürülebilirlik konusu ve bunun önemi hakkında farkındalığın artırılması konusunda çalışmalar yapılmıştır.	X				2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporunda paylaşılmıştır.	2024 Yılı Sürdürülebilirlik Raporu- Sayfa: 66

# FİNANSAL BİLGİLER



## 2025 Yılı Kâr Dağıtım Teklifi

Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Kâr Payı Rehberi'nin Kâr Payı Dağıtımına İlişkin Genel Esaslar bölümünde yer alan 7. maddeye göre, dağıtılması öngörülen kâr payı tutarının tamamı, ancak yasal kayıtlarda (Vergi Usul Kanunu'na göre tutulan kayıtlarda) mevcut net dağıtılabilir kârdan veya diğer kaynaklardan karşılanabildiği sürece dağıtılacaktır. Bir başka deyişle, dağıtılacak kâr payı tutarında üst sınır, yasal kayıtlarda yer alan ilgili kâr dağıtım kaynaklarının dağıtılabilir tutarıdır.

Bu kapsamda; Rapor tarihi itibarıyla Şirketimizin Yönetim Kurulu tarafından kar payı dağıtımı konusunda alınmış bir karar bulunmamaktadır.

## 2025 Yılı Kâr Dağıtım Tablosu

ÇATES ELEKTRİK ÜRETİM A.Ş. 2025 YILI KÂR PAYI ORANLARI TABLOSU					
	TOPLAM DAĞITILAN KÂR		TOPLAM DAĞITILAN KÂR	1 TL NOMİNAL	
	NAKİT (TL)	BEDELSİZ (TL)	ORANI (%)	TUTARI (TL)	ORANI (%)
BRÜT	-	-	0.00	0.000	0.00
NET (*)	-	-	0.00	0.000	0.00

(\*) Net hesaplama, %15 oranında gelir vergisi stopajı olacağı varsayımı ile yapılmıştır.

ÇATES ELEKTRİK ÜRETİM A.Ş. 2025 YILI KÂR DAĞITIM TABLOSU		
	SPK'ya Göre	Yasal Kayıtlara Göre
1. Ödenmiş/Çıkarılmış Sermaye		165.200.000
2. Toplam Yasal Yedek Akçe (Yasal Kayıtlara Göre)		-
Esas sözleşme uyarınca kar dağıtımında imtiyaz var ise söz konusu imtiyaza ilişkin bilgi		Yoktur
3. Vergi Öncesi Dönem Karı/(Zararı)		
4. Vergi Gideri (-)		
5. Net Dönem Karı/(Zararı) (=)		
6. Geçmiş Yıllar Zararları (-)		
7. Genel Kanuni Yedek Akçe Yasal Kayıtlara Göre		
8. <b>NET DAĞITILABİLİR DÖNEM KARI (=)</b>		
9. Yıl İçinde yapılan bağışlar (+)		
10. Birinci Temettünün hesaplanacağı bağışlar eklenmiş net		
11. Ortaklara Birinci Temettü		
- Nakit		
- Bedelsiz		
- Toplam		
12. İmtiyazlı Hisse Senedi Sahiplerine		
13. Yönetim kurulu üyelerine, çalışanlara vb.'e temettü		
14. İntifa Senedi Sahiplerine Dağıtılan Temettü		
15. Ortaklara İkinci Temettü		
- Nakit		
- Bedelsiz		
- Toplam		
16. Genel Kanuni Yedek Akçe		
17. Statü Yedekleri		
18. Özel Yedekler		
19. Olağanüstü Yedek		
20. Dağıtılması Öngörülen Diğer Kaynaklar		

## Katılım Finans İlkeleri Bilgi Formu

Şirketimizin Katılım Finans İlkeleri Bilgi Formuna Şirketimizin Yatırımcı İlişkileri sayfasında yer alan Diğer Raporlar menüsü üzerinden veya <https://www.cates.com.tr/diger-raporlar> linkinden ulaşabilirsiniz.

## Sorumluluk Beyanı

ÇATES ELEKTRİK ÜRETİM A.Ş.

SERMAYE PİYASASI KURULU'NUN 11-14.1. SAYILI SERMAYE PİYASASINDA FİNANSAL RAPORLAMA YA İLİŞKİN ESASLAR TEBLİĞİ'NİN 9. MADDESİ GEREĞİNCE HAZIRLANAN SORUMLULUK BEYANI

Finansal Tablo Ve Faaliyet Raporunun Kabulüne İlişkin Yönetim Kurulu Kararının;

KARAR TARİHİ: 02.03.2026  
KARAR SAYISI: 2026/05

Şirketimizce hazırlanan ve Bağımsız Denetim Şirketi PwC Bağımsız Denetim Ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş. tarafından inceleme-ye tabi tutulan 01.01.2025-31.12.2025 dönemine ait, Sermaye Piyasası Kurulu'nun ("SPK") Seri II-14.1 Sayılı "Sermaye Piyasasında Finansal Raporlamaya İlişkin Esaslar Tebliği" ("Tebliğ") uyarınca Türkiye Muhasebe Standartları/Türkiye Finansal Raporlama Standartları (TMS/IFRS) ve SPK tarafından belirlenen formatlarla uyumlu olarak hazırlanan dipnotları ile birlikte "Solo Finansal Durum Tablosu", "Kapsamlı Gelir Tablosu", "Nakit Akış Tablosu", "Özkaynak Değişim Tablosu", "Yönetim Kurulu Yıllık (Entegre) Faaliyet Raporu" ("Finansal Raporlar"), "Kurumsal Yönetim Uyum Raporu", "Kurumsal Yönetim Bilgi Formu", "Katılım Finans İlkeleri Bilgi Formu" ve "Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi" nin SPK düzenlemeleri doğrultusunda;

- Tarafımızca incelendiğini,
- Şirketimizdeki görev ve sorumluluk alanımızda sahip olduğumuz bilgiler çerçevesinde, önemli konularda gerçeğe aykırı bir açıklama ve açıklamanın yapıldığı tarih itibarıyla yanıltıcı olması sonucunu doğurabilecek herhangi bir eksiklik içermediğini,
- Şirketimizdeki görev ve sorumluluk alanımızda sahip olduğumuz bilgiler çerçevesinde, Finansal Raporlama Tebliği uyarınca hazırlanmış finansal tabloların, işletmenin aktifleri, pasifleri, finansal durumu ve kar zararı ile ilgili gerçeği dürüst bir biçimde yansıttığını ve faaliyet raporunun işin gelişimi ve performansını ve işletmenin finansal durumunu, karşı karşıya olunan önemli risk ve belirsizliklerle birlikte dürüstçe yansıttığını,

Bilgilerinize sunar, yapılan açıklamadan dolayı sorumlu olduğumuzu beyan ederiz.

Saygılarımızla,

Yönetim Kurulu Başkanı  
Aydem Holding A.Ş.'yi Temsilen  
Mehmet Akif GÜL

*Aslında imza vardır.*

Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı  
Rıdvan Edip AKDENİZ

*Aslında imza vardır.*

Yönetim Kurulu Üyesi  
Baran SALDANLI

*Aslında imza vardır.*

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi  
Ayben KOY

*Aslında imza vardır.*

Yönetim Kurulu Üyesi  
Fatma Elif YAĞLI

*Aslında imza vardır.*

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi  
Kemal USLU

*Aslında imza vardır.*

## 2025 Yılında Yapılan Özel Denetime ve Kamu Denetimine İlişkin Bilgiler

Bulunmamaktadır.

## Yıllık Bağlılık Raporu ve Faaliyet Raporuna İlişkin Beyan

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 199 uncu maddesi gereğince Şirketimiz Yönetim Kurulu, hakim şirketle ve hakim şirkete bağlı bir şirketle olan ilişkileri hakkında düzenlediği bağlılık raporunda aşağıdaki beyanı vermiştir.

Şirketimiz, hakim şirket ve ona bağlı şirketlerle 01.01.2025 - 31.12.2025 faaliyet döneminde yapılan tüm işlemlerde tarafımızca bilinen hal ve şartlara göre, hakim şirketin yönlendirilmesiyle hakim şirketin ya da ona bağlı bir şirketin yararına yapılan hukuki işlemler de 2025 faaliyet döneminde hakim şirketin ya da ona bağlı şirketin yararına alınan veya alınmasından kaçınılan, tüm önlemler değerlendirilmiştir. 2025 faaliyet dönemine ilişkin olarak bilinen hal ve şartlara göre oluşan bir işlemde dolayı Şirketimizin böyle bir zarara uğramadığını ve menfaat temin edilmediğini hakim ortağın elde ettiği menfaatlerin veya zararın denkleştirilmesinin söz konusu olmadığını beyan ederiz.

Yönetim Kurulu Başkanı Aydem Holding A.Ş.'yi Temsilen Mehmet Akif GÜL <i>Aslında imza vardır.</i>	Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Rıdvan Edip AKDENİZ <i>Aslında imza vardır.</i>	Yönetim Kurulu Üyesi Baran SALDANLI <i>Aslında imza vardır.</i>	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Ayben KOY <i>Aslında imza vardır.</i>
	Yönetim Kurulu Üyesi Fatma Elif YAĞLI	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi Kemal USLU <i>Aslında imza vardır.</i>	

## 31 Aralık 2025 Tarihi İtibarıyla Solo Finansal Tablolar ve Özel Bağımsız Denetçi

31 Aralık 2025 Tarihi İtibarıyla Solo Finansal Tablolar ve Özel Bağımsız Denetçi Raporuna Şirketimizin Yatırımcı İlişkileri web sitesinde, Raporlar sekmesi altındaki Finansal Raporlar başlığı altından veya <https://www.cates.com.tr/finansal-raporlar> linkinden ulaşabilirsiniz.



**İLETİŞİM**



# İletişim

## ÇATES Elektrik Üretim A.Ş.

Şahinler Mahallesi Şahinler (Küme Evler) Yatağan Termik Santrali Sitesi  
No: 259/1 Yatağan/Muğla

 Tel: 0372 264 30 50

 Fax: 0372 264 24 21

<https://www.cates.com.tr/>

Şirketimizin tüm iletişim bilgilerine Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) sayfamızda yer alan Genel Bilgiler-İletişim sekmesinden <https://www.kap.org.tr/tr/sirket-bilgileri/genel/5905-cates-elektrik-uretim-a-s> ulaşabilirsiniz.

### Üretim Tesisi Şube Bilgisi:

Çatalağzı Termik Santrali (ÇATES)  
Çatalağzı Beldesi Santraller Mevkii Necati  
Yirmibeşoğlu Caddesi Çatalağzı/Kilimli/Zonguldak

### Yatırımcı İlişkileri-İletişim:

 Tel: **+90 372 264 30 50**

 E-posta: [yatirimciiliskileri@cates.com.tr](mailto:yatirimciiliskileri@cates.com.tr)

 E-posta: [investorrelations@cates.com.tr](mailto:investorrelations@cates.com.tr)

### Bağlantı Kurulacak Yetkililer:

Elif Hamlacioğlu Gedik  
Yatırımcı İlişkileri Grup Direktörü

Merve İmirgi  
Yatırımcı İlişkileri Yöneticisi