Sürdürülebilirlik Raporu 2025

ENERJİDE GÜVEN.
GELECEKTE DEĞER.



GALATAWIND

İÇİNDEKİLER

RAPORUMUZ HAKKINDA 3
RAPORUMUZ HAKKINDA 4

YÖNETİMDEN MESAJLAR 6
YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESAJI 7
İCRA KURULU BAŞKANI MESAJI 9

2025'TE ÖNE ÇIKANLAR 11
STRATEJİ 12
KURUMSAL YAPILANMA 12
OPERASYONLARIMIZ 13
FİNANSAL PERFORMANSIMIZ 13
PAYDAŞ İLİŞKİLERİMİZ 13
RAPORLAMA 13
ULUSLARARASI ESG (ÇSY) DERECELENDİRME PERFORMANSIMIZ 13
ULUSLARARASI İMZA VE ÜYELİKLER 16
ÇEVRESEL VE SOSYAL ETKİ PROGRAMLARI 17
ÇALIŞAN DENEYİMİ HAKKINDAKİ GELİŞMELER 17
DİJİTALLEŞME VE İNOVASYON 18
TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ 18

KİLOMETRE TAŞLARIMIZ 19
KİLOMETRE TAŞLARIMIZ 20

HAKKIMIZDA 23
ŞİRKETİMİZ HAKKINDA 24
ORTAKLIK VE İŞTIRAK YAPISI 26
KURUMSAL YÖNETİM YAPIMIZ VE KOMİTELER 27
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİMİZ 35
ENTEGRE KURUMSAL VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK STRATEJİMİZ 37
İŞ MODELİMİZ VE DEĞER ZİNCİRİ HARİTAMIZ 43
PAYDAŞ YÖNETİMİMİZ 45

ÇİFTE ÖNEMLİLİK ANALİZİ 47
ÇİFTE ÖNEMLİLİK ANALİZİ 48
TREND ANALİZİ 49
SEKTÖR ANALİZİ 53
PAYDAŞ GÖRÜŞLERİ ANALİZİ 55
ETKİ, RİSK VE FIRSAT (IRO) ANALİZİ 59
NİHAİ ÖNCELİKLENDİRME VE SONUÇLAR 60
KURUMSAL DAYANIKLILIK VE RİSK YÖNETİMİ YAKLAŞIMIMIZ 61

STRATEJİK ODAK ALANLARI VE ÖNCELİKLİ KONULARLA İLGİLİ YÖNETİŞİM, PERFORMANS VE HEDEFLER 65
İKLİM LİDERLİĞİ VE ENERJİ DÖNÜŞÜMÜ 66
ENERJİ 70
İKLİM RİSKLERİ VE FIRSATLARI 73
SERA GAZI EMİSYONLARI 77
DOĞA POZİTİF OPERASYONLAR & BİYOÇEŞİTLİLİK 84
SÜRDÜRÜLEBİLİR TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİMİZ 84
SORUMLU DEĞER ZİNCİRİ VE PAYLAŞILAN SOSYAL ETKİ 97
İNSAN GÜVENLİK VE DÖNÜŞTÜRÜCÜ KÜLTÜR 103
DİJİTALLEŞME, İNOVASYON VE VERİ YÖNETİMİ 119
SÜRDÜRÜLEBİLİR FİNANS VE DAYANIKLI BÜYÜME 123

EKLER 132
RAPORLAMA KILAVUZLARI 133
SINIRLI GÜVENCE BEYANI 181
KİLİT PERFORMANS GÖSTERGELERİ 182
ÜYELİKLER VE İŞ BİRLİKLERİ 303
GRI, ESRS, TSRS, SASB VE BM SKA ÇAPRAZ REFERANS ENDEKSİ 304
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLKELERİ UYUM İNDEKSİ 318
ÇİFTE ÖNEMLİLİK ANALİZİ SONUÇLARI 329
SÖZLÜK 350

RAPORUMUZ HAKKINDA



RAPORUMUZ HAKKINDA

Galata Wind Enerji A.Ş. olarak "Sorumlu Enerji Geçişi ile Dayanıklı Büyüme" (Resilient Growth through Responsible Energy Transition) vizyonumuz doğrultusunda **"Enerjide Güven. Gelecekte Değer" ("Trusted Energy. Lasting Value") sürdürülebilirlik taahhüdümüz ile** yayımladığımız bu raporda; 2025 yılına ait sürdürülebilirlik performansımızı, kurumsal sürdürülebilirlik stratejimizi ve geleceğe dönük risk ve fırsat yönetimimizi tüm paydaşlarımızla şeffaf bir şekilde paylaşmak amacıyla hazırladık.

Bu rapor, hazırlık sürecinin tamamını uçtan uca dijital bir platform üzerinde yürüttüğümüz ilk Sürdürülebilirlik Raporumuz olması bakımından şirketimiz için bir ilki temsil etmektedir. 2025 raporlama dönemiyle birlikte sürdürülebilirlik yönetimimizi dijitalleştirdik; çevresel, sosyal ve yönetişim ESG (ÇSY) verilerimizin toplanması, doğrulanması, önceliklendirilmesi ve analiz edilmesinden çifte önemlilik çalışmamıza, temel performans göstergelerinin (KPI) takibinden raporun yazım sürecine kadar tüm aşamaları T4earth dijital ESG (ÇSY) ve Sürdürülebilirlik Platformu üzerinde yürüttük. ESG (ÇSY) ve sürdürülebilirlik yönetişim yapımızı bu platforma taşıyarak; karar mekanizmalarımızı, önceliklendirme süreçlerimizi ve performans göstergelerimizi tek bir kaynaktan, izlenebilir ve denetlenebilir biçimde yönetir hale geldik. Elinizdeki bu rapor da söz konusu dijital altyapının doğrudan bir çıktısı olarak ortaya çıkmış olup, önceki dönemlerde olduğu gibi PDF formatında paydaşlarımızın erişimine sunulmuştur.

Platformun sağladığı tek kaynaktan veri yönetimi; raporlama süreçlerimizin doğruluğunu, karşılaştırılabilirliğini ve şeffaflığını güçlendirmiş, verilerimizin güvence süreçlerine hazır biçimde sunulmasına olanak tanımıştır.

Sürdürülebilirlik Raporumuzu yıllık olarak yayımlıyoruz ve bu rapor, 1 Ocak 2025 – 31 Aralık 2025 tarihleri arasındaki 12 aylık mali yılı kapsamaktadır. Rapor, Sürdürülebilirlik Komitesi'mizin ve Yönetim Kurulumuzun onayını takiben kamuoyuyla paylaşılmıştır.

Galata Wind 2025 Sürdürülebilirlik Raporu'nu hazırlarken aşağıdaki çerçeveleri referans aldık:

Raporda herhangi bir göstergeyi açıklamak amacıyla kullandığımız finansal veriler, konsolide finansal tablolarımızdan alınmıştır. Finansal raporlar kapsamında açıklanmamış, ancak Sürdürülebilirlik Raporumuzda açıklanan verilerde farklı formüller kullanmamız durumunda, gerekli açıklamaları dipnotlar aracılığıyla paydaşlarımızın bilgisine sunduk.

Sürdürülebilirlik veya ESG (ÇSY) bilgilerimizi; Türkiye Cumhuriyeti mevzuatına ve Türkiye Sermaye Piyasası Kurulu'nun (SPK) ilgili yönetmeliklerine uygun şekilde, sürdürülebilirlik gerekliliklerini karşılayarak ve Sürdürülebilirlik Raporlama Standartlarının göstergelerini esas alarak düzenledik. Raporda kullandığımız tüm indeks ve dizinlere Ekler kısmında detaylı olarak yer verdik.

Sürdürülebilirlik raporlamamızı 2022 yılından bu yana, 2025 raporu dâhil olmak üzere Küresel Raporlama Girişimi (GRI) Standartları 2021'e uygun şekilde hazırlıyor ve sürdürülebilirlik ilkelerine olan bağlılığımızı güçlendiriyoruz. Şeffaflık, ölçülebilirlik ve karşılaştırılabilirliği sağlamak amacıyla mevcut olduğu durumlarda 2025, 2024 ve 2023 yıllarına ait verileri raporumuzda karşılaştırmalı olarak sunuyoruz. Bunun yanı sıra 2025 raporlamamız kapsamında Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (CSRD) beklentilerini de karşılamak amacıyla Avrupa Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (ESRS) indeksini de yayımlıyoruz. Avrupa Komisyonu'nun tüm taslak çalışmalarını yakından takip ediyor ve bu doğrultuda bir risk ve fırsat değerlendirmesini de raporumuza dâhil ediyoruz.

Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) kapsamındaki ilk raporumuzu 2024 yılı verileriyle TSRS 1 ve TSRS 2 uyumlu olarak Ağustos 2025'te yayımladık. 2025 yılına ilişkin ikinci TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporumuzu ise; Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından talep edildiği üzere bu Sürdürülebilirlik Raporu'ndan ayrı bir doküman olarak hazırladık ve yayımladık. İlgili KAP (Kamuyu Aydınlatma Platformu) açıklamasını da aynı kapsamda ayrı olarak gerçekleştirdik. TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporumuz için ayrı bir sınırlı güvence beyanı aldık ve söz konusu beyanı TSRS bünyesinde paydaşlarımızla paylaştık.

Galata Wind 2025 Sürdürülebilirlik Raporu kapsamında 31 Aralık 2025 tarihli konsolide finansal tablolarımızda yer alan ve Türkiye'de faaliyet gösteren tüm bağlı ortaklıklarımız (Sunflower Solar Güneş Enerjisi Sistemleri Ticaret A.Ş., Gökova Elektrik Üretim ve Ticaret A.Ş.) yer almaktadır. Hiçbir operasyonel sahamızı rapor kapsamının dışında bırakmadık. Yurt dışı açılım stratejimiz doğrultusunda 2024 yılında Hollanda merkezli olarak kurduğumuz %100 bağlı ortaklığımız Galata Wind Energy Global B.V. 2025 raporlama dönemi itibarıyla henüz operasyonel faaliyete geçmediğinden, bu raporun kapsamı dışında tutulmuştur. Bununla birlikte, yeni yatırımlarımız söz konusu olduğundan, inşaat operasyonlarına ilişkin tüketim ve emisyon bilgilerini de raporlamamıza dâhil etmedik. Bağlı ortaklıklarımızın tamamında %100 pay sahipliğimiz bulunmaktadır. Bu nedenle raporlama kapsamına dâhil ettiğimiz işletmelerde azınlık çıkarlarına ilişkin herhangi bir düzeltme uygulanmamıştır. 2025 raporlama dönemi içinde gerçekleştirilen önemli birleşme, satın alma ya da işletme elden çıkarma işlemi bulunmamaktadır.

Faaliyet Konusu	Ticari Ünvan	Kayıtlı Olduğu Ülke	Etkin Ortaklık Oranı (%)
Enerji	Sunflower Solar Güneş Enerjisi Sistemleri Ticaret A.Ş. ("Sunflower")	Türkiye	100
Enerji	Gökova Elektrik Üretim ve Ticaret A.Ş. ("Gökova Elektrik")	Türkiye	100
Enerji	Galata Wind Energy Global B.V. ("Galata Wind Global")	Hollanda	100

Raporumuzda yer verilmeyen istisnaların konsolide göstergelerimizi önemli ölçüde değiştirmediğine (önemlilik ilkesi gereği dışarıda bırakılan/non-material) ve dolayısıyla okuyucunun performansımıza ilişkin değerlendirmesini etkilemediğine inanıyoruz. Bu anlayışla, raporumuzun Galata Wind'in ekonomik, çevresel ve sosyal performansını makul ve dengeli bir şekilde yansıttığı görüşündeyiz. Belirli bir göstergenin raporlama sınırına uygun olarak derlenememesi durumunda açıklayıcı dipnotlar ekledik.

Bu raporda yer alan sayısal ve sözel bilgi ile veriler, Sürdürülebilirlik Departmanımızın koordinasyonunda; İnsan Kaynakları, Finans ve SEÇ (Sağlık, Emniyet ve Çevre) başta olmak üzere ilgili tüm birimlerimizden temsilcilerin katılımıyla oluşturulan Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu aracılığıyla T4earth dijital platformu üzerinde sistematik bir veri yönetim süreci kapsamında toplandı. Süreç boyunca her bir veri, ilgili veri sorumluları tarafından gözden geçirilmiş, tutarlılık ve izlenebilirlik kontrolleri gerçekleştirilmiş ve Sürdürülebilirlik Departmanımız tarafından nihai konsolidasyon ve kalite güvence değerlendirmesine tabi tutulmuştur.

2025 yılında enerji üretimi, kaynak kullanımı, emisyonlar, toplumsal etkiler ve diğer ilgili ESG (ÇSY) göstergelerine ilişkin verilerin toplanması, doğrulanması ve raporlanmasında dijital ve sistematik bir yaklaşım benimsedik. Bu sayede her bir gösterge için yönetim yaklaşımlarımız ve stratejilerimizle uyumlu, karşılaştırılabilir ve izlenebilir veriler oluşturduk. Raporumuzda yer alan açıklama ve göstergeler, başta GRI ve ESRS olmak üzere sektörümüzde yaygın olarak kabul gören uluslararası raporlama standartları doğrultusunda seçilmiş ve raporlanmıştır. Yararlanılan standartlara ilişkin içerik indeksleri raporumuzun ilgili eklerinde sunulmaktadır.

Galata Wind 2025 Sürdürülebilirlik Raporu'muzu, yetkili bağımsız güvence kuruluşunun sınırlı güvence denetimine tabi tuttuk. İlgili raporlama ilkeleri ve güvence beyanımız raporumuzun ekler kısmında yer almaktadır. Raporumuz boyunca kullandığımız teknik terim ve kısaltmaların açıklamalarına Ekler bölümünde yer alan Sözlük kısmından ulaşılabilir.

BU RAPOR, HAZIRLIK SÜRECİNİN TAMAMINI UÇTAN UCA DİJİTAL BİR PLATFORM ÜZERİNDE YÜRÜTTÜĞÜMÜZ İLK SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORUMUZ OLMASI BAKIMINDAN ŞİRKETİMİZ İÇİN BİR İLKİ TEMSİL ETMEKTEDİR.



YÖNETİMDEN MESAJLAR



YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESAJI



Değerli Paydaşlarımız,

Küresel makroekonomik dengelerin derin belirsizliklerle yeniden biçimlendiği, jeopolitik gerilimlerin arttığı ve enerji arz güvenliğinin uluslararası gündemin merkezine yerleştiği 2025 yılı, yenilenebilir enerjinin yalnızca çevresel bir tercih değil, aynı zamanda stratejik bir ekonomik zorunluluk olduğunu bir kez daha ortaya koymuştur. Dünya genelinde yapay zekâ uygulamaları, veri merkezleri ve bulut teknolojilerinin hız kazandırdığı elektrik talebindeki kesintisiz artış, temiz enerji kaynaklarının küresel enerji sistemindeki rolünü perçinlemektedir. Sektörümüzün uzun vadeli büyüme potansiyelini besleyen bu küresel yönelimin yanı sıra; Türkiye'nin 2035 Ulusal Enerji Planı kapsamında rüzgâr ve güneş kapasitesini 120.000 MW seviyesine çıkarma hedefi, bu dönüşümün ulusal ölçekteki somut taahhüdünü ve geleceğe dönük stratejik rotamızı net bir biçimde doğrulamaktadır.

Galata Wind olarak, yalnızca yenilenebilir kaynaklardan enerji üretme taahhüdümüz ile bu dönüşümün doğal ve güçlü bir parçası olma kararlılığımızı koruyoruz. Türkiye'nin kaynak verimliliği en yüksek bölgelerinde konumlanan üç rüzgâr ve üç güneş santralinden oluşan portföyümüzle, paydaşlarımıza kesintisiz değer yaratmaya devam ediyoruz. Sürdürülebilir finansal büyümeyi operasyonel mükemmellikle taçlandırırken, kurumsal dayanıklılığı da uzun vadeli iş modelimizin merkezinde konumlandırıyoruz.

Stratejik Büyüme, Operasyonel Mükemmellik ve Küresel Oyuncu Vizyonu

2025 yılı boyunca gerçekleştirdiğimiz yatırımlar ve kapasite artışları sayesinde toplam kurulu gücümüz yıl sonu itibarıyla 354,2 MW'a ulaşmış ve yıllık yaklaşık **530.000 ton** karbon emisyonunun önlenmesini sağlayarak gezegenimizin geleceğine doğrudan katkıda bulunmuştur.

Sermaye yönetimindeki seçici yaklaşımımız doğrultusunda, sürdürülebilir amaçlı yatırımlarımız, toplam yatırımlarımızın %97'sini oluşturmaktadır, ve gelirlerimizin tamamı (%100) sürdürülebilir faaliyetlerden elde edilmiştir.

Hayata geçirdiğimiz her yeni proje; Türkiye'nin enerji arz güvenliğinin tahkim edilmesinde, enerji bağımsızlığının desteklenmesinde ve düşük karbonlu ekonomiye geçiş sürecinde kritik bir rol oynamaktadır. Küresel bir oyuncu olma vizyonumuz çerçevesinde, Hollanda merkezli iştirakimiz Galata Wind Energy Global B.V. çatısı altında Almanya ve İtalya'da yürüttüğümüz geliştirme faaliyetleri ile Avrupa portföyümüzü 72 MW güneş enerjisi ve 60 MW batarya enerji depolama sistemi olmak üzere toplam 132 MW seviyesine taşıdık. Operasyonel mükemmellik ve Avrupa Yeşil Mutabakatı normlarıyla tam uyum içinde, toplam kurulu kapasitemizi 2030 hedeflerimiz doğrultusunda artırarak bölgesel liderliğimizi pekiştirmeyi hedefliyoruz.

Dayanıklı ve Sorumlu Bir Değer Zinciri İnşası

Küresel risklerin ve tedarik zinciri kırılganlıklarının arttığı bu dönemde, tedarikçilerimiz ve iş ortaklarımızla birlikte daha dayanıklı, proaktif, şeffaf ve sürdürülebilir bir değer zinciri oluşturmak en üst düzey stratejik önceliğimizdir. Değer zincirimizin tüm halkalarında ESG (ÇSY) kriterlerini yaygınlaştırarak uzun vadeli iş sürekliliğimizi güçlendiriyoruz. Bu vizyonun en önemli adımlarından biri olarak, dijital ESG (ÇSY) ve sürdürülebilirlik platformunu devreye aldık. Bu yenilikçi platform sayesinde, sürdürülebilirlik yönetişim sistemimizi entegre bir dijital yapıya dönüştürdük; veri takibimizi, şeffaflığımızı ve karar alma süreçlerimizin çevikliğini üst seviyeye taşıdık.

Bununla birlikte, 2025 yılında gerçekleştirdiğimiz, uluslararası standartlara tam uyumlu "Çifte önemlilik" (Double Materiality) çalışması, sürdürülebilirlik başlıklarımızı çok boyutlu ve geleceğe odaklı bir perspektifle yeniden tanımlamamıza imkân tanımıştır. Dijital platform üzerinden paydaş beklentileri, sektör dinamikleri ve küresel eğilimleri birlikte ele aldığımız bu analizler sonucunda; paydaş anket bulgularına göre "Enerji Yönetimi" ve "Fiziksel İklim Riskleri" en yüksek öncelikli stratejik konular olarak öne

çıkmıştır. Sektörel analiz sonuçlarında ise "Sera Gazı Emisyonları ve Enerji Kaynak Planlaması" ve "Şebeke Dayanıklılığı" başlıkları finansal önemi ve regülasyon uyum hassasiyeti açısından en yüksek alanlar olarak tescillenmiştir. Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) Küresel Risk Raporu 2026 perspektifiyle gerçekleştirdiğimiz değerlendirmelerde "Aşırı Hava Olayları", "Siber Güvensizlik" ve "Biyoçeşitlilik Kaybı" şirketimiz üzerindeki etkileri en yüksek başlıklar olarak belirlenmiştir. Bu üç analizin birbirini bütünleyen girdileri; portföy yönetimi ve uzun vadeli iş dayanıklılığı odaklı stratejik karar alma süreçlerimizin temelini oluşturmaktadır.

Şeffaf Yönetişim, Proaktif İklim Riski ve Karbon Yönetimi

Bugün artık tüm küresel kamuoyunun ve iş dünyasının üzerinde tam bir mutabakata vardığı üzere, iklim değişikliğiyle mücadelede özel sektörün sorumluluğu yalnızca emisyon azaltımıyla sınırlı değildir. Fiziki ve geçiş risklerinin proaktif olarak tanımlanması, bu risklerin olası finansal etkilerinin modellenerek ölçülmesi ve kurumsal makro stratejilerin iklim değişikliğine uyum (adaptasyon) odağında şekillendirilmesi; modern kurumsal yönetişimin ve yasal uyumun öncelikli gereklilikleri arasında yer almaktadır. Uzun vadeli sürdürülebilir değer yaratımının, küresel rekabetçiliğimizin, operasyonel çevikliğimizin ve kurumsal dayanıklılığımızın önemli bir unsuru olarak gördüğümüz bu yaklaşım doğrultusunda, portföyümüzdeki her tesis SSP2-4.5 (Orta Emisyon) ve SSP5-8.5 (Yüksek Emisyon) iklim senaryoları altında analiz edilmiştir. Bu doğrultuda, orman yangını ve fırtına/rüzgâr rejimi değişimleri gibi finansal önemlilik eşiğini aşan risklerin olası etkilerini bertaraf etmek amacıyla, uyum kapasitemizi ve operasyonel sürdürülebilirliğimizi güçlendirecek teknoloji yoğun somut yatırım kararlarını hızla devreye aldık. Stratejimizin 1,5°C ile uyumlu bir senaryo altındaki dayanıklılığını değerlendirdik ve yaklaşımımızın önemli bir unsuru olarak ele alıyoruz. Söz konusu iklim risklerimizin finansallaştırılmış etkilerinin de yansıtıldığı TSRS kapsamındaki raporumuzda, mevzuatın tanıdığı geçiş muafiyetlerinin büyük bölümünü kullanmamayı tercih ederek paydaşlarımıza şeffaf, izlenebilir ve karşılaştırılabilir veriler sunuyoruz. Yenilenebilir enerji faaliyetlerimizin doğal çevre üzerindeki etkilerini gözeterek, biyoçeşitlilik izleme faaliyetleri ve yerel paydaş programlarımızla değer zincirimizin bütününde "Doğa Pozitif" (Nature-Positive) bir yaklaşım benimsiyoruz.

Operasyonel verimlilik çalışmaları sonucunda Kapsam 1 (doğrudan) emisyonlarımız 419,85 tCO_2e seviyesine gerilemiş, Kapsam 2 (dolaylı) emisyonlarımız ise I-REC sertifikalarıyla sıfırlanmıştır. 2025 döneminde Kapsam 3 emisyonlarının hesaplama kapsamını genişlettik. Ayrıca, VCS-VERRA ve Gold Standard sistemleri kapsamındaki karbon kredisi üretimimiz, bir önceki yıla göre %12,4 artışla 529.532 tCO_2e seviyesine ulaşmıştır. Türkiye'de Emisyon Ticaret Sistemi'nin (ETS) 2026 ikinci yarısında pilot uygulamaya geçecek olması ve Sınırda Karbon Düzenleme Mekanizması (SKDM) gibi küresel dinamikler, bu kabiliyetimizin stratejik değerini pekiştirmektedir.

Uluslararası Platformlarda ESG (ÇSY) Liderliği

Sürdürülebilirlik performansı, şeffaflık ve kurumsal yönetişim alanlarında gerçekleştirdiğimiz dijital ve stratejik dönüşüm, 2025 yılında uluslararası bağımsız derecelendirme sonuçlarımızla sürdürülebilirlik performansımızı güçlendirdiğimizi ortaya koymuştur. Bu kapsamda Galata Wind, Sustainable Fitch derecelendirmesinde 78 puana ulaşarak Türkiye liderliğini korumuş ve EMEA bölgesindeki "pure player" konumunu güçlendirmiştir. Aynı dönemde Sustainalytics ESG (ÇSY) Risk Derecelendirme Puanımız 13,3 olarak güncellenmiş ve bu sonuçla elektrik hizmetleri sektöründe küresel olarak değerlendirilen 631 şirket arasında 16. sırada yer alarak globalde en iyi %3'lük dilime yerleşmiş olduk. İlk kez dâhil olduğumuz MSCI Provisional ESG (ÇSY) derecelendirmesinde doğrudan "AA" seviyesine ulaşırken; şeffaf veri altyapımızın bir sonucu olarak LSEG ESG (ÇSY) Bileşik Puanımızı A-'den A'ya yükselterek 100 üzerinden 85 puana ulaştık ve Refinitiv İşletme Sınıflandırması (TRBC) kapsamında Elektrik Hizmetleri ve Bağımsız Enerji Üreticileri kategorisindeki 346 şirket arasında 4. sırada yer aldık. Şirketimiz ayrıca, 2025 yılında ilk kez CDP İklim Değişikliği Programı kapsamında raporlama yapmış ve 2024 İklim Değişikliği kategorisine ilişkin altındaki açıklamasını sunmuştur. Son olarak, S&P Global ESG (ÇSY) Skorumuz [Kurumsal Sürdürülebilirlik Değerlendirmesi (CSA)] bir önceki yıla göre 13 puan artarak 65/100 seviyesine yükselmiş, bu gelişme şirketimizi Türkiye'deki elektrik üreticileri arasında en yüksek puana sahip ikinci şirket konumuna taşımıştır.

En Değerli Sermayemiz: İnsan Kaynağımız ve Ortak Değer Kültürümüz

Galata Wind'in sürdürülebilir başarılarının, inovasyon kabiliyetinin ve kurumsal bağışıklığının temelinde; en değerli varlığımız olan insan kaynağımızın bilgi birikimi, entelektüel sermayesi ve özverisi yer almaktadır. Çalışanlarımızın bütünsel refahını, gelişimini ve iş-özel yaşam dengesini üst düzey bir öncelik olarak görüyoruz; insan kaynağı yatırımlarımızı kısa vadeli bir maliyet değil, geleceğe yönelik en vazgeçilmez yatırım olarak değerlendiriyoruz. Koşulsuz etik iş yapış anlayışı, evrensel insan haklarına saygı ve çeşitliliği kucaklayan kurumsal kültürümüz doğrultusunda, tüm faaliyetlerimizde fırsat eşitliğini desteklemeyi ve ayrımcılığı proaktif olarak önlemeyi kurumsal bir ödev kabul ediyor; tüm çalışanlarımız için her zaman güvenli, adil ve kapsayıcı çalışma ortamları oluşturmayı hedefliyoruz. Teknolojik yatırımlarla güçlendirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kültürümüz, proaktif denetimlerimiz ve kesintisiz eğitimlerimiz sayesinde sıfır kaza hedefimize yaklaşan iş sağlığı ve güvenliği performansımızı sürekli iyileştirmeye devam ediyoruz. İnsan haklarına ve sorumlu iş uygulamalarına yönelik bu vizyoner yaklaşımımızı yalnızca kendi operasyonlarımızla sınırlı tutmuyoruz. Bu yüksek standartları, değer zincirimizin her bir halkasında yer alan tüm iş ortaklarımıza, yüklenicilerimize ve tedarikçilerimize stratejik bir hedef olarak görüyoruz.

Geleceğe Doğru Kararlı Adımlar

Galata Wind olarak bizler, sadece temiz elektrik üreten bir enerji şirketi değil; faaliyet gösterdiğimiz tüm coğrafyalarda çevreyle uyum içinde yaşayan, dijitalleşme ve yenilikçi çözümlerle iş dayanıklılığını sürekli besleyen küresel bir çözüm ortağıyız. Kurumsal vizyonumuzun odağında yalnızca kapasite odaklı büyümek yer almamaktadır; asıl amacımız sürdürülebilirlik performansı, şeffaflık, hesap verebilirlik ve etik yönetişim alanlarında sektörün küresel ölçekte öncü şirketleri arasında yer almaktır. Bu gurur verici başarı grafiğimizin arkasındaki en büyük güç olan; vizyonumuzu gerçeğe dönüştüren tüm kıymetli çalışanlarımıza, yönetim kurulumuza, bize güvenen yatırımcılarımıza ve iş ortaklarımıza en içten şükranlarımı sunarım. Doğanın sunduğu temiz gücü; sorumlu, etik, şeffaf, dijital ve yüksek performanslı bir iş modeliyle yarının nesillerine taşımaya aynı azimle devam edeceğiz.

Saygılarımla,
Çağlar Göğüş
Yönetim Kurulu Başkanı

İCRA KURULU BAŞKANI MESAJI



BURAK KUYAN
İCRA KURULU BAŞKANI (CEO)

Değerli Paydaşlarımız,

2025 yılı, Galata Wind için yalnızca büyüme ve yatırım yılı değil, aynı zamanda sürdürülebilirlik yaklaşımımızı, finansal dayanıklılığımızı ve enerji dönüşümündeki öncü rolümüzü daha da güçlendirdiğimiz bir dönem olmuştur. Küresel ekonomide belirsizliklerin, jeopolitik risklerin ve enerji piyasalarındaki dönüşümün etkili olduğu bir dönemde, güçlü operasyonel performansımız, disiplinli yönetim anlayışımız ve kararlı yatırım yaklaşımımız sayesinde başarılı bir yılı kapattık.

Tamamı yenilenebilir enerji kaynaklarından oluşan üretim portföyümüz sayesinde değişen piyasa koşullarına karşı güçlü duruşumuzu sürdürdük. 2025 yılında 2.940 milyon TL hasılat ve 2.011 milyon TL FAVÖK elde ederek %68,43 FAVÖK marjına ulaştık ve sektör ortalamalarının üzerinde konumumuzu koruduk. Kâr dağıtım politikamız doğrultusunda çıkarılmış sermayemizin %64'üne karşılık gelen toplam brüt 346 milyon TL temettü ödeyerek yatırımcılarımıza sürdürülebilir getiri sağladık.

2025 yılı önemli operasyonel ve teknolojik dönüşümlerin hayata geçirildiği bir yıl oldu. Mersin Rüzgâr Enerji Santrali'nde (RES) 6 adet Vestas V162 türbininin devreye alınmasıyla santralin nihai kurulu gücü 99,9 MW'a ulaşırken, Taşpınar Hibrit Güneş Enerji Santrali'nin (GES) 36,2 MW ile tam kapasiteyle devreye girmesiyle rüzgâr ve güneş kaynaklarının birlikte optimize edildiği hibrit üretim modelimizin başarısını ortaya koyduk. Bu yatırımlar üretim sürekliliğimizi ve iş dayanıklılığımızı güçlendirirken portföyümüzün mevsimsel değişkenliklere karşı dayanıklılığını da artırdı.

Yıl boyunca rüzgâr enerjisinde 826.844,8 MWh, güneş enerjisinde ise 54.126 MWh olmak üzere toplam 880.971 MWh elektrik üretimi gerçekleştirdik. Bir önceki yıla göre %8,7 artış gösteren bu performans, Türkiye'nin enerji dönüşümüne ve enerji bağımsızlığına sağladığımız katkının somut bir göstergesi oldu. 2026 yılı için öngördüğümüz 950.000–1.000.000 MWh üretim hedefi ve 6,8 milyar TL yatırım planı büyüme kararlılığımızın önemli göstergeleridir. Almanya'da yaklaşık 62 MW Agri-PV (tarım amaçlı fotovoltaik sistemler) ve 60 MW batarya enerji depolama sistemi projeleri ile İtalya'da 10 MW güneş enerjisi proje haklarının satın alınması, Avrupa pazarındaki büyüme hedeflerimizin önemli kilometre taşlarını oluşturdu. Euro bazlı gelir yaratma kapasitemizi artıracak olan bu yatırımlar, gelir çeşitliliğimizi güçlendirirken kur risklerinin dengelenmesine de katkı sağlayacaktır.

Sürdürülebilir finansman alanında uzun vadeli büyüme hedeflerimizi destekleyecek kaynak yapımızı güçlendirdik. Fransız Kalkınma Ajansı'nın iştiraklerinden Proparco ile imzaladığımız 25 milyon ABD doları tutarındaki yeşil kredi finansmanının tamamını yıl sonu itibarıyla kullandık. Bunun yanında, enerji depolamalı santral projeleriyle birlikte 2026–2030 döneminde 410 MW kapasiteye ulaşılması hedefi, şebeke istikrarı, üretim esnekliği ve iklim değişikliğine uyum kapasitemizin artırılması açısından stratejik önem taşımaktadır.

Operasyonel mükemmelliği dijitalleşme ve teknoloji yatırımlarıyla güçlendirmeye devam ettik. SCADA tabanlı izleme altyapısını geliştirerek kestirimci bakım uygulamalarını yaygınlaştırdık, IoT (Internet of Things) sistemleriyle enerji ve atık su tüketimini gerçek zamanlı izlemeye başladık. Bu veri altyapısı hem kaynak verimliliğini artırmakta hem de raporlamada şeffaflığı ve güvenilirliği en üst seviyeye taşımaktadır. Saha güvenliğini artırmak için QR kodlu giriş-çıkış sistemlerini devreye aldık. Siber güvenlik alanında Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK) ve Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi (CBDDO) denetimlerinden başarıyla geçerek ISO 27001 sertifikamızı yeniledik.

2025 yılı, iklim değişikliğiyle mücadele ve sürdürülebilirlik alanındaki düzenleyici dönüşümün hız kazandığı bir dönem olarak da öne çıktı. Türkiye'nin ilk İklim Kanunu'nun Temmuz 2025 itibarıyla yürürlüğe girmesi ve Emisyon Ticaret Sistemi'ne ilişkin çerçevenin şekillenmesiyle birlikte, emisyonların ölçülmesi, izlenmesi, raporlanması ve doğrulanması artık şirketler açısından stratejik bir gereklilik haline gelmiştir. Uzun yıllardır geliştirdiğimiz izleme, raporlama ve doğrulama (MRV) altyapımız, lokasyon bazlı iklim risk değerlendirmelerimiz ve karbon kredisi yönetimi uygulamalarımız sayesinde bu dönüşüme hazırlıklı konumdayız.

Belém'de gerçekleştirilen COP30 kapsamında iklim finansmanı, uyum ve adil geçiş başlıklarında ivme kazanan küresel gündemin 2026 yılında Türkiye'nin ev sahipliğinde düzenlenecek COP31 ile daha da güçleneceğine inanıyoruz. Bu gelişmeler, Galata Wind'in uluslararası sürdürülebilirlik platformlarındaki görünürlüğünü artırırken, net sıfır hedeflerimiz ve uzun vadeli iklim vizyonumuz sürdürülebilir finansmana erişim kapasitemiz için önemli fırsatlar yaratmaktadır.

Sürdürülebilirliği, çevresel performansın ötesinde, kurumsal yönetişim, ekonomik değer yaratımı ve toplumsal faydayı kapsayan bütüncül bir yaklaşımla ele alıyoruz. Çifte önemlilik perspektifi ve uluslararası raporlama standartları doğrultusunda geliştirdiğimiz bu yaklaşım, finansal ve finansal olmayan etkilerimizi bütüncül bir bakış açısıyla yönetmemizi sağlarken, paydaşlarımız için daha şeffaf ve güvenilir bir değer yaratma modeli oluşturmamıza katkı sunuyor. 2025 yılına ilişkin yayımladığımız TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporumuzda Galata Wind'in değer zinciri boyunca ortaya çıkan ve yoğunlaşan iklim ve sürdürülebilirlik risk ve fırsatlarını, şeffaf bir yaklaşımla söz konusu risk ve fırsatların Şirket'in finansal yapısı, stratejisi ve uzun vadeli değer yaratma kapasitesi üzerindeki etkilerini açıkladık. Bu rapor sürdürülebilirlik yönetişimi, veri kalitesi ve şeffaf raporlama alanlarındaki olgunluğumuzun önemli bir göstergesi olmuştur. ESG (ÇSY) alanında Fitch, Sustainalytics, LSEG ve MSCI gibi önde gelen derecelendirme kuruluşlarınca tescillenen performansımız, sürdürülebilirliğin kurumsal stratejimize güçlü biçimde entegre edildiğini ortaya koyarken, sektördeki lider konumumuzu da pekiştirmektedir. Sürdürülebilir büyümenin güçlü iş birlikleriyle mümkün olduğuna inanıyoruz. Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD) Türkiye liderliğinde Galata Wind, Rönesans Holding ve Zorlu Enerji iş birliğiyle hayata geçirilen RenewHub platformu, yenilenebilir enerji teknolojilerinin yaygınlaşmasına ve sektörler arası bilgi paylaşımının güçlenmesine katkı sağlamaktadır.

Başarılarımızın temelinde insan kaynağımız olduğunu da ayrıca belirtmek isterim. Çalışan bağlılığı, gelişimi ve kapsayıcılığı stratejik öncelik olarak ele alıyoruz. 2025'te Great Place to Work sertifikamızı %88 skorla yenileyerek, çalışan memnuniyet oranımızı bir yıl öncesine göre %5 artırdık; Değerler Anketi'nde 81 puan aldık. Çalışan deneyimi ve çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık (ÇEK/DEI) alanlarında ÇEK skorumuz %81'e yükselirken, %6 seviyesindeki düşük çalışan devir oranımız güçlü kurumsal bağlılığı teyit etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kültürümüzü daha da güçlendirmek amacıyla 2025 yılında Sürdürülebilirlik Departmanı'na İş Sağlığı ve İş Güvenliği Müdürü atanmasıyla İSG yönetimini daha entegre hale getirdik. Santrallerimizde gerçekleştirilen bağımsız denetimler ve ISO 45001 belgemizin başarılı şekilde yenilenmesi, çalışanlarımızın ve işimizin güvenliği alanındaki hassasiyetimizin ve kararlılığımızın somut göstergeleridir.

Bunun yanında sürdürülebilir iş modelimizi emisyon azaltımının ötesine taşıyarak, doğa pozitif (nature-positive) ve biyoçeşitlilik odaklı, toplumsal faydanın artırılmasına katkı sağlayacak programlar geliştiriyoruz. Taşpınar RES Biyoçeşitlilik izleme programı, Ovakorusu Ayı Barınağı'na sağlanan destek, Pozitif Enerji Elçileri platformu aracılığıyla tamamlanan 1.471 saatlik gönüllülük faaliyetleri, Galata Wind'in topluma ve doğaya karşı duyduğu sorumluluğun somut yansımalarıdır. Yenilenebilir enerji yatırımlarımızla yalnızca temiz enerji üretmiyor; yerel kalkınmayı destekleyen, istihdam yaratan ve toplumun sürdürülebilir refahına katkı sağlayan uzun vadeli toplumsal değer yaratan bir iş modeli geliştiriyoruz.

Aynı anlayışla tedarikçilerimiz ve iş ortaklarımızla birlikte daha dayanıklı, şeffaf ve sorumlu bir değer zinciri oluşturmayı stratejik önceliklerimiz arasında görüyoruz. Bu doğrultuda 2025 yılında hayata geçirdiğimiz Dijital Sürdürülebilir Tedarikçi Değerlendirme ve İzleme Mekanizması ile tedarik zincirimizin sürdürülebilirlik performansını ve iklim risklerine karşı dayanıklılığını güçlendirmeyi ve veri odaklı izleme mekanizmalarını yaygınlaştırmayı hedefliyoruz.

Geleceğe baktığımızda önceliklerimiz; seçici ve sürdürülebilir büyüme yaklaşımı ile uluslararası genişleme, operasyonel ve finansal dayanıklılık, ve sürdürülebilirlik yönetişim performansının sürekli geliştirilmesidir. Alapınar RES yatırımı, Şah RES ek kapasite artışı ve Avrupa projelerimizin yatırım aşamasına taşınması önümüzdeki dönemin temel odak alanlarını oluşturmaktadır. Bununla birlikte, Avrupa Birliği (AB) Yeşil Mutabakatı, Sınırda Karbon Düzenleme Mekanizması, ETS ve gelişen sürdürülebilirlik raporlama standartlarına uyum çalışmalarımızı kararlılıkla sürdüreceğiz. Tedarik zinciri dayanıklılığımızı artırırken, veri güvenilirliğini, şeffaflığı ve hesap verebilirliği destekleyen dijital altyapılarımızı da güçlendirmeye devam edeceğiz.

2025 yılındaki başarılarımızda emeği bulunan çalışma arkadaşlarıma, yatırımcılarımıza, iş ortaklarımıza, tedarikçilerimize ve tüm paydaşlarımıza teşekkür ediyorum. Galata Wind olarak sürdürülebilir enerji dönüşümüne öncülük ederken, ülkemizin yeşil ekonomisine, enerji bağımsızlığına ve güvenliğine, ayrıca küresel iklim hedeflerine katkı sağlamayı kararlılıkla sürdüreceğiz.

Saygılarımla,
Burak Kuyan
İcra Kurulu Başkanı (CEO)

2025'TE ÖNE ÇIKANLAR



2025'TE ÖNE ÇIKANLAR

ŞİRKETİMİZİN İŞ YAPIŞ BİÇİMİNİ VE UZUN VADELİ DEĞER YARATMA YAKLAŞIMINI YANSITAN "ENERJİDE GÜVEN, GELECEKTE DEĞER" MOTTOMUZ DOĞRULTUSUNDA KURUMSAL VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK STRATEJİMİZİ YEDİ STRATEJİK ODAK ALANI ALTINDA YAPILANDIRDIK.

STRATEJİ

2025 yılında, kurumsal stratejimiz ile sürdürülebilirlik yaklaşımımızı bütüncül bir yapıda ele almak amacıyla konu uzmanlarının katkılarıyla kapsamlı çalışmalar gerçekleştirdik. Bu çalışmalar sonucunda, şirketimizin iş yapış biçimini ve uzun vadeli değer yaratma yaklaşımını yansıtan "Enerjide Güven, Gelecekte Değer" mottomuz doğrultusunda kurumsal sürdürülebilirlik stratejimizi yedi stratejik odak alanı altında yapılandırdık.

- **İklim Liderliği ve Enerji Dönüşümü**
- **Doğa Pozitif Operasyonlar & Biyoçeşitlilik**
- **Sorumlu Değer Zinciri ve Paylaşılan Sosyal Etki**
- **İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür**
- **Dijitalleşme, İnovasyon ve Veri Yönetimi**
- **Sürdürülebilir Finans ve Dayanıklı Büyüme**
- **Şeffaf ve Etik Yönetişim**

Yedi stratejik odak alanı çerçevesinde şekillendirdiğimiz entegre kurumsal sürdürülebilirlik stratejimiz, 2025 Sürdürülebilirlik Raporumuzun temel kurgusuna da yön verdi. Raporumuzu, odak alanlarımız doğrultusunda yapılandırırken sürdürülebilirlik yönetişim yapımızı da Sürdürülebilirlik Komitesi liderliğinde bu stratejik yaklaşım ile uyumlu şekilde entegre ettik.

Stratejimizin detaylarına raporumuzun **"Kurumsal Sürdürülebilirlik Stratejimiz"** bölümünden ulaşabilirsiniz.

Önümüzdeki dönemde de stratejimizi güçlendirerek geliştirmeye, iş süreçlerimizi sürdürülebilirlik perspektifiyle dönüştürmeye ve doğa ile birlikte hareket ederek uzun vadeli değer yaratmaya devam edeceğiz.

KURUMSAL YAPILANMA

Sürdürülebilirlik Departmanımızın güçlendirilmesi:

- 2024 yılı sonunda Sürdürülebilirlik birimimizi ayrı bir departman haline getirerek Genel Müdür'e doğrudan raporlayan bir Sürdürülebilirlik Kıdemli Müdürü atamıştık. 2025 yılında Sürdürülebilirlik Departmanımıza bir Sürdürülebilirlik Uzmanı ile İSG konularından sorumlu bir İSG Müdürü atayarak departmanımızın sorumluluk alanını genişlettik.

İSG Müdürü istihdamı:

- "Çok Tehlikeli İşler" sınıfında yer alan santrallerimizde iş sağlığı ve güvenliği şartlarının azami titizlikle uygulanması amacıyla 2025 yılında kendi bünyemizde İSG Müdürü istihdam ederek santrallerimizi periyodik denetimlerden geçirme yaklaşımımızı kurumsal bir zemine taşıdık.

Kurumsal Yönetim ve Uyum

- 2025 yılı, kurumsal yönetim çerçevemizin politika altyapısı açısından güçlendirildiği bir dönem olmuştur. Bu kapsamda Yönetim Kurulu'nda Çeşitlilik Politikamızı ve Bilgi Güvenliği Politikamızı devreye aldık. Bilgilendirme ve Kamuya Beyan, Ücret, Bağış, Yardım ve Sponsorluk Politikalarımızı güncelledik. 2024 yılında oluşturduğumuz Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi Prosedürümüzü, 2025 yılında, dijital sürdürülebilirlik yönetişim sistemimize göre güncelledik.

Yönetim Kurulu'nda çeşitliliği artırarak özellikle kadın temsilini, kurumsal yönetim ilkeleri doğrultusunda güçlendirmeyi ve sürdürülebilir şekilde güvence altına almayı hedefliyoruz.

- Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Politikamızı oluşturduk ve tedarikçilerin düzenli izlenmesi ve denetlenmesi için dijital altyapı entegrasyonu sağladık.

OPERASYONLARIMIZ

2025 yılında Taşpınar Hibrit Güneş Enerji Santrali ve Mersin Rüzgâr Enerji Santrali yatırımlarımızın devreye girmesiyle toplam kurulu gücümüzü 354,2 MW seviyesine çıkardık. Taşpınar Hibrit GES yatırımımızı yaklaşık 30 milyon ABD doları yatırım bedeli ile 36,2 MW kurulu güç olarak tamamen işletmeye aldık. Mersin RES kapasite artırımını ise yaklaşık 45 milyon ABD doları yatırımla 6 adet Vestas V162 (6,2 MW) türbinin Mayıs ve Haziran 2025'te devreye alınmasıyla tamamladık. Bu artışla Mersin RES'in nihai kurulu gücü 99,9 MWm / 95,85 MWe seviyesine yükselmiştir. Yıl içinde RES üretimimiz bir önceki yıla kıyasla %9,1 artışla **826.844,8** MWh, GES üretimimiz ise %3,6 artışla **54.126** MWh düzeyine ulaşmış; toplam üretimimiz 880.971 MWh olarak gerçekleşmiştir.

Yurt dışı açılım stratejimiz kapsamında Almanya ve İtalya'da yürüttüğümüz proje geliştirme faaliyetleriyle birlikte Avrupa portföyümüz; 72 MW güneş enerjisi (Agri-PV) ve 60 MW batarya enerji depolama sistemi (BEDS) olmak üzere toplam 132 MW'a ulaşmıştır.

FİNANSAL PERFORMANSIMIZ

2025 yılında konsolide hasılatımız 2,94 milyar TL, FAVÖK'ümüz 2,01 milyar TL, FAVÖK marjımız %68,43, vergi öncesi kârımız 1,36 milyar TL ve net kârımız 845,43 milyon TL olarak gerçekleşmiştir. Yatırım harcamamız 1,61 milyar TL, yeşil yatırım tutarımız ise 1,56 milyar TL seviyesinde oluşmuş; yıl sonu net borç/FAVÖK oranımız 0,66x ile sağlam bir seviyede tamamlanmıştır. 2024 yılında Fransız Kalkınma Ajansı'na (AFD) bağlı Proparco ile Taşpınar Hibrit GES projemiz için imzaladığımız 25 milyon ABD doları tutarındaki yeşil kredinin tamamını 2025 yıl sonu itibarıyla kullandık.

PAYDAŞ İLİŞKİLERİMİZ

2024 yılında yürürlüğe aldığımız Çalışan Katılım Politikamız kapsamında oluşturduğumuz Çalışan Konseyimiz 2025 yılında faaliyetlerine aktif olarak başlamıştır. Konsey, yıl boyunca toplam 5 toplantı gerçekleştirerek; çalışan deneyimi, iç iletişim, kapsayıcılık ve iyi oluş başlıklarında geri bildirim toplamıştır. Ayrıca, roadshowlar (yatırımcı bilgilendirme toplantıları, yatırımcı sunumları ve yatırımcı görüşmeleri) da dâhil olmak üzere 40'tan fazla alım ve satım telekonferansı, video konferans ve yüz yüze toplantı gerçekleştirerek toplam 140 yerli analist ve portföy yöneticisine ulaşılmıştır.

RAPORLAMA

TSRS kapsamındaki ilk raporumuzu 2024 Yılı verileriyle Ağustos 2025'te yayımlayarak paydaş şeffaflığımızı güçlendirdik. 1 Ocak 2025 – 31 Aralık 2025 yıllık hesap dönemine ilişkin iklimle bağlantılı finansal açıklamaları içeren 2025 TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporumuzu 26 Şubat 2026 tarihinde yayımladık. Aynı zamanda sürdürülebilirlik performansımızı bütüncül biçimde ortaya koyan 2025 Sürdürülebilirlik Raporumuzu yayımlayarak paydaşlarımıza yönelik şeffaf raporlama pratiğimizi sürdürdük.

ULUSLARARASI ESG (ÇSY) DERECELENDİRME PERFORMANSIMIZ

Sürdürülebilirlik yaklaşımımızın etkinliği, önde gelen küresel değerlendirme kuruluşlarının bağımsız değerlendirmeleriyle teyit edilmektedir. 2025 yılında aldığımız ESG (ÇSY) skorları ve ESG (ÇSY) risk derecelendirmeleriyle, kendi sektörümüzde Türkiye'de ve dünyada sahip olduğumuz sürdürülebilirlik başarısını bir kez daha tescilledik.

- **Sustainable Fitch**

Sürdürülebilir enerjiye olan bağlılığımız sayesinde, Sustainable Fitch tarafından 2025 yılında bir önceki yıla göre 2 puan artışla 78/100 genel puana ulaştık ve "2" ESG Kuruluş Derecelendirmesi (ESG Entity Rating) ile değerlendirildik (Kurum Derecelendirmesi 1 en iyi, 5 en zayıf). Bu dereceyle 19 Türk şirketi arasında birinci sıradaki liderliğimizi koruduk; bu sıralamada bizi 70 ESG (ÇSY) skoru ile Akiş Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş. ve 69 ESG (ÇSY) skoru ile Aydem Yenilenebilir Enerji A.Ş. izlemekte olup her iki şirketin Kurum Derecelendirmesi de 2 seviyesindedir.

Tamamen yenilenebilir enerji üreten bir şirket olarak, EMEA bölgesinde "saf oyuncu" (pure player) etiketine sahip ikinci şirket konumumuzu sürdürdük. EMEA bölgesinde değerlendirilen 564 kuruluş arasında 25. sırada yer alarak ilk %4,4'lük dilime; aynı bölgedeki Power & Utilities sektöründe yer alan 88 kuruluş arasında 14. sırada yer alarak ilk %15,9'luk dilime girdik. Küresel ölçekte ise enerji sektöründe 160'tan fazla şirket arasında ilk %15'lik dilimde; Sustainable Fitch'in 850'den fazla şirketi kapsayan küresel derecelendirme evreninde ilk %5'lik dilimde yer aldık. Kurumsal Derecelendirme (Entity Rating), İş Faaliyeti Derecelendirmesi (Business Activity Rating), Çevre, Sosyal, Yönetişim (Environment, Social, Governance) ve Strateji (Strategy) olmak üzere tüm alt kategorilerde ortalamanın üzerinde not aldık.

İlk %5

Sustainable Fitch'in 850'den fazla şirketi kapsayan küresel derecelendirme evreninde ilk %5'lik dilimde yer aldık.

14. Sıra

Power & Utilities sektöründe yer alan 88 kuruluş arasında 14. sırada yer aldık.

25. Sıra

EMEA bölgesinde değerlendirilen 564 kuruluş arasında 25. sırada yer aldık.

78/100

Sustainable Fitch tarafından 2025 yılında bir önceki yıla göre 2 puan artışla 78/100 genel puana ulaştık.

- **Sustainalytics**

Sustainalytics tarafından Aralık 2025'te gerçekleştirilen analiz sonucunda ESG (ÇSY) Risk Derecelendirme Skorumuz 13,3 olarak "Düşük Risk" kategorisinde belirlenmiştir. Bu değer; 26,7 olan küresel ortalamanın, 32,4 olan endüstri ortalamasının ve 22,0 olan yenilenebilir enerji sektörü ortalamasının belirgin biçimde altındadır. ESG (ÇSY) risklerini yönetme becerimizi gösteren ESG (ÇSY) Yönetim (Management) skorumuz 65/100 ile "güçlü" (Strong) seviyesindedir. Sustainalytics, bu not doğrultusunda ESG (ÇSY) faktörlerinden finansal olarak önemli ölçüde etkilenme riskimizi "Düşük" kategorisinde değerlendirmeye devam etmiştir.

Küresel ölçekte elektrik üretim şirketleri (utilities) sektöründe değerlendirilen 631 firma arasında 16. sırada ve ilk %3'lük dilimde; yenilenebilir enerji alt kategorisinde ise 94 firma arasında 10. sırada ve ilk %11'lik dilimde yer aldık. Bu sonuçlarla küresel ve Türkiye'deki emsallerimiz arasında en düşük ESG risk skoruna sahip ikinci şirket konumumuzu koruyarak rekabetçi pozisyonumuzu sürdürdük.

- **MSCI**

MSCI ESG Research LLC tarafından 2025 yılı itibarıyla ilk kez "Provisional ESG Rating" çalışmasına tabi tutulduk. Bu kapsamda Sektöre Göre Düzeltilmiş Şirket Puanımız 10 üzerinden 8,2 ile ESG (ÇSY) Rating harf notu olarak "AA – Leader" düzeyinde belirlenmiştir. CCC'den AAA'ya uzanan ölçekte değerlendirilen MSCI ESG Ratings'te temel konulara dayalı ağırlıklı ortalama puanımız 10 üzerinden 7,1 olup, sektör ortalamasının (6,0) %18 üzerindedir.



65/100

ESG risklerini yönetme becerimizi gösteren ESG (ÇSY) Yönetim (Management) skorumuz 65/100 ile "güçlü" (Strong) seviyesindedir.

En Düşük ESG (ÇSY) Risk Skoru

Küresel ve Türkiye'deki emsallerimiz arasında en düşük ESG risk skoruna sahip ikinci şirket.

"AA⁻ Leader"

Sektöre Göre Düzeltilmiş Şirket Puanımız 10 üzerinden 8,2 ile ESG Rating harf notu olarak "AA⁻ Leader" düzeyinde belirlenmiştir.

10 Üzerinden 8,2

MSCI ESG Ratings'te temel konulara dayalı ağırlıklı ortalama puanımız 10 üzerinden 8,2 olup, sektör ortalamasının (6,0) %18 üzerindedir.

- **S&P Global (Sustainable1 / CSA)**

S&P Global Sustainable1 tarafından 2025 yılında yapılan değerlendirmede Global ESG (ÇSY) Skorumuz bir önceki yıla göre 13 puan artışla 65/100 olarak belirlenmiş ve Türkiye'deki Elektrik Üreticileri sektöründe en yüksek puan alan ikinci enerji şirketi konumuna yükseldik; skorumuz dünya ortalamasının %22 üzerine çıkmıştır. Açıklama bazlı S&P Global CSA skorumuz 63 olup bir önceki yıla göre 14 puan artmış, modelleme katkısı +2 puan olarak yansımıştır. Global ESG (ÇSY) skor kırılımında Çevresel Boyut bir önceki yıla göre %47 iyileşerek 72'ye ulaşmış; Sosyal Boyut 58, Yönetişim ve Ekonomik Boyut ise 50 olarak raporlanmıştır. En yüksek ağırlığa sahip maddi (material) başlıklar Ürün Yönetimi, İklim Stratejisi ve İnsan Sermayesi Yönetimi olarak öne çıkmıştır. Veri bulunabilirliğimiz sektöre göre "Medium" seviyede olup, CSA kapsamındaki zorunlu kamuya açık açıklamaların %84'ünü ve ek açıklamaların %82'sini sağladık; değerlendirme skorumuz yakın dönem tartışmalardan (controversies) olumsuz etkilenmemiştir.

- **LSEG (ESG Scores)**

LSEG tarafından derlenen ESG Scores çalışmasında, kendi beyan ettiğimiz 2024 verileri esas alınarak bir önceki yıl A- olan ESG Bileşik Skorumuzu 85/100 puanla "A" seviyesine yükselttik. Çevresel performansımız A (92/100; Emisyonlar A+ 100, Kaynak Kullanımı A 86, İnovasyon A 88); Sosyal performansımız A (89/100; İnsan Hakları B+ 73, Ürün Sorumluluğu B+ 72, İş Gücü A+ 97, Toplum A+ 99); Yönetişim performansımız ise B+ (69; Yönetim 68, Hissedarlar 63, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Stratejisi 87) olarak gerçekleşmiştir. Refinitiv İşletme Sınıflandırmasında (TRBC) Elektrik Üretim Şirketleri ve Bağımsız Enerji Üreticileri (Electric Utilities & IPPs) kategorisinde yer alan 346 şirket arasında 4. sırada gösterildik.

- **CSRHub**

Bağımsız ve küresel bir ESG (ÇSY) derecelendirme ve veritabanı olan CSRHub tarafından 2025 yılında yapılan değerlendirmede ESG puanımız 65 olarak açıklanmıştır. ESG performansımız, bağımsız ESG veri ve derecelendirme platformu CSRHub tarafından düzenli olarak güncellenmektedir. Bu güncelleme, kamuya açıklanan güncel ESG verileri ve sürdürülebilirlik performansımızdaki gelişmeleri yansıtmaktadır. Güncel puanımızı her çeyrekte kamuoyu ile paylaşılan faaliyet raporlarımızdan takip edebilirsiniz.

13 Puan Artışla 65/100

S&P Global Sustainable1 tarafından 2025 yılında yapılan değerlendirmede Global ESG Skorumuz bir önceki yıla göre 13 puan artışla 65/100 olarak belirlenmiştir.

En Yüksek Puan

Türkiye'deki Elektrik Üreticileri sektöründe en yüksek puan alan ikinci enerji şirketi konumuna yükseldik

346 Şirket Arasında 4. Sıra

Elektrik Üretim Şirketleri ve Bağımsız Enerji Üreticileri kategorisinde yer alan 346 şirket arasında 4. sırada gösterildik.

Puanımız 65

Bağımsız ve küresel bir ESG (ÇSY) derecelendirme ve veritabanı olan CSRHub tarafından 2025 yılında yapılan değerlendirmede ESG puanımız 65 olarak açıklanmıştır.



- **CDP (Karbon Saydamlık Projesi)**

2025 yılında CDP İklim Değişikliği Programı'na ilk kez katılım sağlayarak 2024 raporlama dönemine ilişkin İklim Değişikliği beyanımızı gerçekleştirdik. Değerlendirme süreci sonucunda Su Güvenliği kategorisinden muaf tutulduk.



İlk Kez Raporlama

2025 yılında CDP İklim Değişikliği Programı'na ilk kez raporlama sağladık.

Derecelendirme Kuruluşu	Skorumuz / Sonuç	Konum
Sustainable Fitch	78/100, "2" ESG (ÇSY) Entity Rating	Türkiye'de 1. (19 şirket); EMEA ilk %4,4; küresel evren ilk %5
Sustainalytics	13,3 (Düşük Risk); Yönetim 65/100 (Strong)	Utilities 16/631 (%3); Yenilenebilir 10/94 (%11)
MSCI	AA – Leader (Provisional)	IAS 8,2/10; WAKIS 7,1 (sektör ort. +%18)
S&P Global CSA	65/100 (+13); açıklama bazlı 63	Türkiye sektöründe 2.; dünya ort. +%22
LSEG	A, 85/100	Elektrik Üreticileri & IPPs 4/346
CSRHub	65 (2026 1. çeyrekte 84 olarak güncellenmiştir.)	CSRHub tarafından Türkiye ortalamasına ilişkin karşılaştırmalı veri yayımlanmadığından, ülke ortalaması gösterilememektedir.
CDP	İklim Değişikliği Beyanı (su güvenliğinden muaf)	İlk kez raporlama

ULUSLARARASI İMZA VE ÜYELİKLER

- **UN WEPs imzacılığı:** 23 Aralık 2025 itibarıyla Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) ve Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women) ortaklığında oluşturulan Women's Empowerment Principles – WEPs (Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri) imzacısı olduk. Bu adım, UNGC Türkiye taahhütlerimiz kapsamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği [Sürdürülebilir Kalkınma Amacı (SKA) 5] ve Hedefler için Ortaklık (SKA 17) hedeflerine yönelik kararlılığımızı pekiştirmiştir. CEO taahhüdümüz WEPs platformu üzerinden kamuoyu erişimine açıktır.
- **İlk kez CDP raporlaması:** 2025 yılında ilk kez CDP (Carbon Disclosure Project) kapsamında raporlama gerçekleştirerek karbon yönetişim şeffaflığımızı uluslararası bir platformda görünür kıldık.
- **Certified B Corporation™ B Corp™ Sertifikası:** Şirketlerin yalnızca hissedarları için değil, çalışanlar, toplum ve çevre için değer yaratmasını teşvik eden ve B Corp sertifikasyonunu geliştiren B Lab tarafından yürütülen değerlendirme süreci başarıyla yürütülmüştür.
- **BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC):** Yenilenebilir enerji üretimi odaklı iş modelimizle özellikle SKA 5 (Toplumsal cinsiyet Eşitliği), 7 (Erişilebilir ve Temiz Enerji), SKA 12 (Sorumlu Üretim ve Tüketim), SKA 13 (İklim Eylemi), ve SKA 17 (Amaçlar için Ortaklıklar) alanlarında doğrudan katkı sağlayıcı faaliyetlerimizi sürdürüyoruz.

  Ayrıca SKA 8 (İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme), SKA 9 (Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı) ve SKA 15 (Karasal Yaşam) alanlarında destekleyici faaliyetlerimizi sürdürüyoruz.

- **SKD Türkiye İş Birliğindeki Faaliyetlerimiz**

Galata Wind, üyesi olduğu SKD Türkiye'nin üye çalışma gruplarına ve panellerine aktif katılım göstermektedir. 2025 yılında SKD Türkiye Yenilenebilir Alt Çalışma Grubu ile iş birliği yaparak yenilenebilir enerji regülasyonları ve finansmanı, e-mobilite, enerji depolama ve batarya teknolojileri gibi konuları kapsayan bir webinar serisini hayata geçirdik. 2025 yılında bu çalışmalar neticesinde SKD Türkiye üyesi şirketler başta olmak üzere Türk iş dünyasının yenilenebilir enerji konusundaki farkındalığını artırmak, bilgi birikimini güçlendirmek ve yeni teknolojilere erişimini kolaylaştırmak amacıyla SKD Türkiye liderliğinde Galata Wind, Rönesans Holding ve Zorlu Enerji'nin iş birliği ile RenewHub kurulmuştur. Yenilenebilir Enerji alanında devam eden güncel çalışmalar, haberler ve iyi örnekler RenewHub web sitesinde kamunun kullanımına açılmıştır.

2025 yılında Galata Wind ayrıca, iklim teknolojileri ve SKDM, biyoçeşitlilik ve ESG (ÇSY) odaklı teknolojiler üzerine çalışan inovatif girişimleri tanıyarak olası iş birlikleri kurmak için, SKD'nin Sector Connect - Endeavour programına katılmıştır. Şirket, bu sayede sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda somut ve etkili iş birlikleri kurmayı hedeflemektedir.

ÇEVRESEL VE SOSYAL ETKİ PROGRAMLARI

- **Taşpınar Biyoçeşitlilik Programı – Doğan Değer Ödülü:** **Taşpınar RES/GES Hibrit Santralimiz kapsamında yürüttüğümüz Doğal Yaşam Desteklenmesi,** Biyoçeşitliliğin Korunması ve Çevresel Sürdürülebilirlik Programı kapsamında hayata geçirdiğimiz Kuş ve Yarasa Evleri Projesi, 2025 Doğan Değer Ödülleri kapsamında **"Yılın Değer Katan Sürdürülebilirlik Projesi"** ödülüne layık görülmüştür.

- **Wastespresso – İleri Dönüşüm İş Birliği:** Karbonsuzlaşma hedeflerimiz ve UNGC SKA 12 Sorumlu Üretim ve Tüketim taahhüdümüz doğrultusunda merkez ofis çalışanlarımız tarafından biriktirilen kahve filtresi ve Türk kahvesi posaları, her hafta cuma günleri Wastespresso tarafından teslim alınmaktadır. İstanbul'daki üretim tesisinde ileri dönüşüm teknikleriyle ürünlere ve hammaddelere dönüştürülmektedir. Sürecin karbon emisyonu azaltım etkisine dair karbon ayak izi azaltım raporu Galata Wind ile aylık olarak paylaşılmaktadır.

- %100 yenilenebilir kaynaklardan oluşan portföyümüzle 2025 yılında yıllık yaklaşık 530.000 ton* karbon salımının önüne geçtik. Gönüllü karbon piyasalarında sertifikalandırılmış karbon kredisi üretimimiz 2025 yılında 529.532 tCO_2e düzeyine ulaşmış olup bu krediler VCS-VERRA ve Gold Standard sistemleri kapsamında doğrulanmaktadır. Ayrıca 2040 yılı itibarıyla operasyonel karbon ayak izimizi net sıfıra indirme taahhüdümüz doğrultusunda karbonsuzlaşma yol haritamızı sürdürüyoruz.

**İlgili değer, tamamlanan verifikasyon süreci sonucunda yaklaşık 530.000 ton olarak güncellenmiş olup, bu nedenle Faaliyet Raporu'nda açıklanan değerden farklılık göstermektedir.*

ÇALIŞAN DENEYİMİ HAKKINDAKİ GELİŞMELER

- **Great Place to Work sertifikası ve ödülleri:** Great Place to Work kültür anketinde %88 skor ile "Great Place to Work" sertifikası almaya hak kazandık; "En İyi İşverenler", "En İyi İşverenler – Üretim", "En İyi İşverenler – Sosyal Sorumluluk ve Gönüllülük" ile "Best Workplaces for Women" kategorilerinde ödüle layık görüldük.

- **Esnek Yan Haklar Sisteminin hayata geçirilmesi:** 2025 yılında "Esnek Yan Haklar Sistemi"ni hayata geçirerek çalışan yan haklarımızdaki çeşitliliği artırdık.

- **Aylık Sürdürülebilirlik ve İSG Bülteni:** Çalışanlarımızda farkındalık yaratmak ve sürdürülebilirlik değerlerini yaşayan ve yaşatan bir çalışma kültürü oluşturmak amacıyla, İSG Müdürümüz ile SOLEVENTO Çalışan Konseyi'ne bağlı Sürdürülebilirlik Elçileri ekibinin ortak çalışmasıyla; önemli İSG ve sürdürülebilirlik konularını içeren aylık bülteni hazırlayıp tüm Galata Wind çalışanlarımızla paylaşmaya başladık.

- **Pozitif Enerji Elçileri gönüllülük programımız** kapsamında 45 çalışanımızın aktif katılımıyla eğitimde fırsat eşitliği, toplumsal cinsiyet eşitliği, ekolojik çevre ve hayvan hakları alanlarında toplam 1.471 saat gönüllülük katkısı sağladık.









DİJİTALLEŞME VE İNOVASYON

Operasyonel dayanıklılık odağımız ve uzun vadeli etki yatırımlarımız, vizyonumuzun en güçlü göstergelerinden biri olarak yer almaktadır.

- **Dijital Çevresel KPI Takibi:** Kablosuz IoT altyapımız, enerji santrallerimiz genelinde elektrik ve atık su tüketiminin, yani kritik operasyonel parametrelerin ve çevresel performansın sürekli ve gerçek zamanlı olarak izlenmesini sağlayarak operasyonlarımızın dayanıklılığını güçlendiriyor. Santrallerimizde konumlandırdığımız IoT sensörler aracılığıyla elektrik sayacından toplam elektrik tüketimini (kWh), pulse çıkışlı su sayacından foseptik doluluk verisini (mm/yüzde) düzenli olarak izliyor ve takip ediyoruz. Pil ile çalışan ve güvenli kablosuz modüller sayesinde santrallerimizin emisyon verilerini eş zamanlı olarak izleyebilmekteyiz; kapsamlı kablolama, aktif veri iletim ekipmanları ile bunların korunması için kullanılan kablo kanalları ve kabinlere ek olarak üretim süreçlerindeki yoğun plastik ve metal alaşım kullanımını ortadan kaldırarak kaynak tüketimini azaltırken veri kullanılabilirliğini ve operasyonel sürekliliği artırmaktayız. Kablosuz IoT altyapımız sayesinde özel ve güvenli bir iletişim ağı oluşturulmuş; ilave baz istasyonu yatırımı gerektirmeden çevresel performansın gerçek zamanlı olarak izlenmesi ve etkin yönetimi mümkün hale getirilmiştir. Bu dijital altyapı, zamanında ve veri odaklı karar alma süreçlerini desteklerken, ilave altyapı ihtiyacını azaltarak olası ek karbon emisyonlarının önlenmesine katkı sağlamakta ve operasyonel dayanıklılığı güçlendirmektedir. Böylece IoT altyapımız, kaynak verimliliğinin artırılmasına ve düşük karbonlu operasyonlarımızın desteklenmesine katkı sunmaya devam etmektedir.

- **Güvenlik Bilekliği Uygulaması:** Santral sahalarımızda iş güvenliğini desteklemek amacıyla 2026 yılında Güvenlik Bilekliği uygulamasını devreye almak üzere, 2025 yılında çalışmalar başlattık. Uygulama aracılığıyla saha personelimizin durumunu yakından takip ederek, acil yardım gerektiren durumlarda hızlı aksiyon alabilir hale geleceğiz.

- **Sürdürülebilirlik Verileri Entegrasyonu, T4earth:** Sürdürülebilirlik verilerimizi tek bir dijital omurgada toplamak ve uçtan uca yönetmek amacıyla kullandığımız T4earth platformu, ESG (ÇSY) performansımızın izlenmesi, raporlanması ve karar süreçlerimize entegre edilmesinde merkezi bir rol üstleniyor. 2025 yılında, Sürdürülebilirlik Raporumuzun hazırlık sürecinin tamamını ilk kez uçtan uca bu dijital platform üzerinde yürüttük ve veri toplama, doğrulama ile raporlama adımlarını tek bir izlenebilir akışta birleştirdik.

Aynı yıl, kurumsal sürdürülebilirlik stratejimizi T4earth üzerinden bütünleştirdik, çifte önemlilik (double materiality) analizimizi bu platform üzerinden yeniledik ve sürdürülebilirlik yönetişim yapımızın dijital ESG (ÇSY) ve sürdürülebilirlik platformuna entegrasyonunu başlattık. Bugün hedeflerimizi, performans göstergelerimizi ve sorumluluk dağılımımızı tek bir dijital ortamda izliyoruz.

Platformun bizim için en önemli uygulama alanlarından biri tedarik zinciri yönetimidir. 2025 yılında Dijital Sürdürülebilir Tedarik Yönetim Mekanizması'nı T4earth üzerinde devreye aldık. Bu mekanizma kapsamında, platformda tanımladığımız dijital anket yapısıyla tedarikçilerimizin sürdürülebilirlik performansını ve ESG (ÇSY) risk seviyelerini belirliyor; Denetleme Sistemi aracılığıyla tedarikçi performansını ve risklerini izliyor; ekonomik, çevresel, güvenlik ve itibar risklerini ise ESG (ÇSY) Risk Puanlama Aracı üzerinden değerlendiriyoruz. Böylece iş sürekliliğimizi ve dayanıklılığımızı güvence altına alıyoruz.



TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ

- **Tedarikçi portföyümüzün genişletilmesi:** Yeni yatırımlarımız kapsamında güneş paneli, invertör, montaj ve enerji depolama ekipmanı tedariki için yeni yerli ve uluslararası tedarikçileri portföyümüze dâhil ettik. Taşpınar Hibrit GES yatırımımızda yerli ekipman kullanımını tercih ederek Yenilenebilir Enerji Kaynakları Destekleme Mekanizması (YEKDEM) kapsamındaki yerli katkı teşviklerinden yararlandık.

Dijital Sürdürülebilir Tedarik Yönetim Mekanizmamızın devreye alınması: 2025 yılında dijital Sürdürülebilir Tedarik Yönetim Mekanizmamızı kurgulayarak tedarik zinciri sürdürülebilirlik izleme ve tedarikçi ESG (ÇSY) puanlama sistemine geçiş yaptık. Platform üzerinde tasarladığımız dijital anket yapısıyla tedarikçilerimizin sürdürülebilirlik performansını ve ESG (ÇSY) risk seviyelerini belirlemekte; aynı mekanizma içinde oluşturduğumuz Denetleme Sistemi aracılığıyla tedarikçi performansını ve risklerini izleyerek iş sürekliliğimizi ve dayanıklılığımızı güvence altına almaktayız. Genişleyen tedarikçi ağımızı, tüm tedarikçilerimiz için zorunlu kıldığımız ve dijital platformumuz aracılığıyla ilettiğimiz **Tedarikçi Etik Kodu (TEK)** çerçevesinde yönetiyoruz; TEK; rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, çevresel uyum ve çevre politikalarımızın paylaşımı, **enerji ve emisyon yönetimi ile kaynak verimliliği,** iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılık yapmama ve örgütlenme özgürlüğü gibi çevresel ve sosyal beklentilerimizi kapsıyor. Yeni iş ortaklarımızdan etik uygunluk taahhüdü alıyoruz, gerekli hallerde **yolsuzlukla mücadeleyi de kapsayan denetimler** uyguluyoruz. 2025 yılında tedarikçilerimizle düzenlediğimiz toplantıda tedarikçilerimizi bilgilendirdikten sonra 493 tekil tedarikçimizin tamamına değerlendirme anketi gönderdik; 33 kritik/potansiyel kritik tedarikçiyi Sürdürülebilir Tedarikçi Değerlendirme Anketi ile ESG (ÇSY) performansı ve risk düzeyi açısından puanlayan detaylı tedarikçi anketi ilettik. Risk düzeyi açısından riskli çıkan tedarikçilerimiz için denetim süreçlerimizi başlattık.



KİLOMETRE TAŞLARIMIZ



KİLOMETRE TAŞLARIMIZ







2006

- Şirket, GY Enerji Danışmanlık Proje Mühendisliği Üretim Ticaret ve Sanayi Ltd. Şti. olarak kuruldu.

2007

- Şirket ismi Galata Wind Enerji Ltd. Şti. olarak değiştirildi.

2012

- Şah RES lisansına sahip Şirket'in ünvanı Galata Wind Enerji A.Ş. olarak değiştirildi ve Doğan Grubu tarafından satın alındı.
- Mersin RES lisansına sahip Akdeniz Elektrik Üretim A.Ş., Doğan Grubu tarafından satın alındı.

2014

- Galata Wind ve Akdeniz Elektrik, Galata Wind bünyesinde birleştirildi. Mersin RES lisansı da Galata Wind tüzel kişiliğine geçti.

2017

- Mersin RES'te 21 MW'lık ek kapasite devreye alındı.

2018

- Çorum GES satın alındı ve bünyesinde faaliyet gösteren lisanssız santraller (8 adet) Galata Wind altında birleştirildi.

2019

- Erzurum GES satın alındı ve bünyesinde faaliyet gösteren lisanssız santraller (20 adet) Galata Wind altında birleştirildi.

2020

- 28.10.2020 tarihinde Taşpınar RES kısmi Bakanlık kabulü alarak üretime başladı.
- Sunflower Solar Güneş Enerjisi Sistemleri Ticaret A.Ş. hisselerinin %100'ü satın alındı.



2021

- Taşpınar RES tam kapasite olarak devreye alındı.
- Şirket 22.04.2021 tarihinde GWIND kodu ile Borsa İstanbul'da işlem görmeye başladı.



2022

- Gökova Elektrik Üretim ve Ticaret A.Ş.'nin (Alapınar RES) payları devralındı.
- Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) ile 45 milyon ABD doları tutarında yeşil kredi sözleşmesi imzalandı.
- Şirket, BIST Kurumsal Yönetim Endeksi'nde işlem görmeye başladı. Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu 10 üzerinden 9,4 olarak belirlendi.
- Yönetim Kurulu'na bağlı Sürdürülebilirlik Komitesi kuruldu, sürdürülebilirlik politikaları yayımlandı ve ilk öncelik çalıştayı gerçekleştirildi.

2023

- 350 MW'lık 7 adet depolamalı elektrik üretim santrali (6 RES ve 1 GES) için önlisans alındı.
- Galata Wind'in %100 iştiraki olarak Hollanda'da 1 milyon EUR sermaye ile Galata Wind Energy Global B.V. şirketi kuruldu.
- Avrupa'da 300 MW'lık GES proje geliştirme sözleşmeleri imzalandı.
- 9,4 MW'lık Taşpınar Hibrit GES ve 13 MW'lık Taşpınar Ek Kapasite RES devreye alındı.
- Uluslararası standartlara uygun ilk Sürdürülebilirlik Raporu yayımlandı ve Galata Wind BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde işlem görmeye başladı.
- Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu 10 üzerinden 9,52'ye yükseldi.



2024

- Fransız Kalkınma Ajansı (AFD'ye bağlı Proparco ile 25 milyon USD tutarında yeşil kredi anlaşması imzalandı.
- "Kurumsal Gönüllülük Politikası ve Prosedürü" yürürlüğe girdi.
- 7 MW'lık Taşpınar Hibrit GES devreye alındı.
- Türkiye'de sektörün ilk ESRS ve TSRS referansı veren sürdürülebilirlik raporu yayımlandı.
- Ankara ilinde toplam kurulu güçleri 60 MWm / 60 MWe olan depolamalı güneş enerjisi üretim santrali ön lisanslarına sahip iki şirket satın alındı.
- Sustainable Fitch'in ESG (ÇSY) Kuruluş Derecelendirmesi 76 puan ile ve Sustainalytics'in Çevresel, Sosyal ve Yönetişim Risk Derecelendirme Skoru 15,2 olarak sonuçlandı.
- Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu 10 üzerinden 9,57'ye yükseldi.



2025

- Taşpınar Hibrit GES yatırımı 36,2 MW ile faaliyete geçti.
- Mersin RES ek kapasite yatırımı 6 adet Vestas V162 (6,2 MW) ile tamamlandı; santralin nihai kurulu gücü 99,9 MWm / 95,85 MWe seviyesine ulaştı.
- Kurumsal süreçlerin standardizasyonunu ve etkinliğini desteklemek amacıyla yeni politika ve prosedürler yayımlandı: Bilgi Güvenliği Politikası, Bilgilendirme ve Kamuya Beyan Politikası, Ücret Politikası, Yönetim Kurulu'nda Çeşitlilik Politikası ve Bağış, Yardım ve Sponsorluk Politikası, Satın Alma Politikası ve Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetim Prosedürü devreye alındı.
- Almanya ve İtalya'da toplam 72 MW Agri-PV ve 60 MW batarya enerji depolama sistemi proje hakları satın alındı.
- Yıllık yaklaşık 530.000 ton karbon emisyonunun önlenmesi sağlandı.
- Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu 10 üzerinden 9,62'ye yükseldi.
- Sürdürülebilirlik yönetişim yapımızın T4earth Dijital ESG (ÇSY) ve Sürdürülebilirlik Platformuna entegrasyonu başladı.
- Sürdürülebilir Tedarik Zinciri İzleme Mekanizması Prosedürü oluşturuldu.
- Sustainable Fitch'in ESG (ÇSY) Kuruluş Derecelendirmesi 78 puan ile sonuçlandı.
- MSCI Provisional ESG (ÇSY) Derecelendirmesi "AA" olarak belirlendi MSCI ESG Ratings'te temel konulara dayalı ağırlıklı ortalama puanımız 10 üzerinden 8,2 olup, sektör ortalamasının (6,0) %18 üzerindedir.
- Tamamen yenilenebilir enerji üreten bir şirket olarak, EMEA bölgesinde "saf oyuncu" (pure player) etiketine sahip 2. şirket konumumuzu koruduk ve Türkiye'nin sürdürülebilirlik performansında öncü konumumuzu pekiştirdik.
- Sustainalytics ESG (ÇSY) Risk Derecelendirme Skorumuz 13,3 ile "Düşük Risk" kategorisinde belirlendi.
- LSEG ESG (ÇSY) Bileşik Skorumuz 85/100'e yükselerek, değerlendirmeye alınan 346 şirket arasında 4. sırada yer aldık.
- S&P Global CSA (Kurumsal Sürdürülebilirlik Değerlendirmesi) ESG (ÇSY) skorumuz, bir önceki yıla göre 13 puan artışla 65/100 olarak belirlendi; Türkiye'de sektörümüzde 2. sırada konumlandık.
- 2025 Aralık itibarıyla UNGC ve UN Women (BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi) ortaklığında oluşturulan Women's Empowerment Principles - WEPs (Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri) imzacısı olundu.
- CSRHub tarafından 2025 yılında yapılan değerlendirme 65/100 ESG (ÇSY) skoru ile sonuçlandı (1. çeyrek itibarıyla skorumuz 84 olarak güncellenmiştir).
- GPTW (Great Place to Work) değerlendirmesinde 88 puanlık başarı skoru elde edilerek GPTW sertifikası alındı.
- Galata Wind, şirketin sürdürülebilir başarı anlayışının temelinde yer alan insan odağını merkeze alan çalışanların potansiyelini ortaya çıkarmak amacıyla, Galata Wind Akademi çalışmalarına başlamıştır.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİŞİM YAPIMIZIN T4EARTH DİJİTAL ESG (ÇSY) VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK PLATFORMUNA ENTEGRASYONU BAŞLADI.



HAKKIMIZDA



ŞİRKETİMİZ HAKKINDA

Bir Doğan Holding bağlı ortaklığı olan Galata Wind Enerji A.Ş. ("Galata Wind" ya da "Şirketimiz") olarak, yalnızca yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üreten bir enerji yatırım şirketi olarak faaliyet gösteriyoruz. Faaliyet konumuzun doğasında bulunan sürdürülebilirlik yaklaşımını iş modelimizin merkezine yerleştirdik. Yalnızca yenilenebilir enerji yatırımlarına odaklanarak düşük karbon ekonomisine geçiş sürecine katkı sağlamayı ve uzun vadeli değer yaratmayı stratejik bir öncelik olarak benimsedik. Çevresel etkilerimizi minimize ederken yenilikçi yatırımlarla büyümemizi sürdürüyor, temiz enerji üretimiyle ekonomik ve toplumsal kalkınmayı destekliyoruz.

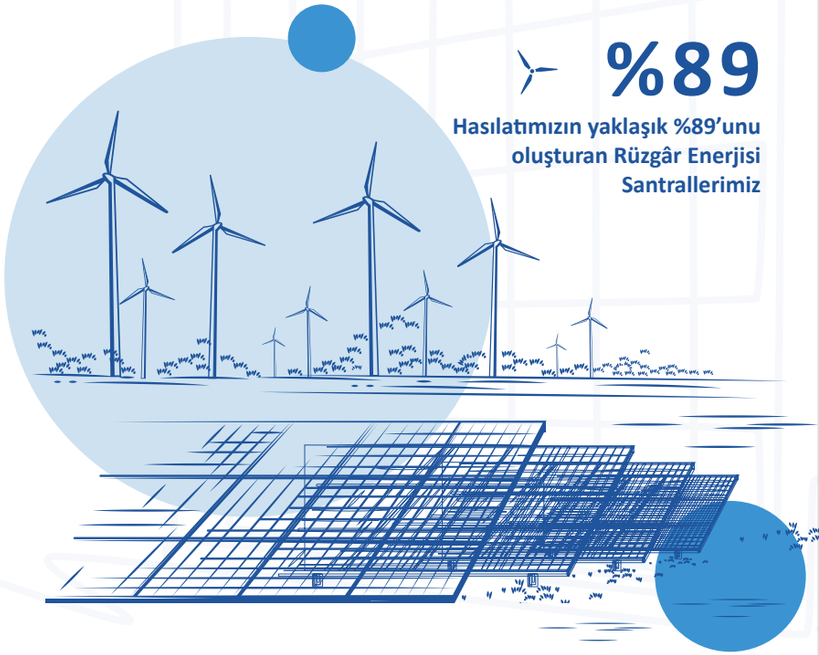
Ana faaliyetimiz; rüzgâr ve güneş enerjisi santrallerinin geliştirilmesi, inşası, işletilmesi ve bu varlıklardan elektrik üretimi yoluyla katma değer yaratılmasıdır. Operasyonel faaliyetlerimiz yalnızca elektrik üretimi ile sınırlı olmayıp yatırım planlaması, proje geliştirme, inşaat yönetimi, performans optimizasyonu, karbon kredilendirme ve sertifikasyon süreçleri ile portföy yönetimi fonksiyonlarını da kapsayan bütüncül bir yapı içerisinde yürütüyoruz. Merkez yönetimimiz İstanbul'da bulunmaktadır. Yatırım, finans, operasyon, mühendislik, çevre yönetimi ve sürdürülebilirlik fonksiyonlarımızı entegre bir organizasyon yapısı çerçevesinde koordine ediyoruz.

2025 yılı itibarıyla tamamı işletmede olan ve %100 yenilenebilir kaynaklardan oluşan toplam 354,2 MW kurulu güce ulaştık. Türkiye'nin farklı coğrafyalarında konumlanan Gold Standard, VCS-VERRA ve I-REC sertifikalı rüzgâr ve güneş enerjisi santrallerimizle ülkemizin enerjide bağımsızlık hedefine katkı sağlıyoruz ve karbon salımında yıllık yaklaşık 530.000 ton azaltım gerçekleştiriyoruz. Temel hedefimiz yenilenebilir enerji kaynaklarını doğru kullanarak Türkiye'nin enerjide dışa bağımlılığını azaltmak ve çevre dostu, güvenilir ve sürdürülebilir bir iş modeliyle ülkemizin temiz elektrik üreticisi olmaktır. Ayrıca ev, okul, iş yerleri, akaryakıt istasyonları ve farklı üretim binalarında güneş enerjisi sistemleri tasarlayarak kurum, kuruluş ya da bireylerin enerji ihtiyaçlarını yenilenebilir enerji üreterek karşılamalarına da destek oluyoruz.

354,2 MW
Kurulu güç

530.000
Ton karbon salımında azaltım

%89
Hasılatımızın yaklaşık %89'unu oluşturan Rüzgâr Enerjisi Santrallerimiz





Elektrik üretim portföyümüz; Balıkesir/Bandırma'da bulunan Şah Rüzgâr Enerji Santrali, Mersin/Mut'ta bulunan Mersin Rüzgâr Enerji Santrali, Bursa/Nilüfer'de bulunan Taşpınar Rüzgâr ve Hibrit Güneş Enerji Santrali, Çorum/Merkez'de bulunan Çorum Güneş Enerji Santrali ile Erzurum/Aziziye, Hınıs ve Karayazı'da bulunan Erzurum Güneş Enerji Santrallerinden oluşmaktadır. Rüzgâr santrallerimizden Mersin RES'in üretim lisansını 2007 yılında aldık ve santrali 2010 yılında hizmete aldık. Şah RES'i ise 2008 yılında lisanslandırdık ve 2011 yılında devreye aldık. 2013 yılında Şah RES'e 12 MW, Mersin RES'e 9 MW ek kapasite yatırımı gerçekleştirdik. 2017 yılında Mersin RES'e 20,7 MW ilave yatırımla santralin toplam kurulu gücünü 62,7 MW'a yükselttik. 2025 yılında ise Mersin RES'e 37,2 MW'lık ek kapasite yatırımıyla birlikte santralin toplam kurulu gücünü 99,9 MW seviyesine ulaştırdık. Kendi geliştirdiğimiz Taşpınar RES projesinin ön lisansını 2017 yılında, üretim lisansını 2020 yılında aldık; santrali 2021 Mart ayında tam kapasite olarak devreye aldık. 2023 yılı sonunda Taşpınar RES'in kapasitesini 11,8 MW daha artırdık. Aynı dönemde lisansını "Birleşik Yenilenebilir Enerji Santrali"ne çevirerek tesise Hibrit GES eklenmesinin önünü açtık. İki faz hâlinde gerçekleştirdiğimiz toplam 36,2 MW'lık Hibrit GES yatırımının ilk fazını 2024 yılının başında, son kısmını ise 2025 yılının başında devreye aldık. Güneş enerjisi tarafında ise 2017-2018 döneminde lisanssız güneş enerjisi alanına yaptığımız yatırımla Çorum GES'i bünyemize kattık, 2018-2019 döneminde Erzurum GES'i satın aldık. 2023 yılında açıklanan depolamalı elektrik üretim kapasiteleri için yaptığımız 550 MW'lık başvuru sonucunda 300 MW rüzgâr ve 50 MW güneş olmak üzere toplam 350 MW'lık üretim ön lisansını aldık. 2024 yılında ise Ankara ilinde toplam kurulu güçleri 60 MWm / 60 MWe olan depolamalı güneş enerjisi santrali ön lisanslarını, yapılan pay alım ve satım sözleşmesi ile bünyemize dâhil ettik.

Önemli operasyon konumlarımızı yıllık gelirimizin %20'sinden fazlasına katkı sağlayan yerler olarak tanımlıyoruz. Bu tanım çerçevesinde, 2025 yılı itibarıyla toplam hasılatımızın yaklaşık %89'unu oluşturan Rüzgâr Enerjisi Santrallerimiz (RES), önemli operasyon konumlarımızı temsil etmektedir.

Bağlı ortaklık yapımızı yalnızca yenilenebilir enerji kaynaklarına dayalı büyüme stratejimizi destekleyecek şekilde yapılandırdık. Türkiye'deki operasyonlarımız kapsamında bağlı ortaklıklarımızdan Gökova Elektrik Üretim ve Ticaret A.Ş., elektrik üretim tesisi kurulması, işletmeye alınması, kiralanması, elektrik enerjisi üretimi ile üretilen elektriğin ve/veya kapasitenin müşterilere satışı faaliyetlerini yürütmektedir. Sunflower Solar Güneş Enerjisi Sistemleri Ticaret A.Ş. ise ticari ve endüstriyel çatı güneş projeleri ile dağıtık yenilenebilir enerji sistemlerinin kurulumuna odaklanmaktadır. Yurt dışı açılım stratejimiz kapsamında Avrupa'daki yenilenebilir enerji yatırımlarımızı koordine etmek amacıyla %100 bağlı ortaklığımız olan Galata Wind Energy Global B.V.'yi Hollanda merkezli olarak kurduk. Galata Wind Global çatısı altında Almanya ve İtalya'da güneş enerjisi, Tarım GES (Agri-PV) ve bağımsız (stand-alone) batarya depolama sistemi alanlarında proje geliştirme faaliyetlerini sürdürüyoruz. Ayrıca batarya sistemleri gibi alternatif ve özel teknolojiler üzerine araştırma faaliyetlerimizi de yürütüyoruz.

Sürdürülebilir kalkınmada öncü olma hedefiyle hareket eden ve Türkiye'nin ilk yeşil halka arzını gerçekleştiren bir şirket olarak, sektördeki diğer şirketlerden farklılaşma vizyonumuz doğrultusunda faaliyet stratejimizi uluslararası kuruluşların denetimine açtık. Bu kapsamda yenilenebilir kaynaklar dışında fosil kaynaklara hiçbir zaman yatırım yapmama, 2040 yılı itibarıyla operasyonel karbon ayak izimizi net sıfıra indirme, karbon salımı azaltımlarımızı Gold Standard ve VCS-VERRA süreleri sonuna kadar doğrulatıp karbon kredilerine dönüştürme, sistemli bir atık yönetimi yaklaşımıyla atıklarımızı azaltma, Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK) politikamızla değer zincirimizde ve toplumda farkındalık yaratma taahhütlerimizi kamuoyuyla paylaştık.

Alanında yetkin ve hızlı aksiyon alabilen kadromuzla sektörümüze ve Türkiye ekonomisine katkı sağlarken, kurulduğumuz günden bu yana sürdürülebilir bir gelecek için çalışıyoruz. Yeşil, temiz ve yenilenebilir enerji üretim santrallerimizle geleceğe yatırım yapan bir şirket olarak, önümüzdeki dönemlerde de portföyümüzü yalnızca yenilenebilir enerji faaliyetleri ile genişleteceğimizi taahhüt ediyoruz.

GOLD STANDARD, VCS-VERRA VE I-REC SERTİFİKALI RÜZGÂR VE GÜNEŞ ENERJİSİ SANTRALLERİMİZLE ÜLKEMİZİN ENERJİDE BAĞIMSIZLIK HEDEFİNE KATKI SAĞLIYORUZ.



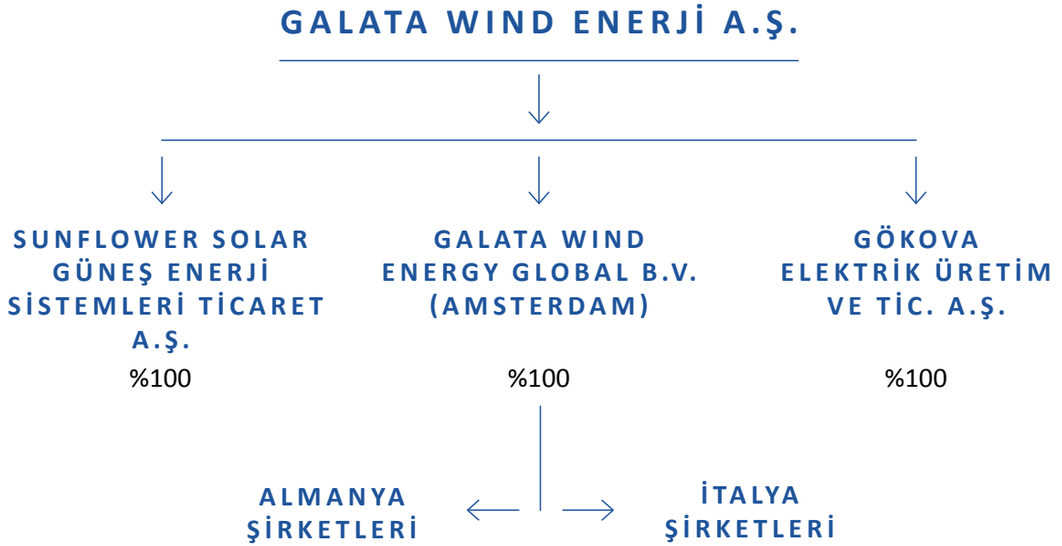
ORTAKLIK VE İŞTİRAK YAPISI



Galata Wind Enerji A.Ş. olarak, yalnızca yenilenebilir enerji kaynaklarına dayalı büyüme stratejimizi destekleyecek şekilde yapılandırdığımız bağlı ortaklıklarımız aracılığıyla elektrik üretimi, proje geliştirme ve uluslararası yatırım faaliyetlerimizi bir arada yürütüyoruz. Bağlı ortaklık ve iştirak yapımız, aşağıdaki organizasyon şemasında özetlenmektedir.

Organizasyon yapımız içerisinde Türkiye'de faaliyet gösteren bağlı ortaklıklarımızdan Gökova Elektrik Üretim ve Ticaret A.Ş., elektrik enerjisi üretim tesisi kurulması, işletmeye alınması, kiralanması, elektrik enerjisi üretimi ile üretilen elektriğin ve/veya kapasitenin müşterilere satışı faaliyetlerini yürütmektedir. Sunflower Solar Güneş Enerjisi Sistemleri Ticaret A.Ş. ise ticari ve endüstriyel çatı güneş projeleri ile dağıtık yenilenebilir enerji sistemlerinin kurulumuna odaklanmaktadır.

Yurt dışı açılım stratejimiz doğrultusunda Avrupa'daki yenilenebilir enerji yatırımlarımızı koordine etmek amacıyla %100 bağlı ortaklığımız olarak Hollanda merkezli kurduğumuz Galata Wind Energy Global B.V. aracılığıyla, güneş enerjisi, Tarım GES (Agri-PV) ve bağımsız batarya depolama sistemi (stand-alone) alanlarında proje geliştirme faaliyetlerimizi sürdürüyoruz. 2025 yıl sonu itibarıyla kesinleşen ve görüşmeleri devam eden projelerimizle birlikte Avrupa portföyümüz; 72 MW güneş enerjisi (PV) ve 60 MW batarya enerji depolama sistemi olmak üzere toplam 132 MW'a ulaşmıştır. Söz konusu Avrupa yatırımlarımız, 2025 raporlama dönemi itibarıyla henüz operasyonel faaliyete geçmediğinden, bu raporun kapsamı dışında tutulmuştur.



Şekil 1 : Galata Wind Enerji A.Ş. Ortaklık ve İştirak Yapısı (2025)

Faaliyet Konusu	Ticari Ünvan	Kayıtlı Olduğu Ülke	Etkin Ortaklık Oranı (%)
Enerji	Sunflower Solar Güneş Enerjisi Sistemleri Ticaret A.Ş. ("Sunflower")	Türkiye	100
Enerji	Gökova Elektrik Üretim ve Ticaret A.Ş. ("Gökova Elektrik")	Türkiye	100
Enerji	Galata Wind Energy Global B.V. ("Galata Wind Global")	Hollanda	100

KURUMSAL YÖNETİM YAPIMIZ VE KOMİTELER

Galata Wind olarak yenilenebilir enerji sektöründeki faaliyetlerimizi kurumsal yönetim ilkelerine dayalı bir çerçevede yürütüyoruz. Şeffaflık, hesap verebilirlik ve etkin denetim mekanizmaları üzerine kurulu bir yönetişim anlayışını benimsiyoruz. Yönetim mimarimiz stratejik karar alma merciini temsil eden Yönetim Kurulumuz, günlük operasyonları yürüten İcra Kurulumuz ve Yönetim Kurulumuzun çalışmalarını destekleyen komitelerden oluşan entegre bir yapıya sahiptir.

2025 yılına, kurumsal yönetim açısından yenilenmiş bir yönetim kadrosuyla başladık. 03.04.2025 tarihinde gerçekleştirdiğimiz Olağan Genel Kurul Toplantımızda Yönetim Kurulu Üyeliklerine bir yıl süreyle görev yapmak üzere Çağlar Göğüş, Bora Yalınay, Burak Kuyan, Neslihan Sadıkoğlu, Hüseyin Faik Açıkalın ve Ozan Korkmaz seçildi. Kurulumuzun başkanlığına Çağlar Göğüş, başkan vekilliğine ise Bora Yalınay getirildi; yeni görev dağılımı 14 Nisan 2025 tarihinde İstanbul Ticaret Sicil Müdürlüğü'nde tescillendi.

Yönetim Kurulu Üyelerimizin aday gösterilmesi ve seçilmesi süreci, Türk Ticaret Kanunu'nun 408/2-b maddesi uyarınca Genel Kurulumuzun devredilemez yetkisi kapsamında yürütülmektedir. İcracı görevi bulunmayan Yönetim Kurulu Üyelerimizin yedeklemesinde, Şirketimizin %70 oranındaki paylarına sahip olan hâkim ortağımız Doğan Şirketler Grubu Holding A.Ş. bünyesinde görev yapmış veya halen görev yapmakta olan, Esas Sözleşmemizde sayılan niteliklere haiz, deneyimli ve donanımlı üst düzey yöneticilerden oluşan havuzdan yararlanıyoruz. Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi gereksinimini ise yine Esas Sözleşmemizde sayılan niteliklere haiz, özellikle faaliyet gösterdiğimiz yenilenebilir enerji sektöründe deneyimli ve Şirketimizin vizyon ve amaçlarına katkı sağlayacak kişilerden oluşturduğumuz havuz yoluyla karşılıyoruz. Aday belirleme ve seçim sürecinde cinsiyet, deneyim ve uzmanlık alanı gibi çeşitlilik unsurları gözetiyoruz. 2025 yılında yürürlüğe aldığımız **Yönetim Kurulu'nda Çeşitlilik Politikamız** ile bu yaklaşımı kurumsal bir zemine taşıdık.

Yönetim Kurulu üyelerinin seçimi sürecinde paydaşlardan veya hissedarlardan ayrı bir görüş alınması yöntemi uygulanmamaktadır. Süreç, hâkim ortağımızın stratejik yönlendirmesi ve Genel Kurul'un yetkisi çerçevesinde yürütülmektedir. Bununla birlikte paydaş görüşlerini sürdürülebilirlik yönetişimimizin oluşturulmasında, sürdürülebilirlik risk ve fırsatlarımızın belirlenmesinde ve önceliklendirme analizimizde sistematik biçimde dikkate alıyoruz.

Yönetim Kurulu üyeleri Genel Kurul tarafından seçilmektedir. 03.04.2025 tarihinde gerçekleştirilen Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda Yönetim Kurulu üyeleri genel kurul tarihinden itibaren bir yıl süreyle görev yapmak üzere seçilmiştir. Esas Sözleşme değişiklikleri, ilgili düzenleyici otoritelerden - gerekli hallerde Sermaye Piyasası Kurulu, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu ve ilgili Bakanlık dâhil - alınması gereken izin ve onayların ardından Genel Kurul'un onayına sunulmaktadır.

Yönetim Kurulu üyelerinin şirket dışı görevleri ve taahhütleri, Esas Sözleşme ve kurumsal yönetim uygulamaları çerçevesinde izlenmektedir. Şirket, Yönetim Kurulu üyelerinin temel görev ve taahhütlerini Faaliyet Raporu ve/veya kurumsal yönetim açıklamaları kapsamında kamuoyuna açıklamaktadır. Yönetim Kurulu'nun performansı; Kurul'un yapısını, süreçlerini, görev ve sorumluluklarını kapsayan yapılandırılmış bir öz değerlendirme süreci aracılığıyla yıllık olarak gözden geçirilmekte ve elde edilen bulgular Yönetim Kurulu etkinliğinin sürekli iyileştirilmesini desteklemek amacıyla kullanılmaktadır.

Yönetim Kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticiler, Doğan Holding tarafından grup şirketleri için oluşturulan Yönetici Sorumluluk Sigortası (D&O) kapsamına dâhildir. Bu grup düzeyindeki teminat, Şirket'in yönetişim ve risk yönetimi yaklaşımının bir parçası olarak açıklanmaktadır.

Yönetim Kurulu Başkanımız Çağlar Göğüş (CEO), aynı zamanda hâkim ortağımız Doğan Şirketler Grubu Holding A.Ş.'nin İcra Kurulu Başkanı ve Yönetim Kurulu Murahhas Üyesi olarak görev yapmaktadır. Galata Wind'de icrada görevli olmayan üye konumundadır. Doğan Holding'in Şirketimizdeki %70 hisse sahipliği ve grup düzeyinde yürüttüğü stratejik liderlik rolü dikkate alındığında, hâkim ortağın stratejik vizyonunun Şirketimizin kurumsal stratejisine etkin biçimde yansıtılmasını teminen bu görev birlikteliği uygun görüldü. Çağlar Göğüş, ayrıca Doğan Holding Sürdürülebilirlik Komitesi Eş Başkanı olarak grup genelinde sürdürülebilirlik çalışmalarına liderlik etmektedir.



Yönetim Kurulu Başkanının hâkim ortağımızla bağlantılı görevleri nedeniyle ortaya çıkabilecek olası çıkar çatışmalarının önlenmesi ve hafifletilmesi, kurumsal yönetim çerçevemizin temel önceliklerindendir. Bu doğrultuda **Etik Kurallar ve Çalışma İlkelerimiz,** Doğan Grubu bünyesinde işletilen **Etik Yardım Hattımız** aktif olarak devrededir. Kurumsal Yönetişim Komitemiz ile Denetimden Sorumlu Komitemiz, ilişkili taraf işlemlerinin gözetimi ve bağımsız denetim süreçleri aracılığıyla çıkar çatışması risklerinin sistematik biçimde izlenmesini ve raporlanmasını sağlamaktadır.

Altı üyeden oluşan Yönetim Kurulumuzda bir üye icrada görevli, beş üye ise icrada görevli olmayan konumdadır. İcrada görevli olmayan üyelerden iki tanesi bağımsız üye statüsündedir. Kurulumuzda bir kadın üye yer almaktadır. Yıl boyunca Yönetim Kurulumuz, tüm üyelerin katılımıyla 34 kez karar almıştır. Sürdürülebilirlik hedeflerimiz, iklimle ilişkili risk ve fırsatlar, raporlama yükümlülüklerimiz ve paydaş beklentileri gündemimizde düzenli olarak yer almıştır. Yönetim Kurulu Üyelerimizin görev süresi, Genel Kurulumuz tarafından belirlenmek üzere bir yıl olarak uygulanmaktadır. Üyelerimizin diğer önemli pozisyonları ve taahhütleri **2025 Faaliyet Raporumuzda** ayrıntılı olarak listelenmiştir. Komitelerimizde yalnızca iç paydaş temsili yer almakta, dış paydaş temsilcisi bulunmamaktadır. Az temsil edilen sosyal gruplara yönelik özel bir kontenjan uygulaması mevcut olmamakla birlikte, Yönetim Kurulu yapımızda çeşitlilik ilkesini gözetme yaklaşımımızı 2025 yılında yürürlüğe aldığımız **Yönetim Kurulu'nda Çeşitlilik Politikamız** ile kurumsal bir zemine taşıdık.

Göreve yeni başlayan Yönetim Kurulu Üyelerimiz için Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) Kurumsal Yönetim İlkeleri ve uluslararası "board induction" yaklaşımlarıyla uyumlu bir oryantasyon ve sürekli gelişim programı uyguluyoruz. Program kapsamında üyelerimize; Şirket stratejimiz, iş modelimiz, risk iştahımız, iç kontrol çerçevemiz, finansal raporlama yükümlülüklerimiz, ESG (ÇSY) önceliklerimiz ve paydaş beklentilerine ilişkin kapsamlı bilgilendirme sağlıyor; gerekli gördüğümüz durumlarda saha ve operasyon ziyaretleri gerçekleştiriyoruz.

Şirketimiz, faaliyetlerini uluslararası iyi uygulamalar doğrultusunda geliştirmeyi amaçlamakta olup, OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi'nde yer alan insan hakları, çevresel sorumluluk, iş etiği, yolsuzlukla mücadele ve paydaş katılımına ilişkin prensipleri, kurumsal yönetim ve sürdürülebilirlik yaklaşımımız açısından önemli referans kaynakları olarak değerlendirmektedir. Bu kapsamda, söz konusu prensipleri; politikalarımızın hazırlanmasında, uygulamalarımızda ve süreçlerimizin geliştirilmesinde yol gösterici bir çerçeve olarak dikkate alıyoruz. Ayrıca iklim değişikliğiyle ilgili risk ve fırsatların yönetişimi, stratejimize entegrasyonu, risk yönetimi süreçlerimiz ile metrik ve hedeflerimizin belirlenmesinde; İklimle Bağlantılı Finansal Beyanlar Görev Gücü'nün (TCFD) tavsiye çerçevesini yol gösterici bir referans olarak dikkate alıyoruz. İcra Kurulumuz; iş geliştirme, finans, hukuk ve operasyon fonksiyonlarından sorumlu yöneticilerimizin katılımıyla oluşturulmuş olup büyüme stratejimizin uygulanması, operasyonel mükemmelliğin sürdürülmesi ve kaynak verimliliğinin gözetilmesinden sorumludur.

Yönetim Kurulumuz, görev alanlarına giren konularda derinlemesine çalışma yürütmek üzere beş farklı komite ile destek almaktadır. Komitelerimizin tamamı çoğunluğu icrada görevli olmayan üyelerden oluşacak şekilde en az iki üye ile teşkil edilmekte, çalışma esasları Yönetim Kurulumuz tarafından onaylanmaktadır. Ayrı bir Aday Gösterme ve Ücret Komitemiz bulunmadığından söz konusu görevler Kurumsal Yönetişim Komitemiz yerine getirir.

DENETİMDEN SORUMLU KOMİTE, tamamı Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerimizden oluşan yapısıyla muhasebe sistemimiz, finansal bilgilerin kamuya açıklanması, bağımsız denetim ile iç kontrol ve iç denetim sistemlerimizin işleyişinin gözetimi alanlarında Yönetim Kurulumuza destek vermektedir. Üyelerden en az birinin denetim, muhasebe ve finans konularında asgari beş yıllık deneyime sahip olmasını esas alıyoruz. Komite, yılda en az dört kez toplanmakta ve finansal raporların kabulüne ilişkin toplantılar kamuya açıklamadan en geç bir iş günü önce gerçekleştirilmektedir. Komite Başkanlığını Hüseyin Faik Açıkalın üstlenmektedir.

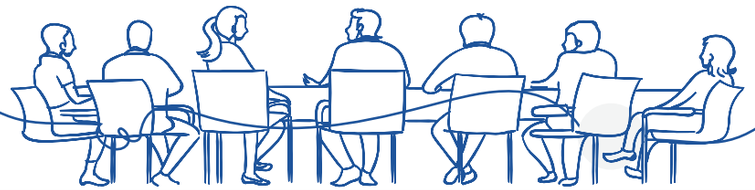
DENETİMDEN SORUMLU KOMİTE ÜYELERİMİZ

- **Hüseyin Faik Açıkalın** — Komite Başkanı (Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi).
- **Ozan Korkmaz** — Üye (Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi)

KURUMSAL YÖNETİŞİM KOMİTESİ, kurumsal yönetim ilkelerine uyumun takibi, yatırımcı ilişkileri süreçlerimizin gözetilmesi, aday belirleme ve ücretlendirme konularında çalışmalar yürütmektedir. Komite; sürdürülebilirlik ilkelerinin faaliyet raporlarımıza yansıtılmasında ve bu ilkelerin çevresel ve sosyal risk yönetimine olası etkilerinin değerlendirilmesinde Sürdürülebilirlik Komitemiz ile koordineli çalışmaktadır.

KURUMSAL YÖNETİŞİM KOMİTESİ ÜYELERİMİZ

- **Ozan Korkmaz** — Komite Başkanı (Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi)
- **Hüseyin Faik Açıkalın** — Üye (Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi)
- **Halide Müge Yücel** — Üye



RİSKİN ERKEN SAPTANMASI KOMİTESİ, karşı karşıya bulunduğumuz operasyonel, stratejik ve finansal riskleri erken aşamada tespit etmeye yönelik süreçleri yürütmektedir. İklim değişikliği kaynaklı risklerin tanımlanması, değerlendirilmesi ve izlenmesi de Komitemizin görev kapsamında yer almaktadır. Bulgular Yönetim Kurulumuza düzenli olarak raporlanmaktadır.

RİSKİN ERKEN SAPTANMASI KOMİTESİ ÜYELERİMİZ

- **Hüseyin Faik Açıkalın** — Komite Başkanı (Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi).
- **Boray Yalınay** — Üye (Yönetim Kurulu Başkan Vekili)
- **Zeki Onur Aytekin** — Üye (Finans ve Mali İşlerden Sorumlu İcra Kurulu Üyesi)

YATIRIM KOMİTESİ, mevcut ve potansiyel yatırım projelerimizin finansal ve operasyonel fizibilitesinin analiz edilmesi, yatırım politikalarımızın belirlenmesi ve ESG (ÇSY) risklerinin gözetilerek yatırım kararlarımızın Şirket stratejilerimizle uyumlu biçimde yönetilmesi amacıyla kurulmuştur. İkisi icrada görevli olmayan, üçü icrada görevli olmak üzere beş üyeden oluşan Komitemizin başkanlığı Yönetim Kurulu Başkanımız tarafından üstlenilmektedir. 2025 yılı içinde Komite altı kez toplanmış ve toplantılara üyelerin tam katılımı sağlanmıştır.

YATIRIM KOMİTESİ ÜYELERİMİZ

- **Çağlar Göğüş** — Komite Başkanı (Yönetim Kurulu Başkanı)
- **Burak Kuyan** — Üye (Yönetim Kurulu Murahhas Üyesi)
- **Bora Yalınay** — Üye (Yönetim Kurulu Başkan Vekili)
- **Zeki Onur Aytekin** — Üye (Finans ve Mali İşlerden Sorumlu İcra Kurulu Üyesi)
- **Mehmet Ali Gürpınar** — Üye (İş Geliştirme ve Proje Operasyonlarından Sorumlu İcra Kurulu Üyesi)

KOMİTE TABLOSU

Komite / Statü	Hüseyin Faik Açıkalın	Ozan Korkmaz	Çağlar Göğüş	Bora Yalınay	Burak Kuyan	Neslihan Sadıkoğlu	Halide Müge Yücel	Zeki Onur Aytekin	Mehmet Ali Gürpınar	Yüksel Denizoğlu	Üye Sayısı
Statü / Ana Görev	Bağımsız YK Üyesi	Bağımsız YK Üyesi	YK Başkanı	YK Başkan Vekili	YK Murahhas Üyesi	YK Üyesi	Yatırımcı İlişkileri Direktörü	Finans ve Mali İşlerden Sorumlu İcra Kurulu Üyesi	İş Geliştirme ve Proje Operasyonlarından Sorumlu İcra Kurulu Üyesi	Strateji ve Yatırım Planlama Direktörü	
Denetimden Sorumlu Komite	Başkan	Üye	—	—	—	—	—	—	—	—	2
Kurumsal Yönetim Komitesi	Üye	Başkan	—	—	—	—	Üye	—	—	—	3
Riskin Erken Saptanması Komitesi	Başkan	—	—	Üye	—	—	—	Üye	—	—	3
Yatırım Komitesi	—	—	Başkan	Üye	Üye	—	—	Üye	Üye	—	5
Sürdürülebilirlik Komitesi	Başkan	—	—	Üye	—	Üye	Üye	—	Üye	Üye	5

DİPNOTLAR:

2026 yılı itibariyla Halide Müge Yücel Galata Wind'teki görevinden ayrılmıştır. Yatırımcı İlişkileri Direktörlüğü görevini ve Kurumsal Yönetişim Komitesi üyeliğini Eren Öner yürütmektedir.
2026 yılında, Strateji ve Yatırım Planlama Direktörü Yüksel Denizoğlu'nun icrada görevli olmayan üye olarak Komite'ye katılmasıyla birlikte Yatırım Komitesi toplam üye sayısı altıya çıkmıştır.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KOMİTESİ, çevresel, sosyal, kurumsal yönetim ve insan sermayesi konularında Yönetim Kurulumuza rehberlik etmek üzere yapılandırılmıştır. Komite; sürdürülebilirlik ve iklim alanındaki küresel gelişmeleri, mevzuat düzenlemelerini, sektör uygulamalarını ve derecelendirme sonuçlarını izlemekte, finans dışı raporlamalarımızın paydaş beklentileri ve stratejimizle uyumunu gözden geçirmektedir. Sürdürülebilirlik hedeflerimizin belirlenmesi, ilgili risklerin izlenmesi ve raporlanması süreçlerinin koordinasyonu da Komite tarafından yürütülmektedir. Komite, yılda en az dört kez toplanarak değerlendirme ve önerilerini Yönetim Kurulumuza sunmaktadır. Komite Başkanlığını Bağımsız Yönetim Kurulu Üyemiz Hüseyin Faik Açıkalın üstlenmektedir.

Komitelerimizin görev tanımları, çalışma esasları ve üye bilgileri Kamuyu Aydınlatma Platformu ile kurumsal internet sitemiz üzerinden kamuoyunun erişimine açık şekilde paylaşılmaktadır.



Halka açık bir şirket olarak ekonomik, çevresel ve sosyal etkilerimizin yönetimine ilişkin raporlamayı düzenli ve şeffaf bir akışla yürütüyoruz. Üç aylık dönemler itibarıyla ara dönem faaliyet raporlarımızı kamuya açıklıyor; yıllık faaliyet raporumuzu ve konsolide finansal tablolarımızı her yıl yayımlıyoruz. Sürdürülebilirlik performansımızı; **TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporumuz** ile Konsolide Sürdürülebilirlik Raporumuz aracılığıyla yıllık olarak paydaşlarımızla paylaşıyoruz. Söz konusu raporlamaların tamamı bağımsız denetim süreçlerinden geçmektedir. Denetimden Sorumlu Komite, Kurumsal Yönetişim Komitesi ve Sürdürülebilirlik Komitesi gözetiminde Yönetim Kurulumuza düzenli olarak raporlanmaktadır.

En yüksek yönetişim organımızın performansını hem öz değerlendirme hem de dış denetimleri içeren yapılandırılmış bir gözden geçirme süreci aracılığıyla yıllık olarak değerlendiriyoruz. Üst düzey yöneticilerimizin performansını, kendi performansları ile yöneticileri ve ekipleri tarafından belirlenen kolektif hedefler çerçevesinde ele alıyor; temel sonuç göstergelerini de bu değerlendirmede dikkate alıyoruz. Bireysel performans ölçümünde finansal alanların dışında uzun vadeli sürdürülebilir gelişim ile Çevre, Sosyal ve Yönetişim (ESG (ÇSY)) politikalarına uyumu da gözetiyoruz.

Şirket hedefimizi, performans değerlendirme sürecimize katılan tüm çalışanlarımıza ünvan bazlı olarak yansıtıyoruz:

%60
GMY/Direktör/Kıdemli Müdür/Müdür

%50
Müdür Yardımcısı/ Kıdemli Uzman

%40
Uzman/Mühendis

%30
Uzman Yardımcısı

Şirket hedefimiz aynı zamanda ESG (ÇSY) derecelendirme sonuçlarımızı da kapsamakta, uluslararası değerlendirme kuruluşlarından bağımsız denetim almaktayız.

Yönetim Kurulu performans değerlendirme süreçlerimiz sonucunda hayata geçirdiğimiz aksiyonlar arasında; sürdürülebilirlik konularına daha güçlü odaklanmayı sağlamak amacıyla kurumsal yapılanmamızın güçlendirilmesi ile çevresel etkiyle ilgili ek performans göstergelerinin uygulamaya alınması yer almaktadır. Bu kapsamda 2024 yılı sonunda Sürdürülebilirlik Departmanımızı ayrı bir birim olarak yapılandırarak Genel Müdür'e doğrudan raporlayan bir Kıdemli Müdür ataması gerçekleştirdik. 2025 yılında ise departmanımıza Sürdürülebilirlik Uzmanı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürü dâhil ederek sorumluluk alanını genişlettik.

Yönetim Kurulu ve Üst Düzey Yöneticilerin Ücretlendirmesi

Yönetim Kurulu üyelerimiz ve üst düzey yöneticilerimize yönelik ücretlendirme uygulamalarımızı 12 Aralık 2025 tarih ve 2025/27 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile yürürlüğe aldığımız **Galata Wind Ücret Politikamız** çerçevesinde yürütüyoruz. Yönetim Kurulu Üyelerimize Türk Ticaret Kanunu'nun 394. maddesi hükümlerine uygun olarak; tutarı esas sözleşme veya genel kurul kararıyla belirlenmiş olmak şartıyla huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim ve yıllık kârdan pay ödenebilmektedir. İcrada görevli Yönetim Kurulu Üyelerimize, huzur hakkına ek olarak Şirketteki görevlerinden dolayı aylık ücret ve yan haklar da sunulabilmektedir.

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerimizin ücretlendirmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya performansa dayalı ödeme planları kullanılmamaktadır. Ücretlerin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde belirlenmesine özen gösteriyoruz.



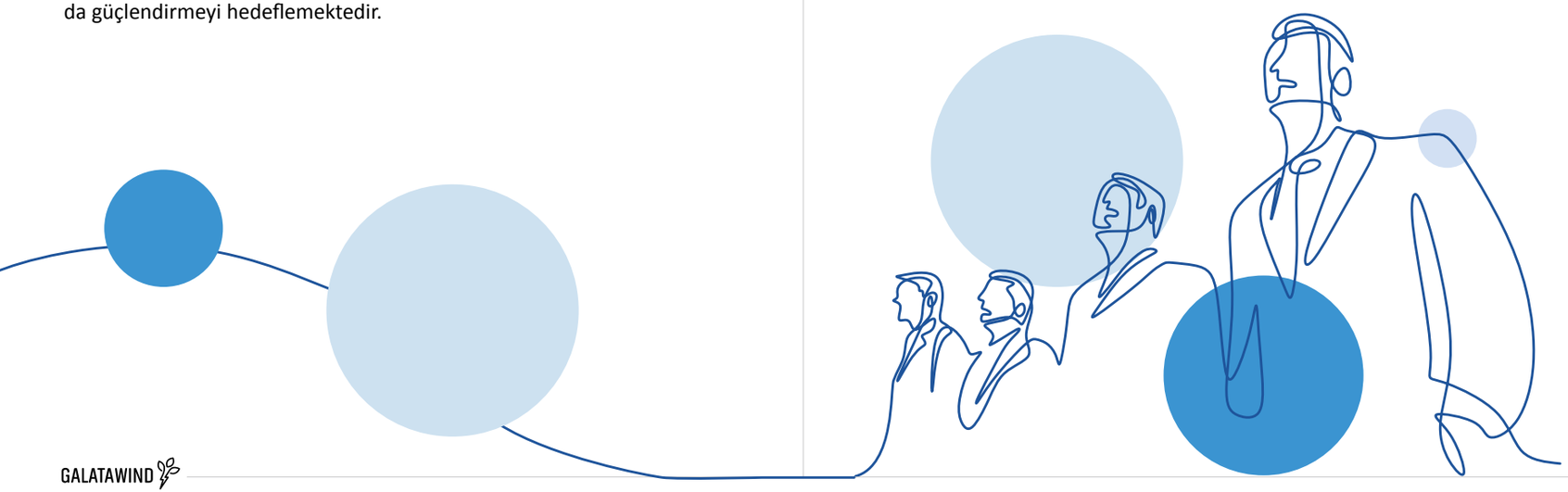
Üst düzey yöneticilerimizin ücretleri sabit ve değişken (performansa dayalı) olmak üzere iki ana bileşenden oluşmaktadır. Sabit ücretleri; Şirketimizin finansal durumu, Şirket içi dengeler, uluslararası standartlar, yasal yükümlülükler, makroekonomik veriler ve piyasa ücret politikaları ile eğitim düzeyi, üstlenilen rol ve sorumluluk, mesleki bilgi-beceri ve yetkinlik değerlendirmesi gibi ölçütler dikkate alınarak belirliyoruz. Değişken ücret yönetiminde ise yöneticinin Şirketimizin uzun vadeli hedefleri ile finansal ve başta ESG (ÇSY) alanları olmak üzere finansal olmayan başarısına katkı düzeyine göre objektif değerlendirme yapıyoruz. 2025 raporlama döneminde Şirketimizde işe alma primleri, işten ayrılma ödemeleri politikası ile geri alma (clawback) hükümleri yürürlüğe alınmamış olup Yönetim Kurulu üyelerimiz ve üst düzey yöneticilerimize yönelik kurumsal katkı bazlı bireysel emeklilik programı bulunmamaktadır.

Galata Wind'in üst düzey yönetici ücretlendirme çerçevesi sabit ve performansa dayalı değişken bileşenlerden oluşmaktadır. Değişken ücretlendirme değerlendirmelerinde, yöneticinin Şirket'in uzun vadeli hedeflerine katkısı ile finansal ve finansal olmayan performans unsurları dikkate alınmaktadır. CEO değişken ücretlendirmesi kapsamında değerlendirilen kurumsal performans göstergeleri arasında Net Borç/FAVÖK oranı ve vergi öncesi kâr performansı yer almaktadır. Net Borç/FAVÖK göstergesi, Şirket'in finansal dayanıklılığı ve sermaye yapısının yönetimi açısından izlenen temel finansal göstergelerden biridir. Galata Wind, 2027 yılı ve sonrasında yönetici performans değerlendirme ve ücretlendirme sistemine ESG (ÇSY) KPI'larını entegre ederek bu alanı daha da güçlendirmeyi hedeflemektedir.

Galata Wind'in Yönetim Kurulu ve üst düzey yönetici ücretlendirme uygulamaları, 12 Aralık 2025 tarihli Yönetim Kurulu kararıyla güncellenen Galata Wind **Ücret Politikası** kapsamında yönetilmektedir. Üst düzey yönetici ücretlendirmesi sabit ve performansa dayalı değişken bileşenlerden oluşmaktadır. Değişken ücretlendirme; yöneticinin Şirket'in uzun vadeli hedeflerine, finansal ve finansal olmayan performansına ve özellikle ESG (ÇSY) ile ilişkili performansa katkısı dikkate alınarak değerlendirilmektedir.

Uygun olduğu durumlarda CEO değişken ücretlendirmesi yıllık performans değerlendirme döngüsü kapsamında değerlendirilmektedir. CEO değişken ücretlendirmesi için uygulanan en uzun performans dönemi bir yıldır. Kısa vadeli CEO değişken ücretlendirmesinin herhangi bir bölümü hisse veya hisse opsiyonları şeklinde ertelenmemekte ve hisse bazlı zaman koşullu hak ediş süresi uygulanmamaktadır.

Ücret belirleme sürecinin gözetiminden Kurumsal Yönetişim Komitemiz sorumludur. Komite; Yönetim Kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan üst düzey yöneticilerin ücretlendirilmesinde ve performans değerlendirmesinde kullanılacak ilke, kriter ve uygulamaları Şirketimizin uzun vadeli hedeflerini gözeterek belirler ve bunlara ilişkin önerilerini Yönetim Kurulu'na sunar. Şirketimiz bünyesinde harici bir ücretlendirme danışmanı görevlendirilmemektedir. Yönetim Kurulu üyelerimizin ücretlendirilmesi hâkim ortağımız Doğan Holding tarafından belirlenmektedir.



Galata Wind, bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin aday gösterilmesi ve seçilmesi süreçlerinde Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri ile Borsa İstanbul kurumsal yönetim gerekliliklerinde yer alan bağımsızlık kriterlerini esas almaktadır. Her yıl Ocak ayında Kurul tarafından ortaklıkların dâhil oldukları gruplar yeniden belirlenir ve liste Kurul Bülteni aracılığıyla ilan edilir, Şirket'in halihazırda dâhil olduğu birinci grupta Şirket, Yönetim Kurulu'nda bağımsız üye sayısı Yönetim Kurulu üye sayısının en az üçte birine karşılık gelecek şekilde belirlenmektedir. 2025 raporlama dönemi itibarıyla altı Yönetim Kurulu üyesinden ikisi bağımsız icrada görevli olmayan üyelerden oluşmaktadır.

Çıkar çatışmalarının önlenmesi kapsamında; herhangi bir Yönetim Kurulu üyemize veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilerimize borç vermiyor, kredi kullandırmıyor, mevcut borç veya kredilerin süresini uzatmıyor, şartlarını iyileştirmiyor ve üçüncü kişiler aracılığıyla teminat sağlamıyoruz.

Yönetim Kurulu üyelerimiz ve üst düzey yöneticilerimize yapılan ödemeler ile sağlanan menfaatleri yıllık faaliyet raporumuzda sınıflandırarak ve konsolide ederek kamuoyuyla paylaşıyoruz.

Yönetim Kurulu üyelerimiz ve üst düzey yöneticilerimizin ücretlendirilmesini Genel Kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunuyor ve ortaklarımıza bu konuda görüş bildirme olanağı tanıyarak görüşleri tutanaklara yansıtıyoruz. 2025 raporlama döneminde ücretlendirme politikalarımıza ilişkin pay sahipleri tarafından gerçekleştirilen ayrı bir oylama bulunmamaktadır.

2025 yılı, kurumsal yönetim çerçevemizin politika altyapısı açısından da güçlendirildiği bir dönem olmuştur. Bu kapsamda **Bilgi Güvenliği Politikamızı**, **Bilgilendirme ve Kamuya Beyan Politikamızı**, **Ücret Politikamızı**, **Yönetim Kurulu'nda Çeşitlilik Politikamızı** ve **Bağış, Yardım ve Sponsorluk Politikamızı** yürürlüğe aldık. Kurumsal yönetim uygulamalarımızın düzenleyici gelişmeler ve uluslararası iyi uygulamalarla uyumunu artırdık. Bu uygulamalar çerçevesinde Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notumuz, 10 üzerinden 9,57 seviyesinden 9,62'ye yükselmiştir.

Galata Wind, bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin aday gösterilmesi ve seçilmesi süreçlerinde Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri ile Borsa İstanbul kurumsal yönetim gerekliliklerinde yer alan bağımsızlık kriterlerini esas almaktadır. Her yıl Ocak ayında Kurul tarafından ortaklıkların dâhil oldukları gruplar yeniden belirlenir ve liste Kurul Bülteni aracılığıyla ilan edilir, Şirket'in halihazırda dâhil olduğu birinci grupta Şirket, Yönetim Kurulu'nda bağımsız üye sayısı Yönetim Kurulu üye sayısının en az üçte birine karşılık gelecek şekilde belirlenmektedir. 2025 raporlama dönemi itibarıyla altı Yönetim Kurulu üyesinden ikisi bağımsız icrada görevli olmayan üyelerden oluşmaktadır

Yönetim Kurulu Yapımız ve Üyelerimizin Yetkinlikleri

Yönetim Kurulumuz; bir başkan, bir başkan vekili ve dört üye olmak üzere toplam altı üyeden oluşmaktadır. Kurul, bir icrada görevli üye ve beş icrada görevli olmayan üyeden oluşmakta olup, icrada görevli olmayan iki üye bağımsız üye statüsündedir. Yönetim Kurulumuzda hâlihazırda bir kadın üye görev yapmaktadır. Yönetim Kurulumuz; üst düzey liderlik ve kurumsal yönetişim tecrübesinin yanı sıra, Şirket stratejisinin etkin gözetimi ve uzun vadeli değer yaratımı için gerekli yetkinlik, bilgi birikimi ve sektör deneyimini kolektif olarak bünyesinde barındıracak şekilde yapılandırılmıştır.















Yönetim Kurulu Üyelerimizin Yetkinlik Matrisi

	ÇAĞLAR GÖĞÜŞ Başkan	BORA YALINAY Başkan Vekili	BURAK KUYAN Murahhas Üye	NESLİHAN SADIKOĞLU Üye	HÜSEYİN FAİK AÇIKALIN Bağımsız Üye	OZAN KORKMAZ Bağımsız Üye
Komite Başkanlığı	Yatırım				Denetimden Sorumlu, Riskin Erken Saptanması, Sürdürülebilirlik	Kurumsal Yönetişim
Görev Süresi Başlangıç	2019	2021	2012	2021	2021	2021
Finansal Uzmanlık	●	●	●	●	●	●
Sektör Deneyimi			●			
Uluslararası Uzmanlık	●	●			●	
Teknoloji/Dijital Medya	●			●		●
Sürdürülebilirlik	●	●	●	●	●	●
Genel Deneyim (Yıl Olarak)	28	27	22	25	37	17

31 Aralık 2025 itibarıyla mevcut Yönetim Kurulu üyelerinin ortalama görev süresi 5,8 yıldır. Hesaplama, her bir mevcut Yönetim Kurulu üyesinin Galata Wind Yönetim Kurulu'nda görev yapmaya başladığı ilk yıl esas alınarak yapılmış olup icrada görevli, icrada görevli olmayan ve bağımsız üyeler dâhil tüm mevcut Yönetim Kurulu üyelerini kapsamaktadır. Yönetim Kurulu üyeleri Genel Kurul tarafından bir yıl süreyle seçilmektedir; bununla birlikte ortalama görev süresi, son seçim döneminden değil, her bir üyenin ilk atanma yılından itibaren hesaplanmaktadır. Hesaplamada kullanılan ilk Yönetim Kurulu görev yılları şu şekildedir: Çağlar Göğüş: 2019; Bora Yalınay: 2021; Burak Kuyan: 2012; Neslihan Sadıkoğlu: 2021; Hüseyin Faik Açıkalın: 2021; Ozan Korkmaz: 2021.

Yönetim Kurulu Üyelerimizin Deneyim ve Yetkinlikleri

Yönetim Kurulumuzu oluşturan altı üyemiz; finans, enerji, kurumsal yönetişim, kurumsal iletişim ve sürdürülebilirlik alanlarında derin deneyim ve uzmanlık sahibidir. Üyelerimizin kolektif birikimi, Şirketimizin sürdürülebilirlik vizyonunun hayata geçirilmesinde ve uzun vadeli değer yaratımında temel dayanağımızı oluşturmaktadır.

İcrada görevli olmayan ve bağımsız Yönetim Kurulu üyelerimizin sektör deneyimi değerlendirilirken, yenilenebilir enerji ve elektrik üretimi sektörleri başta olmak üzere enerji yatırımları, proje geliştirme, operasyon yönetimi, finansman, danışmanlık, araştırma veya ilgili sektör uygulamaları kapsamında edinilmiş uygulamalı iş deneyimi esas alınmaktadır. Bu çerçevede Yönetim Kurulumuzda bu kapsamda 2 adet icrada görevli olmayan bağımsız üye bulunmaktadır. Bu kapsamda değerlendirilen üyeler Hüseyin Faik Açıkalın ve Ozan Korkmaz'dır.

Uygulamalı sektör deneyimi; ilgili sektörde fiilen yürütülen yönetim, yatırım, finansman, danışmanlık, operasyon, proje geliştirme veya araştırma deneyimini kapsamakta olup, yalnızca benzer sektörde faaliyet gösteren başka bir şirkette yönetim kurulu üyeliği yapmış olmayı tek başına ifade etmemektedir.



ÇAĞLAR GÖĞÜŞ

Yönetim Kurulu Başkanı

Yönetim Kurulu Başkanımız Çağlar Göğüş, Bilkent Üniversitesi İşletme Fakültesi mezunu olup Florida Üniversitesi'nde MBA derecesi sahibidir. 28 yıllık profesyonel kariyerine 1996 yılında Coopers & Lybrand'da (PwC) başlayan Göğüş; Arthur Andersen, AT Kearney ve Peppers & Rogers Grubu'nda üst düzey görevler üstlenmiş, sonrasında EMEA bölgesinden sorumlu Genel Müdür olarak görev yapmıştır. 2019 yılından bu yana Doğan Holding İcra Kurulu Başkanı ve Yönetim Kurulu Murahhas Üyesi olarak görev yapan Göğüş, aynı zamanda Doğan Holding Sürdürülebilirlik Komitesi Eş Başkanlığını yürütmektedir. 2019'dan itibaren Galata Wind Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini sürdürmektedir.

Yönetim Kurulu Başkanımız Çağlar Göğüş, aynı zamanda hâkim ortağımız Doğan Şirketler Grubu Holding A.Ş.'nin İcra Kurulu Başkanı (CEO) ve Yönetim Kurulu Murahhas Üyesi olarak görev yapmaktadır. Galata Wind'de icrai yönetim sorumluluğu bulunmamakta olup Yönetim Kurulu başkanı olarak görev yapmaktadır. Hâkim ortağımızdaki icra görevi nedeniyle bağımsız üye olarak sınıflandırılmamaktadır. Yönetim Kurulu Başkanlığı ile Galata Wind İcra Kurulu Başkanı (CEO) görevi aynı kişide birleşmemektedir.



BURAK KUYAN

Yönetim Kurulu Murahhas Üyesi ve İcra Kurulu Başkanı

Yönetim Kurulu Murahhas Üyemiz ve İcra Kurulu Başkanımız Burak Kuyan, 1998 yılında İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden mezun olmuş, 2002 yılında Virginia Polytechnic Institute and State University'de MBA derecesini tamamlamış olup Işık Üniversitesi'nde doktora çalışmalarını sürdürmektedir. 22 yıllık kariyerine Finans Yatırım Menkul Değerler A.Ş.'de başlayan Kuyan; 2005 yılında Doğan Holding'de Stratejik Planlama ve İş Geliştirme Uzman Yardımcısı, 2012 yılında Doğan Holding Enerji Direktörü, 2014 yılında ise Galata Wind Yönetim Kurulu Başkanı ve Murahhas Üyesi olarak görev almıştır. 2017 yılından bu yana Galata Wind Genel Müdürü olarak görev yapmaktadır. Enerji Ticareti Derneği (ETD), Güneş Enerjisi Yatırımcıları Derneği (GÜYAD) ve Elektrik Üreticileri Derneği (EÜD) Yönetim Kurulu Üyesidir.



BORA YALINAY

Yönetim Kurulu Başkan Vekili

Yönetim Kurulu Başkan Vekilimiz Bora Yalınay, 1997 yılında Bilkent Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden mezun olmuş ve SMMM belgesine sahip bir finans profesyonelidir. Denetim, finansal yeniden yapılandırma, yatırımcı ilişkileri, halka arz ve finansal planlama konularında 27 yıllık deneyime sahiptir. Kariyerine Deloitte İstanbul ve Deloitte Kanada'da başlamış; Ülker Bisküvi'de Mali İşler Müdürü (CFO) ve birden fazla ülkenin operasyonlarından sorumlu Mali İşler Başkan Yardımcısı olarak görev yapmıştır.

2019'dan bu yana Doğan Holding'de CFO ve Mali İşlerden Sorumlu İcra Kurulu Üyesi olarak görev yapmaktadır. Aynı zamanda Yatırımcı İlişkileri Derneği (TÜYİD) Yönetim Kurulu Üyesidir. 2021'den itibaren Galata Wind Yönetim Kurulumuzda görev almaktadır.



NESLİHAN SADIKOĞLU

Yönetim Kurulu Üyesi

Yönetim Kurulu Üyemiz Neslihan Sadıkoğlu, Galatasaray Üniversitesi İletişim Fakültesi mezunudur. Kurumsal iletişim, itibar ve kriz yönetimi, marka yönetimi, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik alanlarında 25 yılı aşkın deneyime sahiptir. Kariyerine 1999 yılında CNN Türk'te başlayan Sadıkoğlu; Vakko Holding, Step Halı, Doğan Burda Dergi Grubu ve Douglas Parfümeri Türkiye'de yöneticilik yapmıştır. 2017'den itibaren Doğan Holding'de Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlikten Sorumlu Başkan Yardımcısı olarak görev yapmakta olup 2021'den bu yana Galata Wind Yönetim Kurulumuzda görev almaktadır. Sadıkoğlu, 2020 yılında Cambridge Üniversitesi Sürdürülebilirlik Liderliği Programı'nı tamamlamıştır. Ayrıca UN Global Compact Türkiye ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD) Yönetim Kurulu Üyesidir.



HÜSEYİN FAİK AÇIKALIN

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi (Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanı ve Denetim Komitesi Başkanı)

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyemiz ve Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanımız Hüseyin Faik Açıkalın, 1987 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun olmuştur. Bankacılık sektöründe 35 yılı aşkın üst düzey deneyime sahiptir. Kariyerinde Interbank, Marmarabank, Kentbank, Finansbank ve Demirbank'ta yöneticilik görevlerinde bulunmuş; 1998'de Dışbank'ta Genel Müdür ve Murahhas Üye olarak atanmıştır. 2005 yılında banka satışı sonrasında Fortisbank Genel Müdürü olarak görev yapmıştır. 2007-2009 arasında Doğan Gazetecilik CEO'su, 2009-2017 yılları arasında Yapı Kredi CEO'su, Koç Finansal Hizmetler Murahhas Üyesi ve Koç Holding Bankacılık ve Sigorta Grubu Başkanı olarak görev almıştır. Türkiye Bankalar Birliği Yönetim Kurulu Üyeliği de yapan Açıkalın, hâlihazırda AG Anadolu Grubu Holding, Karsu Tekstil ve Global Yatırım Holding bünyesinde de kurul görevleri sürdürmektedir. 2021'den itibaren Galata Wind Bağımsız Yönetim Kurulu Üyemiz olarak görev yapmaktadır.



OZAN KORKMAZ

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi (Kurumsal Yönetişim Komitesi Başkanı)

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyemiz ve Kurumsal Yönetişim Komitesi Başkanımız Ozan Korkmaz, ODTÜ İnşaat Mühendisliği Bölümü mezunu olup aynı bölümde hidroelektrik enerji alanında yüksek lisans yapmıştır. Hâlihazırda İTÜ Enerji Mühendisliği Bölümü'nde doktora çalışmalarına devam etmektedir. Enerji sektöründe 17 yılı aşkın uzmanlık deneyimine sahip olan Korkmaz; APLUS Enerji, SmartPulse Teknoloji ve Sayax şirketlerinin Kurucu Ortağı ve İcra Kurulu Üyesidir. Söz konusu şirketler Türkiye enerji piyasasında faaliyet göstermenin yanı sıra Avrupa'ya enerji hizmetleri ve yazılım ihracatı yapmaktadır. Uzmanlık alanları arasında enerji talep ve fiyat tahminleri, elektrik üretim yatırımları, santral optimizasyonu, iletim ve dağıtım tarifeleri yer almaktadır. 2021'den bu yana Galata Wind Bağımsız Yönetim Kurulu Üyemiz olarak görev yapmaktadır.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YÖNETİMİMİZ

Galata Wind olarak iyi kurumsal yönetişimin bir parçası olarak gördüğümüz sürdürülebilirliği, paydaşlarımızın Şirketimize olan inancını ve güvenini artıran önemli bir unsur olarak kabul ediyoruz. ESG (ÇSY) başlıklarında her geçen gün artan bir odaklanmayla paydaşlarımıza karşı sorumluluklarımızı yerine getirmek ve hesap verebilirlik düzeyimizi artırmak, en önemli hedeflerimiz arasında yer almaktadır.

Sürdürülebilirlik ve iklim risk ve fırsatlarının yönetimini, kurumsal yönetişim ilkelerimizle uyumlu, şeffaf ve hesap verebilir bir yapı içerisinde ele alıyoruz. Şirketimizin vizyonu, misyonu ve ESG (ÇSY) kriterleri doğrultusunda alınan stratejik kararlar, en üst düzey karar alma ve gözetim mercii olan Yönetim Kurulumuzun sorumluluğundadır.

Sürdürülebilirlik Komitesi

Yönetim Kurulumuza bağlı olarak Nisan 2022'de kurduğumuz Sürdürülebilirlik Komitemiz, Şirketimizin en üst düzey karar mevkiinde sürdürülebilirlikle ilgili konuların ele alınmasını ve yönetilmesini izler ve denetler.

Sürdürülebilirlik Komitesi Üyelerimiz

- **Hüseyin Faik Açıkalın —** Komite Başkanı (Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi)
- **Neslihan Sadıkoğlu —** Üye (Yönetim Kurulu Üyesi)
- **Bora Yalınay —** Üye (Yönetim Kurulu Başkan Vekili)
- **Halide Müge Yücel —** Üye (Yatırımcı İlişkileri ve Sürdürülebilirlik Direktörü)
- **Mehmet Ali Gürpınar —** Üye (İş Geliştirme ve Proje Operasyonlarından Sorumlu İcra Kurulu Üyesi)

2026 yılı itibarıyla Bora Yalınay'ın Komite üyeliği sona ermiştir. Galata Wind Kıdemli Sürdürülebilirlik Müdürü Burcu Türe Sürdürülebilirlik Komite üyesi olarak atanmıştır 2026 yılı itibariyla Halide Müge Yücel Galata Wind'teki görevinden ayrılmıştır. Yatırımcı İlişkileri Direktörlüğü görevini ve Sürdürülebilirlik Komite üyelik görevini Eren Öner yürütmektedir.

Komitenin Görev ve Sorumlulukları

Sürdürülebilirlik Komitemiz, Şirketimizin politika, prosedür ve uygulamalarında sürdürülebilirlik ve ESG (ÇSY) konularıyla ilgili önemli başlıkların, risk taşıyan unsurların, sektör ve yatırımcı beklentilerinin dikkate alınmasını izlemekte, değerlendirmekte ve gerektiğinde rehberlik görevini üstlenmektedir. Komite ayrıca Şirketimizin finans-dışı raporlamalarının ilgili yasa ve yönetmeliklere, paydaş beklentilerine, strateji ve politikalara uygunluğunu gözden geçirmekte ve onaylamaktadır.

Komite icracı olmayan Yönetim Kurulu üyelerinden oluşmakta olup, üyeleri ve Komite Başkanı Yönetim Kurulumuz tarafından belirlenmektedir. Sürdürülebilirlik Komitemiz yılda en az dört kez toplanmakta ve toplantılarda ele alınan başlıklar, değerlendirmeler ve öneriler ile sürdürülebilirlik performansına ilişkin tespitleri içeren raporlamalarını düzenli olarak Yönetim Kurulumuza sunmaktadır. 2025 yılında Komite dört kez toplanmıştır.

Sürdürülebilirlik Departmanı

Sürdürülebilirlik Departmanımız, kurumsal yönetişim yapımız kapsamında doğrudan CEO'ya bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Şirketimize ilişkin sürdürülebilirlik bilgilerinin yatırımcılara raporlar vasıtasıyla tutarlı ve zamanında aktarılması departmanımızın sorumluluğundadır.

2024 yılı sonunda Sürdürülebilirlik birimimizi ayrı bir departman haline getirerek Genel Müdür'e doğrudan raporlayan Sürdürülebilirlik Kıdemli Müdürü atadık. 2025 yılında ise Sürdürülebilirlik Departmanımıza bir Sürdürülebilirlik Uzmanı ile İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG konularından sorumlu bir İSG Müdürü atayarak departmanın sorumluluk alanını güçlendirdik.

Sürdürülebilirlik Departmanımız, Sürdürülebilirlik Komitemizi düzenli olarak bilgilendirirken aynı zamanda İş Geliştirme ve Proje Operasyonları Departmanımız ile karşılıklı bilgi paylaşımı ve koordinasyon içerisinde çalışmalarını yürütmektedir.



Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu

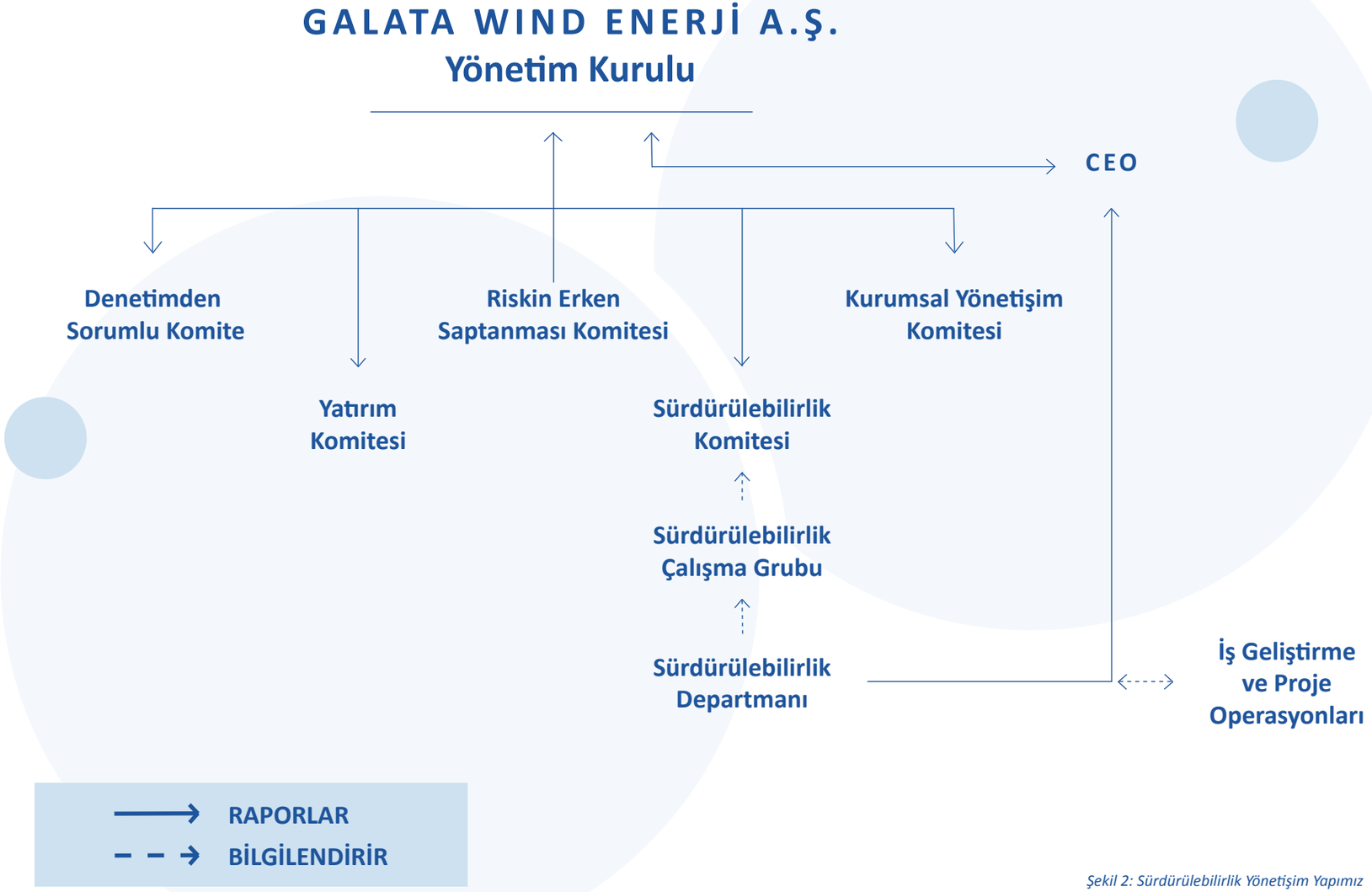
Şirket genelinde sürdürülebilirlik çalışmalarının koordinasyonunu desteklemek amacıyla İnsan Kaynakları, Finans ve SEÇ (Sağlık, Emniyet ve Çevre) başta olmak üzere tüm birimlerin yönetici ve çalışan temsilcilerinden oluşan Sürdürülebilirlik Çalışma Grubumuz; birimler arası veri akışının sağlanması, uygulamaların izlenmesi, performansın değerlendirilmesi ve öncelikli sürdürülebilirlik konularının takibi süreçlerinde Sürdürülebilirlik Departmanı ile koordineli olarak çalışır ve Sürdürülebilirlik Komitesi'ne düzenli bilgi akışı sağlar.

Çalışma Grubu; iklim değişikliği, insan hakları, çevresel etkiler ve diğer öncelikli sürdürülebilirlik konularını düzenli gündem oturumlarında değerlendirerek ilgili riskleri, fırsatları, performans göstergelerini ve taahhütlerin ilerleme durumunu Sürdürülebilirlik Komitesi'ne sunar. Komite, bu değerlendirmeleri gözden geçirerek gerekli görülen stratejik konuları CEO'ya iletir. CEO ise sürdürülebilirlik stratejisinin uygulanması, iklim değişikliğiyle ilişkili risk ve fırsatların yönetimi ile ilgili kararların yürütülmesinden sorumludur ve önemli gelişmeleri Yönetim Kurulu'na düzenli olarak raporlar.

Bu yönetişim yapısı sayesinde iklim değişikliği, insan hakları ve çevresel konulara ilişkin bilgi akışı; Çalışma Grubu, Sürdürülebilirlik Departmanı, Sürdürülebilirlik Komitesi, CEO ve Yönetim Kurulu arasında tanımlı rol ve sorumluluklar çerçevesinde yürütülmektedir. Böylece sürdürülebilirlik performansı, riskleri ve fırsatları düzenli olarak değerlendirilmekte ve stratejik karar alma süreçlerine entegre edilmektedir.

Sürdürülebilirliğin Ücretlendirme Süreçleri Üzerindeki Etkisi

Galata Wind'de sürdürülebilirlik alanındaki hedefler ve performans göstergeleri, Şirketimizin stratejik hedefleriyle uyumlu olacak şekilde belirlenmektedir. 2040 Net Sıfır hedefimiz doğrultusunda emisyon azaltımı ve karbon yoğunluğunun düşürülmesi, Sürdürülebilirlik Departmanımızın karbon kredisi üretiminin artırılması ve yenilenebilir enerji kurulu gücünün artırılması gibi temel sürdürülebilirlik metrikleri ise Operasyon Birimimizin performans değerlendirme ölçütleri arasında yer almaktadır. Sürdürülebilirlik hedeflerine sağlanan katkının bir ücretlendirme unsuru hâline gelmesi amacıyla, bu katkının dolaylı bir performans kriteri olarak ilgili departman temsilcilerinin ve en üst düzey yöneticilerin ücretlendirme politikalarına entegre edilmesi yönündeki çalışmalara 2025 yılında başladık.



Şekil 2: Sürdürülebilirlik Yönetişim Yapımız

ENTEGRE KURUMSAL VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK STRATEJİMİZ



"Sorumlu Enerji Geçişi ile Dayanıklı Büyüme"

Galata Wind olarak sürdürülebilirlik anlayışımızı 2025 yılında köklü bir dönüşümle yeniledik. Önceki dönemlerde beş temel bileşen üzerinden kurguladığımız stratejik çerçeveyi; değişen küresel koşullar, derinleşen iklim bilimi, hızla yükselen paydaş beklentileri ve Türkiye'nin yeni raporlama yükümlülükleri doğrultusunda yeniden ele alarak yedi stratejik odak alanından oluşan, daha kapsamlı ve daha güçlü bir yapıya taşıdık. Bu güncelleme; sürdürülebilirliği yalnızca çevresel bir uyum meselesi olarak değil, büyüme stratejimizin, değer yaratma modelimizin ve kurumsal kimliğimizin ayrılmaz bir parçası olarak konumlandıran bir olgunlaşmanın yansımasıdır.

Bu olgunlaşmanın merkezinde, sürdürülebilirlik stratejimiz ile kurumsal stratejimizi tek bir bütün haline getiren entegre bir yaklaşım yer almaktadır. Galata Wind'de sürdürülebilirlik, kurumsal stratejiden ayrı bir yaklaşım olarak değil; yatırım kararlarından operasyonel mükemmeliyete, risk yönetiminden sermaye tahsisine kadar tüm iş süreçlerine entegre edilmiş kurumsal stratejimizin temel unsurlarından biri olarak ele alınmaktadır.

Bu doğrultuda şirketimiz, kurumsal ve sürdürülebilirlik önceliklerini tek bir stratejik çerçevede yönetmektedir. Artık sürdürülebilirlik hedefleri ile iş hedeflerimiz ayrı başlıklar altında değil; aynı karar mekanizmaları, aynı önceliklendirme mantığı ve aynı performans göstergeleri üzerinden yönetilmektedir. Stratejimizin odağını "Sorumlu Enerji Geçişi ile Dayanıklı Büyüme" olarak tanımladık; bu odak, düşük karbonlu ekonomiye geçişe öncülük ederken finansal, operasyonel ve sosyal dayanıklılığımızı eş zamanlı olarak güçlendirme kararlılığımızı ifade etmektedir.

Stratejik Dönüşümün Yöntemi ve Yönetişimi

Yeni stratejimizi, sağlam bir metodolojik temele ve güçlü bir kurumsal sahiplenmeye dayandırdık. Süreci, sürdürülebilirlik yönetimini uçtan uca dijitalleştiren T4earth platformu ile bağımsız danışmanların uzmanlığını bir araya getirerek yürüttük. Çalışmanın her aşamasında şirketimizin ilgili üst düzey yöneticileriyle düzenli toplantılar gerçekleştirerek, stratejinin yalnızca bir sürdürülebilirlik fonksiyonunun değil, tüm yönetim kademesinin ortak sahiplendiği bir kurumsal yol haritası olmasını sağladık. Böylece sürdürülebilirlik, en üst düzey karar alma süreçlerinin doğrudan bir parçası haline geldi.

Stratejimizin yön ve önceliklerini, 2025 yılında T4earth dijital platformu üzerinden yenilediğimiz çifte önemlilik (double materiality) analizimize dayandırdık. Galata Wind'in çevre ve toplum üzerindeki etkilerini değerlendiren etki önemliliği ile bu konuların şirketimizin finansal performansı ve dayanıklılığı üzerindeki sonuçlarını değerlendiren finansal önemliliği bir arada ele alan bu çalışma; yedi stratejik odak alanımızın ve bu alanlar altında ele aldığımız öncelikli konuların çerçevesini doğrudan belirledi.

Çifte önemlilik analizimizin metodolojisine, paydaş katılım sürecine ve sonuçlarına ilişkin detaylı bilgilere raporumuzun ilerleyen bölümlerinde, ilgili başlık altında yer verilmektedir.

Stratejimizi operasyonlarımızın ötesine taşıyarak değer zincirimizin tamamına yaydık. Yine dijital platform üzerinden bir Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Politikası hazırladık ve tedarikçi değerlendirme anketlerini hayata geçirdik. Bu kapsamda tedarikçilerimize yalnızca operasyonel sorular değil; çevresel, sosyal ve yönetişimsel ESG (ÇSY) performanslarına ilişkin sorular da yönelterek, sorumlu üretim ve tedarik anlayışını iş ortaklarımızla paylaşılan bir standart haline getirmeye başladık.



01 İKLİM LİDERLİĞİ VE ENERJİ DÖNÜŞÜMÜ

Yenilenebilir enerji üretimimizi artırarak karbonsuz bir geleceğe öncülük ediyoruz. İklim risklerini yönetiyor, düşük karbonlu ekonomiye geçişi hızlandırıyoruz.

02 DOĞA POZİTİF OPERASYONLAR & BİYOÇEŞİTLİLİK

Operasyonlarımızda doğa pozitif yaklaşımı benimsiyor, biyoçeşitliliği koruyor ve doğal kaynakları verimli kullanarak ekosistemlerin dengesini güçlendiriyoruz.

03 SORUMLU DEĞER ZİNCİRİ VE PAYLAŞILAN SOSYAL ETKİ

Tedarikçilerimiz ve iş ortaklarımızla birlikte sorumlu bir değer zinciri oluşturuyor, yerel topluluklarla iş birliği yaparak paylaşılan sosyal ve çevresel etki yaratıyoruz.

04 İNSAN, GÜVENLİK VE DÖNÜŞTÜRÜCÜ KÜLTÜR

Çalışanlarımızın sağlığını, güvenliğini ve gelişimini önceliklendiriyoruz. Kapsayıcı, adil ve inovasyonu destekleyen bir kültürle dönüşüme liderlik ediyoruz.

05 DİJİTALLEŞME, İNOVASYON VE VERİ YÖNETİMİ

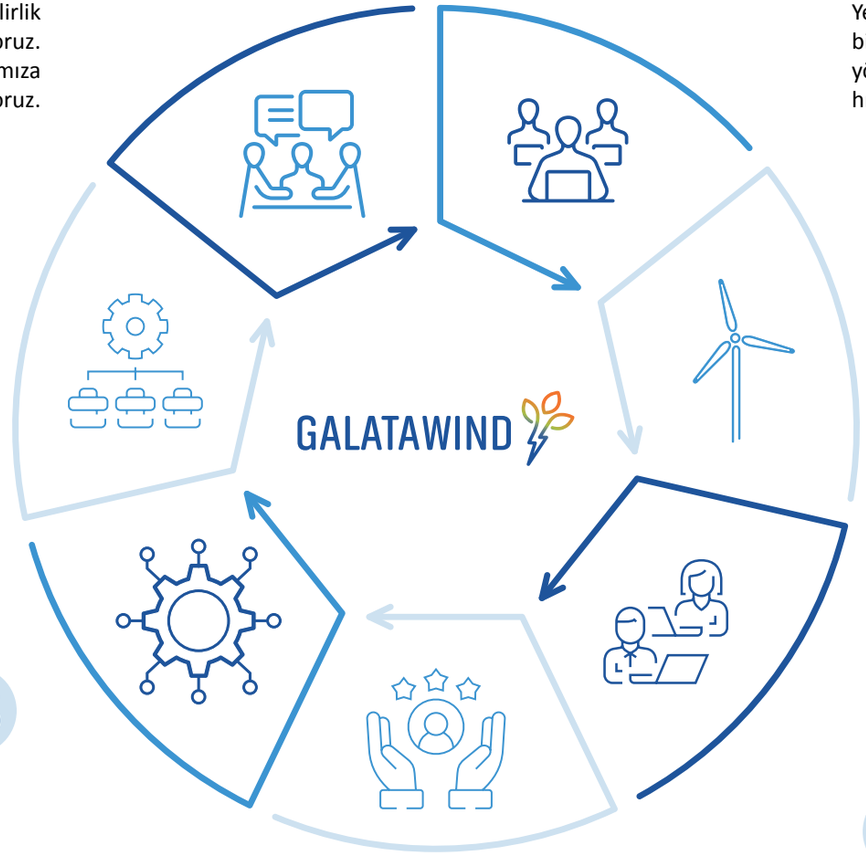
Dijital teknolojiler, inovasyon ve güçlü veri yönetimi ile operasyonel verimliliğimizi artırıyor, daha akıllı kararlar alıyor ve paydaşlarımıza katma değer sağlıyoruz.

06 SÜRDÜRÜLEBİLİR FİNANS VE DAYANIKLI BÜYÜME

Sürdürülebilir finansman kaynaklarına erişimi artırıyor, yatırımlarımızı uzun vadeli değer yaratacak şekilde yönlendiriyoruz. Finansal dayanıklılığımızı güçlendirerek, sürdürülebilir ve kârlı büyüme hedefliyoruz.

07 ŞEFFAF VE ETİK YÖNETİŞİM

Yüksek etik standartlar, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleriyle güçlü bir yönetişim kültürü oluşturuyoruz. İş süreçlerimizi bu ilkelerle yönetiyor, paydaşlarımıza uzun vadeli güven ve değer sunuyoruz.



KURUMSAL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK STRATEJİSİ

Sorumlu Enerji Geçişi ile Dayanıklı Büyüme

Şekil 3: Entegre Kurumsal Sürdürülebilirlik Stratejisi Odak Alanları

YEDİ STRATEJİK ODAK ALANI

Yeni stratejimiz; çevresel sorumluluk, finansal dayanıklılık, sosyal etki ve uzun vadeli değer yaratma eksenlerini korurken bunlara doğa pozitif büyüme, dayanıklı değer zinciri, insan odaklı dönüşüm ve dijital inovasyon boyutlarını da ekleyerek yedi stratejik odak alanında somutlaşmaktadır. Bu odak alanları birbirini tamamlayarak, sorumlu enerji geçişi ile dayanıklı büyüme vizyonumuzu hayata geçiren bütünleşik bir çerçeve oluşturmaktadır.

İklim Liderliği ve Enerji Dönüşümü odak alanı, stratejimizin kalbinde yer almaktadır. Net sıfır hedefimiz ve uzun vadeli iklim vizyonumuz doğrultusunda yenilenebilir enerji üretimimizi artırarak Türkiye'nin enerji dönüşümüne ve enerji bağımsızlığına katkı sağlıyoruz, düşük karbonlu ekonomiye geçişe öncülük ediyoruz. İklim değişikliğine uyumu operasyonel kararlarımızın merkezine yerleştiriyor; üretim varlıklarımızın ve şebeke bağlantılarımızın iklim kaynaklı risklere karşı dayanıklılığını (grid resilience) güçlendirerek enerji arz güvenliğine destek oluyoruz.



Doğa Pozitif Operasyonlar ve Biyoçeşitlilik odak alanında, faaliyetlerimizi doğa pozitif (nature-positive) bir yaklaşımla yürütüyoruz. Ekosistemlere ve biyoçeşitliliğe olan etkimizi yöneterek, doğal sermayeyi koruyan ve mümkün olduğunca iyileştiren bir operasyon anlayışını benimsiyoruz. Bu odak alanı kapsamında; döngüsel ekonomi uygulamalarımız ve çevresel yatırımlarımız (Environmental Impact) aracılığıyla çevresel etkimizi azaltmaya yönelik çalışmalarımızı da bütünsel olarak ele alıyoruz.



Sorumlu Değer Zinciri ve Paylaşılan Sosyal Etki odak alanı kapsamında, sürdürülebilirliği kendi sınırlarımızın ötesine taşıyoruz. Tedarikçi katılımını güçlendiren değerlendirme ve iş birliği mekanizmalarıyla tedarik zinciri dayanıklılığını artırıyoruz; iş ortaklarımızla birlikte paylaşılan sosyal ve çevresel değer yaratıyoruz. Yarattığımız etkiyi ölçülebilir kılmaya verdiğimiz önemin bir göstergesi olarak, etki ölçümünü (impact measurement) kurumsal bir disiplin haline getiriyor ve B Corp topluluğunun bir üyesi olarak iş yapış biçimimizi yüksek sosyal ve çevresel performans standartlarıyla uyumlu hale getiriyoruz.



İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür odak alanında, insan sermayesini ve iş güvenliğini önceliklendiriyoruz. Çalışanlarımızın sağlığını, gelişimini ve refahını gözeten; kapsayıcılığı, adaleti ve inovasyonu destekleyen dönüştürücü bir kültürle kurumsal dönüşümümüze liderlik ediyoruz.

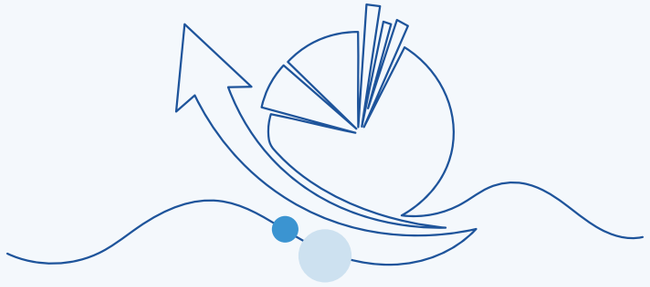
İNSAN SERMAYESİNİ VE İŞ GÜVENLİĞİNİ ÖNCELİKLEN-DİRİYORUZ.



Dijitalleşme, İnovasyon ve Veri Yönetimi odak alanlarında, teknoloji ve dijitalleşmeyi sürdürülebilirlik performansımızı ileriye taşıyan bir kaldıraç olarak kullanıyoruz. Güçlü veri takibi ve veri yönetimi altyapısı sayesinde sürdürülebilirlik göstergelerimizi doğru, şeffaf ve denetlenebilir biçimde izliyoruz; daha akıllı kararlar alıyoruz.

Sürdürülebilir Finans ve Dayanıklı Büyüme odak alanı, sürdürülebilirlik ile finansal performansı buluşturuyor. Sürdürülebilir finansman kaynaklarına erişimimizi artırarak yatırımlarımızı uzun vadeli değer yaratımına yönlendiriyor; iş dayanıklılığını, kurumsal dayanıklılığı ve sürdürülebilirlik dayanıklılığını birlikte güçlendirerek hem kârlı hem de sorumlu bir büyüme hedefliyoruz.

HEM KÂRLI HEM DE SORUMLU BİR BÜYÜME HEDEFLİYORUZ.



Şeffaf ve Etik Yönetişim odak alanı, tüm bu çerçeveyi bir arada tutan zemini oluşturuyor. Şeffaflık ve bütünlük ilkeleriyle yönetilen güçlü bir yönetişim yapısıyla regülasyonlara tam uyumu sağlıyoruz; ESG (ÇSY) liderliğini kurumsal kimliğimizin ayrılmaz bir parçası haline getiriyoruz.

ESG (ÇSY) LİDERLİĞİNİ KURUMSAL KİMLİĞİMİZİN AYRILMAZ BİR PARÇASI HALİNE GETİRİYORUZ.



Yenilenebilir enerji üretiminden tedarik zincirine, karbonsuzlaşma hedeflerinden kurumsal yönetişim uygulamalarına kadar tüm faaliyet alanlarımızı kapsayan bu entegre çerçeve; Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (BM SKA'ları) Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) Paris İklim Anlaşması ve Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı gibi uluslararası referanslarla uyumlu olduğu gibi; TSRS, ESRS ve GRI raporlama çerçevelerine de dayanmaktadır.

Stratejik Taahhütlerimiz ve Hedeflerimiz

Galata Wind olarak sektördeki diğer şirketlerden farklılaşma ve sürdürülebilir kalkınmada öncü olma hedefiyle faaliyet stratejimizi uluslararası kuruluşların denetimine açtık. Güncellenen ve güçlendirilen bu stratejinin hayata geçirilmesini güvence altına almak için aşağıdaki taahhütleri ve somut hedeflerimizi paydaşlarımızla paylaşıyoruz:

Taahhütlerimiz

- Yenilenebilir kaynaklar dışında fosil kaynaklara hiçbir zaman yatırım yapmamak.
- 2040 yılı itibarıyla karbon ayak izini net sıfıra indirmek.
- Gold Standard ve VCS-VERRA gerekliliklerine uygun olarak karbon emisyonu azaltımlarını doğrulatmak ve hak kazanılan karbon kredilerinin ihraç edilmesini sağlamak.
- Doğa pozitif etki anlayışıyla operasyonlarımıza devam etmek ve biyolojik çeşitlilik & ekosistem yönetimine yatırım yapmak.
- Sistemli bir atık yönetimi ve döngüsel bir yaklaşımla atıklarımızı azaltmak.
- Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK) ilkemizle değer zinciri boyunca ve toplumda kapsayıcılığı güçlendirmek.
- Dijitalleşme ve yapay zekâ yatırımlarıyla operasyonel mükemmelliği ve iklim dirençliliğini güçlendirmek.
- Tüm iş faaliyetlerimizde çevresel ve sosyal etkileri yöneterek sorumlu bir değer zinciri oluşturmak ve paylaşılan değer yaratmak.
- Sürdürülebilir finans ilkeleri doğrultusunda dayanıklı ve uzun vadeli büyümeyi desteklemek.
- Yönetim Kurulu'nda çeşitliliği artırarak özellikle kadın temsilini kurumsal yönetim ilkeleri doğrultusunda güçlendirmek ve sürdürülebilir şekilde güvence altına almak.
- İklim Liderliği ve Enerji Dönüşümü ile Türkiye'nin 2053 net sıfır hedefiyle uyumlu şekilde düşük karbonlu büyümeyi desteklemek
- İnsan haklarına saygı temelinde güvenli, kapsayıcı ve insan odaklı bir çalışma kültürü oluşturmak; çalışan sermayesine yatırım yaparak yetkinlik ve refahı geliştirmek.
- İş faaliyeti gösterdiğimiz bölge ve coğrafyalarda toplumsal faydayı artırarak refahı desteklemeyi ve sürdürülebilir sosyal etki yaratmak.
- Tüm iş faaliyetlerimizi hesap verebilirlik ilkesini esas alarak yürütmek.
- Doğal yaşamın desteklenmesi ve sosyal değer yaratılması amacıyla yürüttüğümüz biyoçeşitlilik çalışmalarını genişleterek, 2026 yılı sonuna kadar kuş ve yarasa yuvalarını artırmak ve Taşpınar RES/GES Hibrit Santrali'nde yürütmekte olduğumuz Doğal Yaşam Desteklenmesi, Biyoçeşitliliğin Korunması, Çevresel Sürdürülebilirlik Programı'nı Mersin RES'te de uygulamak.



HEDEFLERİMİZ

- 2040 yılında tüm kapsamlarda net sıfır emisyona ulaşmak.
- 2022 baz yılına kıyasla 2032 yılına kadar Kapsam 1 ve Kapsam 2 birleşik emisyonlarını %64,7 oranında azaltmak.
- Kapsam 3 emisyonlarını kapsayan Kapsam 3'te ise 2025 baz yılına kıyasla 2035 yılına kadar %60 oranında azaltmak.
- 2030 yılına kadar, 2024 baz yılına göre enerji verimliliğini %15 artırmak.
- 2040 ve sonrasında devreye aldığımız tüm yeni yenilenebilir enerji projelerinin net pozitif biyoçeşitlilik etkisi yaratmak.
- 2027 yılından itibaren Sorumlu Yapay Zekâ destek araçlarını kullanmaya başlamak.
- 2028 yılına kadar Etik Politikası'nın kapsamını insan hakları, çıkar çatışması, yolsuzlukla mücadele, veri gizliliği, yapay zekâ kullanımı ve tedarik zinciri etik ilkelerini kapsayacak şekilde genişletmek.
- 2026 yılı itibarıyla çalışan memnuniyeti oranını her yıl %80'in üzerinde tutmak.
- 2040 yılına kadar toplam çalışanlarımız içinde kadın çalışan oranını %40'a çıkarmak, ve üst yönetim kademelerinde kadın temsilini %40 seviyesinde korumak.
- 2030'a kadar ve sonrasında Yeşil CapEx oranını %95'in üzerinde tutmak.
- 2035 yılına kadar yeşil tahvil, yeşil kredi ve diğer sürdürülebilir finansman araçlarının toplam uzun vadeli finansman portföyü içindeki payını %25–30 seviyesine ulaştırmak.
- 2026 yılı itibarıyla kritik tedarikçilerin %100'ünü yıllık olarak ESG (ÇSY) performansı açısından izlemek ve risk bazlı değerlendirmek.
- Çalışanlarımız ve yüklenicilerimiz genelinde iş kazaları sonucu ölüm ve ciddi yaralanma olaylarını "0"'da tutmak.
- Operasyonlarımızdan kaynaklanan doğrulanmış insan hakları ihlali ve ciddi toplumsal etki vakalarını "0" seviyesinde sürdürmek.

Tablo 4: Entegre Kurumsal Sürdürülebilirlik Stratejisi Odak Alanları



Strateji ile Uyumlu Programlar ve 2040 Net Sıfır Olma Taahhüdümüz

2040 NET SIFIR OLMA TAAHHÜDÜ
2032 yılı itibarıyla operasyonel karbon ayak izimizi net sıfıra indirmeyi hedeflemekteyiz.

YATIRIMLARDA YEŞİL DÖNÜŞÜM
Tüm CapEX ve OpEX harcamalarımızı sürdürülebilirlik etki kriterlerine göre sınıflandırmaktayız.

ENERJİ ÜRETİMİNDE ÇEŞİTLİLİK
Hibrit ve batarya destekli sistemlere geçiş stratejimizi 2025 yılında Taşpınar Hibrit GES yatırımının devreye alınmasıyla hayata geçirdik.

DİJİTALLEŞME VE YAPAY ZEKÂ
Sürdürülebilirlik yönetişimimizi yapay zekâ destekli Dijital ESG (ÇSY) Yönetim Platformumuza entegre ederek veri toplama, izleme ve raporlama süreçlerimizi uçtan uca dijitalleştiriyoruz.

DAYANIKLI TEDARİK ZİNCİRİ
Yeni yürürlüğe aldığımız Sürdürülebilir Tedarik Zinciri İzleme Mekanizması Prosedürü ile tedarik süreçlerimizi dijitalleştirerek tedarikçilerimizin ESG (ÇSY) performansını izliyor, tedarik zincirimizi daha şeffaf ve dayanıklı hâle getiriyoruz.

YURT DIŞI AÇILIMI:
Galata Wind Energy Global B.V. çatısı altında Almanya ve İtalya'da yürüttüğümüz proje geliştirme faaliyetleriyle Avrupa portföyümüz toplam 132 MW'a ulaşmıştır.



Raporun Stratejiyle Kurulan Bağı
Sürdürülebilirlik Raporumuzun devamını da bu yedi stratejik odak alanı ve önceliklendirme analizimizden çıkan öncelikli konular üzerinden kurguladık. Her bir öncelikli konuyu, ilgili olduğu stratejik odak alanının altında ele aldık. Birebir öncelikli konu olarak öne çıkmamakla birlikte regülasyonlar, raporlama gereklilikleri ve anlatının bütünlüğü gibi nedenlerle rapora dâhil ettiğimiz konulara da yine ilgili odak alanları altında yer verdik. Tüm öncelikli konulara ilişkin etki, risk ve fırsat analizlerini, belirlediğimiz hedefleri ve elde ettiğimiz performansı, ilgili konu başlığı altında şeffaf biçimde paylaştık.

Bu bütünlüklü yaklaşımı, raporumuzun mottosunda da ifade ettiğimiz gibi "Enerjide Güven, Gelecekte Değer" anlayışıyla taçlandırıyoruz: Bugün enerjide sağladığımız güveni, gelecek nesiller için kalıcı bir değere dönüştürme taahhüdümüzü stratejimizin her bileşenine yansıtıyoruz.



İŞ MODELİMİZ VE DEĞER ZİNCİRİ HARİTAMIZ

İş modelimizi yenilenebilir enerji yatırımlarımızın planlanmasından başlayarak ürettiğimiz elektriğin nihai tüketicilere ulaştırılmasına uzanan uçtan uca bir değer zinciri çerçevesinde yapılandırdık. Yatırım planlaması, proje geliştirme, finansman, inşaat ve montaj, enerji üretimi, karbon yönetimi ve sertifikasyon ile ticaret ve satış aşamalarını kapsayan bu bütüncül yapımız; rüzgâr ve güneş santrallerinin geliştirilmesi, inşa edilmesi, işletilmesi ve bu varlıklardan elde ettiğimiz elektriğin piyasaya sunulması süreçlerini tek bir operasyonel çerçevede birleştirmektedir. Değer zincirimizin her aşamasını; operasyonel verimlilik, çevresel etki yönetimi ve sürdürülebilir finansman ilkeleri doğrultusunda koordine ediyoruz.

Yukarı Yönlü Değer Zincirimiz, üretim faaliyetlerimizin ön koşullarını oluşturan tedarik ve lojistik süreçlerini kapsamaktadır. Rüzgâr ve güneş santrallerimiz için ihtiyaç duyduğumuz ana ekipman, yedek parça ve sarf malzemelerinin temini; mühendislik, enerji nakil hattı, şalt sahası, inşaat ve hafriyat hizmetlerinin sağlanması bu aşamada yürütülmektedir. Tedarikçilerimiz ve iş ortaklarımızla ilişkilerimizi, sorumlu tedarik zinciri yönetimi yaklaşımı çerçevesinde ele alıyor; ekipman, malzeme ve yedek parçaların santral sahalarımıza ulaştırılmasını ise entegre bir lojistik organizasyonuyla yönetiyoruz.

Temel Operasyonlarımız; potansiyel santral yatırım sahalarının belirlenmesi, lisans süreçlerinin yürütülmesi, finansal modelleme ve fizibilite çalışmalarını içeren yatırım planlaması; mühendislik çalışmaları, Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED), orman izinleri, imar ve inşaat ruhsat süreçlerinden oluşan proje geliştirme; proje finansmanı, yeşil tahvil ve diğer sürdürülebilir finansman araçları aracılığıyla yürüttüğümüz finansman; EPC (mühendislik, tedarik ve inşaat sözleşmesi) yüklenicilerimizle sürdürdüğümüz inşaat, kurulum, test ve devreye alma süreçleri; rüzgâr ve güneş santrallerimiz aracılığıyla yürüttüğümüz kesintisiz enerji üretimi ile santral işletme, bakım-onarım ve izleme faaliyetleri; son olarak VCS-VERRA ve Gold Standard projeleri kapsamında karbon azaltım kredilerimizin doğrulanması ve sertifikasyon süreçlerinden oluşan karbon yönetimini kapsamaktadır.

Aşağı Yönlü Değer Zincirimiz, ürettiğimiz elektriğin şebekeye entegrasyonu ile başlar; iletim ve dağıtım şirketleri üzerinden kesintisiz enerji akışının yönetilmesiyle devam eder. Ticaret ve satış aşamasında YEKDEM, ikili anlaşmalar (PPA) ve serbest piyasa mekanizmaları aracılığıyla elektrik satışı ile karbon kredisi ticaretini gerçekleştiriyor; bu süreçlerin sonunda yenilenebilir elektrik ve karbon kredilerimizi nihai alıcılara ulaştırıyoruz.

Değer zincirimiz boyunca kamu kurumlarıyla ilişkilerimizi de kritik bir bileşen olarak konumlandırıyoruz. Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), Türk Ticaret Kanunu, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK mevzuatı ve Borsa İstanbul yükümlülükleri başta olmak üzere çok sayıda düzenleyici çerçeveye bağlı şekilde faaliyetlerimizi yürütüyoruz. Tüm değer zinciri süreçlerimizi bu regülasyonun yoğun yapısına uyumlu olarak tasarlıyoruz.

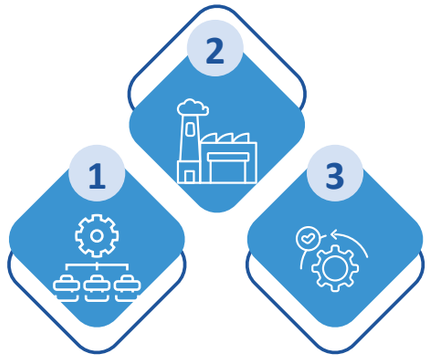
2025 yılında değer zinciri yönetimimizi güçlendiren önemli gelişmelerden biri, dijital Sürdürülebilir Tedarik Yönetim Mekanizmamızı kurgulayarak tedarik zinciri sürdürülebilirlik izleme ve tedarikçi ESG (ÇSY) puanlama sistemine geçişimiz olmuştur. T4earth platformu üzerinde tasarladığımız dijital anket yapısıyla tedarikçilerimizin sürdürülebilirlik performansını ve ESG (ÇSY) risk seviyelerini belirliyoruz. Aynı mekanizma içinde tanımladığımız denetleme sistemiyle iş sürekliliğimizi ve dayanıklılığımızı güvence altına almayı hedefliyoruz.



YUKARI YÖNLÜ DEĞER ZİNCİRİ

Kamu Kurumları

Şirket, SPK, Türk Ticaret Kanunu, EPDK mevzuatı ve BIST yükümlülükleri başta olmak üzere çok sayıda düzenleyici çerçeveye bağlı şekilde faaliyetlerini yürütmektedir.



Tedarikçiler ve İş Ortaklıkları

Rüzgâr ve güneş santralleri için ana ekipman, yedek parça ve malzemelerin temini: mühendislik, enerji nakil hattı, şalt sahası, inşaat ve hafriyat hizmetleri.

Lojistik

Ekipman, malzeme ve yedek parçaların santral sahalarına ulaştırılmasına yönelik nakliye ve saha lojistik hizmetleri.

TEMEL OPERASYONLAR

Kamu Kurumları

Potansiyel santral yatırım sahalarının belirlenmesi, lisans süreçlerinin yürütülmesi, finansal modelleme ve fizibilite çalışmaları

Finansman

Yatırımların finansal kaynaklara erişimi: Proje finansmanı, yeşil tahvil ve diğer sürdürülebilir finansman araçları

Enerji Üretimi

Rüzgâr ve güneş santralleri aracılığıyla kesintisiz yenilenebilir enerji üretimi: santral işletme,bakım-onarım ve izleme faaliyetleri



Proje Geliştirme

Mühendislik çalışmaları, çevresel etki değerlendirilmesi

İnşaat ve Montaj

EPC yüklenicilerle yürütülen inşaat ve kurulum, test ve devreye alma süreçleri

Karbon Yönetimi ve Sertifikasyon

VCS ve Gold Standard Projeleri kapsamında azaltım kredilerinin doğrulanması ve sertifikasyon süreçleri

AŞAĞI YÖNLÜ DEĞER ZİNCİRİ

Dağıtım Şirketleri

Üretilen elektriğin şebekeye entegrasyonu: İletim ve dağıtım şirketleriyle yürütülen operasyonlar ve kesintisiz enerji akışının yönetimi

Ticaret ve Satış

YEKDEM, ikili anlaşmalar (PPA) ve serbest piyasa mekanizmaları aracılığıyla elektrik ve karbon kredisi satışı



Kamu Kurumları

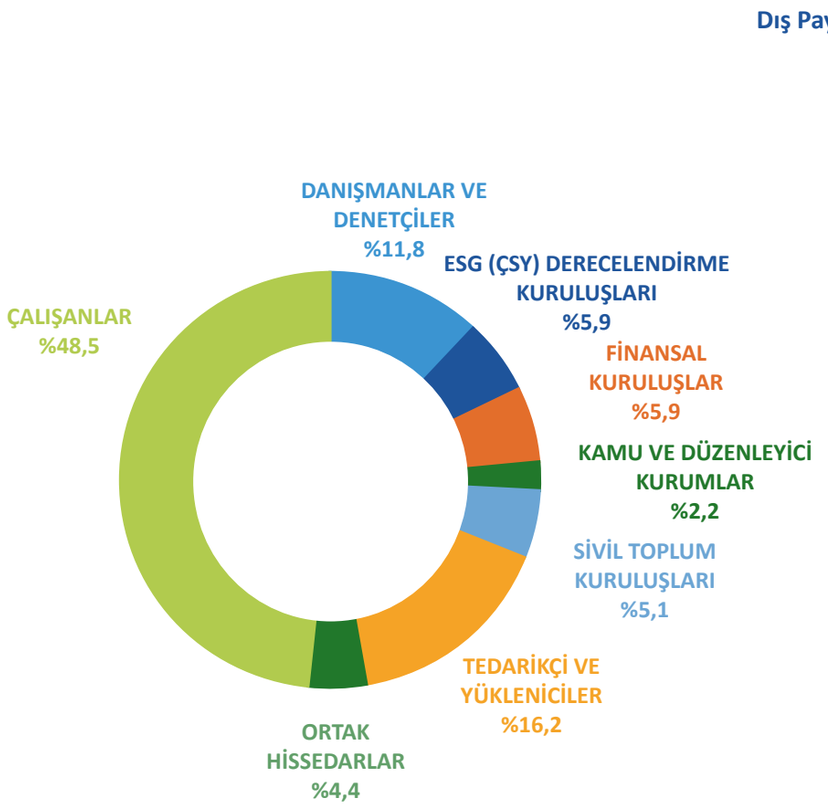
Yenilenebilir elektrik ve karbon kredilerinin nihai alıcılara sunulması

Şekil 4: Galata Wind Değer Zinciri Haritası – Üretimden Şebeke Entegrasyonuna

PAYDAŞ YÖNETİMİMİZ

Galata Wind olarak düşük karbon ekonomisine geçiş sürecinde değer zincirimizin her halkasında paydaşlarımızla birlikte ilerleyen bir aktör olarak konumlanıyoruz. Sürdürülebilirlik performansımızın paydaşlarımızla kurduğumuz güvene dayalı ilişkilerin sürekliliğiyle mümkün olduğu anlayışıyla hareket ediyoruz. Bu çerçevede paydaşlarımızla etkili ve düzenli iletişim kurmamız, ilgili tüm tarafların görüş ve beklentilerini karar süreçlerimize yansıtmamız operasyonlarımızın planlanmasından uygulanmasına uzanan süreçte şeffaflık ve hesap verebilirliği güçlendirmekte, risklerin erken tespit edilmesine ve sorunlara ortak çözüm üretilmesine olanak tanımaktadır.

Paydaş haritamızı 2022 yılında AA1000SES (Stakeholder Engagement Standard) metodolojisini esas alarak oluşturduk. Bu haritayı sonraki dönemlerde yönetsel ihtiyaçlarımız ve paydaş profilimizdeki değişikliklere göre güncelliyoruz. Haritamız; iç ve dış paydaşlarımızı ayrı kategoriler altında konumlandırarak her bir grubun operasyonlarımıza etkisini ve bizim bu gruplara karşı sorumluluklarımızı görünür kılmaktadır. İç paydaşlarımız kapsamında Çalışanlarımız ile Ortaklarımız ve Hissedarlarımız yer almakta olup 2025 yılı itibarıyla iç paydaş ekosistemimizde 67 çalışanımız ve 6 ortak/hissedarımız bulunmaktadır. Söz konusu paydaşlarımız, stratejik yönelimimizi şekillendiren ve operasyonel sürekliliğimizi sağlayan temel bileşenler olarak konumlanmaktadır. Dış paydaşlarımız ise Tedarikçi ve Yükleniciler, Danışmanlar ve Denetçiler, ESG (ÇSY) Derecelendirme Kuruluşları, Finansal Kuruluşlar, Sivil Toplum Kuruluşları ile Kamu ve Düzenleyici Kurumlardan oluşan çok katmanlı bir yapıya sahiptir.



Şekil 5: Paydaş Yönetimi Çerçevesi – AA1000SES Metodolojisi ile Etkileşim Yaklaşımı

Paydaş katılımı yaklaşımımızı "sor, öğren, yanıt ver" döngüsü üzerine kurguladık ve sürekli öğrenmeye açık bir yapı olarak tasarladık. Paydaş katılımı sürecimiz faaliyetlerimizin çevresel, sosyal ve ekonomik etkilerinin etkin biçimde yönetilmesini, risklerin erken tespit edilmesini ve paydaşlarımızın ön değerlendirmelerinin stratejik karar mekanizmalarımıza entegre edilmesini hedeflemektedir. Paydaşlarımızla kurduğumuz diyalog yalnızca operasyonel başarımızı desteklemekle kalmamakta aynı zamanda sektördeki itibarımızı ve güvenilirliğimizi de güçlendirmektedir. Her paydaş grubumuz için ihtiyaç ve beklenti profiline uygun ayrı katılım modelleri geliştirdik. Bu modeller aracılığıyla tanımladığımız paydaşlarımızın çevresel, sosyal ve ekonomik alanlardaki talep, bildirim ve beklentilerini düzenli olarak sorguluyor ve bu beklentileri değerlendiriyoruz. İletişim kanalı, toplantı sıklığı ve izleme araçlarını bu modellere göre yapılandırdık. Çalışanlarımızla sürdürdüğümüz diyaloğu iç iletişim toplantıları, Çalışan Konseyi, çalışan bağlılık ve memnuniyet anketleri (Değerler Anketi, ÇEK Anketi, Great Place to Work) ile Energonix çalışan öneri sistemi üzerinden yürütüyoruz. Hissedarlarımız ve yatırımcılarımızla etkileşimimizi Genel Kurul toplantıları, roadshow, yatırımcı telekonferansları, analist bilgilendirme toplantıları, webinarlar ve REAP yatırımcı chatbot'u aracılığıyla sağlıyoruz. Tedarikçilerimiz ve yüklenicilerimizle ilişkilerimizi 2025 yılında devreye aldığımız dijital Sürdürülebilir Tedarik Yönetim Mekanizması, bu platform üzerinde yürütülen ESG (ÇSY) puanlama anketi ve Denetleme Sistemi çerçevesinde yönetiyoruz. Danışmanlarımız ve denetçilerimizle iş birliğimizi bağımsız denetim süreçleri, iç denetim faaliyetleri ve ISO 9001/14001/45001/27001 Entegre Yönetim Sistemleri denetimleri kapsamında yürütüyoruz. ESG (ÇSY) derecelendirme kuruluşlarıyla iletişimimizi Sustainable Fitch, MSCI, Sustainalytics, LSEG ve S&P Global CSA gibi kuruluşların değerlendirme süreçleri aracılığıyla sürdürüyoruz. Sivil toplum kuruluşlarıyla temasımızı Pozitif Enerji Elçileri gönüllülük programımız ve sektörel dernek üyeliklerimiz çerçevesinde yapılandırıyoruz. Kamu ve düzenleyici kurumlarla etkileşimimizi ise SPK, EPDK, Borsa İstanbul ve Kamu Gözetimi Kurumu (KGK) başta olmak üzere düzenleyici kurumların raporlama yükümlülükleri ile Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) açıklamaları aracılığıyla yürütüyoruz.

2025 yılı, paydaş ilişkilerimizin kurumsal altyapı açısından güçlendirildiği bir dönem olmuştur. Bu kapsamda **Bilgi Güvenliği Politikamızı** oluşturarak kamuya açıkladık. **Bilgilendirme ve Kamuya Beyan Politikamızı** güncelleyerek tüm çalışanlarımızı, bağlı şirketlerimizi, danışmanlarımızı, resmi makamları, müşterilerimizi, tedarikçilerimizi, alacaklılarımızı, yatırımcılarımızı, sivil toplum kuruluşlarını, potansiyel yatırımcıları ve analiz uzmanlarını (topluca "Menfaat Sahipleri") ve pay sahiplerimizi kapsayan iletişim esaslarını belirleyen bütünleşik bir çerçeveyi hayata geçirdik. Çalışan katılımını kurumsal bir zeminde yapılandırmak amacıyla 2024 yılında yürürlüğe aldığımız **Çalışan Katılım Politikamız** kapsamında oluşturduğumuz Çalışan Konseyimiz, 2025 yılında faaliyetlerine aktif olarak başlamış ve yıl boyunca 5 toplantı gerçekleştirerek çalışan deneyimi, iç iletişim, kapsayıcılık ve iyi oluş başlıklarında geri bildirim toplamıştır. Konseyimiz tarafından üretilen aksiyon planlarını üst yönetimle 3 kez paylaştık ve aksiyonların %50'den fazlasını hayata geçirdik.

Yatırımcılarımızla etkileşim alanında 2025 yılında roadshow dâhil olmak üzere 40'ın üzerinde alım-satım telekonferansı, video konferans ve yüz yüze görüşme organize ettik. Üst yönetimin katılımıyla 1 fiziki bilgilendirme toplantısı ve 3 geniş katılımlı webinar düzenledik. Bu kanallar aracılığıyla toplam 100'ün üzerinde yerli analist ile portföy yöneticisine ulaştık. Tedarikçilerimizle ilişkilerimizin sürdürülebilirlik temelli yönetimi kapsamında dijital Sürdürülebilir Tedarik Yönetim Mekanizmamızı kurgulayarak tedarikçi ESG (ÇSY) puanlama sistemimizi devreye aldık; platform üzerinden tedarikçilerimizin sürdürülebilirlik performansı ve ESG (ÇSY) risk seviyelerini sürekli izlenir hâle getirdik. Toplumsal paydaşlarla temasımızı Pozitif Enerji Elçileri gönüllülük programımız aracılığıyla güçlendirdik; 2025 yılında 45 çalışanımızın aktif katılımıyla eğitimde fırsat eşitliği, toplumsal cinsiyet eşitliği, ekolojik çevre ve hayvan hakları alanlarında toplam 1.471 saat gönüllülük katkısı sağladık. Söz konusu programımız, 2025 yılında "En İyi İşverenler – Sosyal Sorumluluk ve Gönüllülük" kategorisinde ödüle layık görülmemizde belirleyici bir rol oynamıştır. Ayrıca **TSRS uyumlu sürdürülebilirlik raporlamamızı** süresi içinde yayımlamamız, paydaş şeffaflığı açısından 2025'in bir diğer öne çıkan gelişmesi olmuştur.





ÇİFTE ÖNEMLİLİK ANALİZİ



ÇİFTE ÖNEMLİLİK ANALİZİ



Galata Wind olarak önemlilik analizimizi, Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS), Avrupa Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (ESRS) ve GRI Standartları doğrultusunda yapılandırdık. Analiz sürecimizi, sürdürülebilirlik yönetimini uçtan uca dijitalleştiren T4earth sürdürülebilirlik yönetim platformu üzerinden yürüttük. Konu havuzunun oluşturulmasından paydaş görüşlerinin toplanmasına, değerlendirmelerin puanlanmasından sonuçların raporlanmasına kadar tüm aşamaları T4earth üzerinde; izlenebilir, denetlenebilir ve tekrarlanabilir biçimde gerçekleştirdik. Bu dijital altyapı sayesinde analiz sürecimizi daha güçlü bir veri temeline oturttuk ve paydaş katılımını sistematik bir şekilde yönettik.

Analiz metodolojimizi oluştururken ESRS'de tanımlanan çifte önemlilik yaklaşımını esas aldık. Bu yaklaşım, bir konunun hem Şirketimizin operasyonları aracılığıyla çevre, insan ve toplum üzerinde yarattığı etkilerin (Etki Önemliliği) hem de söz konusu konunun Şirketimizin finansal performansı, operasyonel sürekliliği ve uzun vadeli değer yaratma kapasitesi üzerindeki yansımalarının (Finansal Önemlilik) birlikte değerlendirilmesine olanak tanımaktadır.

TSRS'de çifte önemlilik yaklaşımı doğrudan tanımlanan bir kavram olmamakla birlikte, finansal önemlilik değerlendirmelerine ilişkin beklentiler dikkate alınarak analiz kapsamımızı sürdürülebilirlikle ilişkili risk ve fırsatların finansal etkilerini daha detaylı değerlendirecek şekilde genişlettik. Bu kapsamda yalnızca çevresel ve sosyal etkileri değil; sürdürülebilirlik konularının finansal performans, operasyonel dayanıklılık, yatırım planları, tedarik zinciri yapısı, mevzuat uyumu ve paydaş ilişkileri üzerindeki kısa, orta ve uzun vadeli etkilerini de analiz sürecine dâhil ettik. Bu değerlendirmeleri de T4earth platformu üzerinde tanımladığımız kriterler ve puanlama mantığı çerçevesinde yürüttük. Finansal önemlilik değerlendirmelerine ilişkin detaylı çıktılar 2025 TSRS raporumuz kapsamında paylaşılmakta olup, bu raporda ağırlıklı olarak ESRS uyumlu önemlilik analizi sonuçlarına yer verilmektedir.

Aşağıdaki görselde çifte önemlilik analizimizin metodolojik sürecini inceleyebilir, raporun devamında ise analiz sonuçlarına erişebilirsiniz.

TREND ANALİZİ	SEKTÖR ANALİZİ	PAYDAŞ GÖRÜŞLERİ ANALİZİ	ETKİ, RİSK VE FIRSAT (IRO) ANALİZİ	NİHAİ ÖNCELİKLENDİRME
İlk olarak, Dünya Ekonomik Forumu (WEF) Küresel Risk Raporu 2026'yı referans alarak küresel trendleri belirledik ve yaptığımız değerlendirme toplantıları ile bu trendleri Galata Wind özelinde önceliklendirdik.	Sektör analizi kapsamında, Sustainability Accounting Standards Board (SASB) standartlarında faaliyet gösterdiğimiz sektörler için tanımlanan konuları, Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) gereklilikleri doğrultusunda doğrudan analiz kapsamına dâhil ettik.	Paydaş görüşlerini, AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES) ile uyumlu olarak T4earth platformu üzerinden dijital anketler aracılığıyla topladık. Paydaşlarımızdan hem Şirketimizin konular üzerindeki etkisini hem de konuların Şirketimiz üzerindeki etkisini değerlendirmelerini istedik.	Elde ettiğimiz tüm konuları, European Sustainability Reporting Standards (ESRS) ile uyumlu olarak Etki, Risk ve Fırsat (IRO) perspektifinde analiz ettik. Değer zinciri ve coğrafi bağlantıları kurduk.	Son olarak, analiz sonuçlarımızı Şirketimizin ilgili fonksiyonlarının katılımıyla değerlendirdik ve nihai önceliklendirmeyi gerçekleştirdik. Önceliklendirme çıktılarımız, sürdürülebilirlik stratejimizin, kurumsal risk yönetim çerçevemizin ve TSRS uyumlu raporlama yapımızın temel girdilerini oluşturmaktadır.

Şekil 6: Çifte önemlilik Analizi Metodolojisi

TREND ANALİZİ

Sürdürülebilirlik stratejimizi şekillendirirken küresel ölçekte kısa, orta ve uzun vadede ortaya çıkması beklenen risk ve trendleri de analiz çerçevemize dâhil etmekteyiz. Trend analizimiz faaliyet gösterdiğimiz iş ortamını şekillendiren çevresel, ekonomik, jeopolitik, sosyal ve teknolojik nitelikteki küresel gelişmeleri bütüncül bir bakışla değerlendirme amacı taşımaktadır. Orta ve uzun vadeli stratejik karar süreçlerimize kritik bir girdi sağlamaktadır. Trend analizimizi oluştururken referans olarak Dünya Ekonomik Forumu'nun güncel (WEF) Küresel Risk Raporu'nu esas aldık.

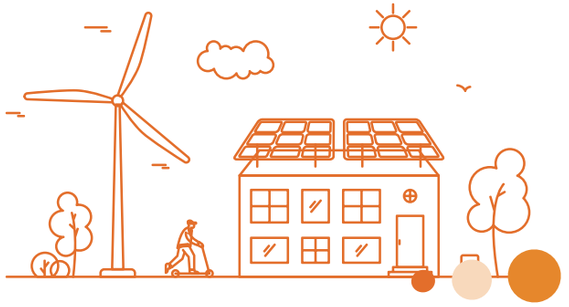
Bu çerçevede, küresel ölçekte tanımlanan çevresel, ekonomik, jeopolitik, sosyal ve teknolojik riskleri yenilenebilir enerji sektörü perspektifinde Galata Wind üst yönetiminin katıldığı bir toplantı ile ele aldık. Ardından bu risklerin iş modelimiz üzerindeki potansiyel etkilerini değerlendirerek finansal önemlilik puanlamasını gerçekleştirdik.

Galata Wind olarak küresel risk gündeminin yenilenebilir enerji sektörüne yansımalarını iklim ve doğa odaklı risklerin sektörümüzün varlık değerini doğrudan etkilediği, jeopolitik ve ekonomik gelişmelerin yatırım planlamamız ile finansman erişimimizi şekillendirdiği, siber güvenlik ve dijital risklerin operasyonel sürekliliğimiz açısından kritik hale geldiği bir bütünsel çerçevede değerlendirmekteyiz.

Trend Analizinin Stratejimize Yansıması

Yanda yer alan 14 küresel risk trendi ile sürdürülebilirlik raporlaması, enerji dönüşümü ve dijitalleşme trendleri, sürdürülebilirlik stratejimizin şekillendirilmesinde ve Çifte önemlilik Analizimizin finansal önemlilik ekseninin yapılandırılmasında temel bir referans olarak kullanılmıştır. Trend analizimiz çerçevesinde:

- Üst yönetimin katılımı ile gerçekleştirilen toplantıda dijital platform üzerinden 1-5 arası puanladığımız konulardan finansal önemlilik puanı 3,5 ve üzerinde olan trendleri (Aşırı Hava Olayları, Siber Güvensizlik, Dünya Sistemlerinde Kritik Değişim, Biyoçeşitlilik Kaybı) iş modelimizde en yüksek potansiyel etkiye sahip alanlar olarak öne çıkardık.
- Söz konusu trendler, iklim risk yönetimi süreçlerimiz, bilgi güvenliği ve siber güvenlik altyapımız, **Biyoçeşitlilik Politikamız** ve kritik altyapı dayanıklılığımız ile doğrudan eşleşmektedir.
- Sürdürülebilirlik raporlama trendleri [TSRS, CSRD, Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (CSDDD), GRI 101, Doğa İlişkili Finansal Açıklamalar Görev Gücü (TNFD)], kurumsal şeffaflık ve veri yönetim altyapımızın geliştirilmesinde temel bir yol haritası işlevi görmektedir.
- Ekonomik ve jeopolitik trendleri yatırım, finansman ve tedarik zinciri stratejilerimize entegre ederek proaktif risk yönetim mekanizmalarımız kapsamında izlemekteyiz.



FİNANSAL ÖNEMLİLİK
Biyoçeşitlilik Kaybı Ve Ekosistem Çöküşü
Dünya Sistemlerinde Kritik Değişim
Aşırı Hava Olayları (Seller, Sıcak Hava Dalgaları vb.)
Doğal Kaynak Kıtlığı (Gıda, Su)
Stratejik Kaynakların Ve Teknolojilerin Yoğunlaşması
Kritik Altyapı Kesintileri
Ekonomik Durgunluk (Resesyon, Durgunluk)
Enflasyon
Yetenek Ve/veya İş Gücü Kıtlığı
Jeokonomik Çatışma (Yaptırımlar, Tarifeler, Yatırım Kısıtlamaları vb.)
İnsan Hakları ve/veya Sivil Özgürlüklerin Aşınması
Toplumsal Kutuplaşma
Siber Güvensizlik
Yanlış Bilgi ve Dezenformasyon

Ekonomik | Jeopolitik | Teknolojik | Çevresel | Toplumsal

Tablo 5: Küresel Sürdürülebilirlik Trendleri (World Economic Forum Global Risk Report)

WEF KÜRESEL RİSKLER RAPORU TRENDLERİ

Aşırı Hava Olayları (seller, sıcak hava dalgaları, fırtınalar)
Sel, sıcak hava dalgası, fırtına ve orman yangını gibi aşırı meteorolojik olaylar nedeniyle meydana gelen can kaybı, ekosistem hasarı, altyapı tahribatı ve ekonomik kayıplar bu kapsamda değerlendirilmektedir. WEF tarafından kısa vadeli riskler arasında 4. sırada, uzun vadeli riskler arasında ise 1. sırada konumlandırılan ve finansal önemlilik puanı 4,6 ile değerlendirilen bu trend, yenilenebilir enerji üretim faaliyetlerimiz açısından doğrudan operasyonel etki yaratan en kritik konudur. Rüzgâr ve güneş santrallerimizin coğrafi olarak farklı iklim bölgelerinde konumlanması; aşırı hava olaylarının türbin, panel ve şebeke altyapımız üzerindeki etkilerini farklı düzeylerde değerlendirmemizi gerektirmektedir. Söz konusu riski fiziksel iklim risk değerlendirme süreçlerimiz ve bağımsız mühendislik raporları kapsamında düzenli olarak izlemekteyiz.

Dünya Sistemlerinde Kritik Değişim
Kritik iklimsel veya ekolojik eşik değerlerinin aşılması sonucunda bölgesel veya küresel ölçekte meydana gelen uzun vadeli, geri döndürülemez ve kendi kendini besleyen gezegensel sistem değişimleridir. Deniz seviyesi yükselmesi (buz tabakası çöküşü), permafrostun çözülmesine bağlı karbon salımı ve okyanus/atmosfer dolaşım sistemlerindeki bozulmalar bu kapsamdadır. WEF kısa vadeli risklerde 24., uzun vadeli risklerde 3. sırada yer alan ve finansal önemlilik puanı 4,3 olarak hesaplanan bu trend; rüzgâr rejimleri, güneş ışınımı dağılımı ve hidrolojik döngüler üzerinde uzun vadeli yapısal değişikliklere yol açma potansiyeli taşımakta olup yenilenebilir enerji üretim öngörülebilirliği üzerinde stratejik bir belirsizlik unsuru oluşturmaktadır.

Biyoçeşitlilik Kaybı ve Ekosistem Çöküşü
Türlerin yok olması veya popülasyonlarının azalması sonucunda doğal sermayenin tahribi ile ortaya çıkan karasal ve deniz ekosistemlerini kapsayan çevresel bütünlük, insan refahı ve ekonomik faaliyetler üzerinde sistemik ve yüksek etkili sonuçlar doğuran risklerdir. WEF kısa vadeli risklerde 26., uzun vadeli risklerde 2. sırada konumlanan ve finansal önemlilik puanı 4 olarak değerlendirilen bu trend, santral lokasyonlarımızdaki biyoçeşitlilik etki yönetimi, kuş ve yarasa izleme programlarımız ve doğa odaklı çözümler kapsamındaki yaklaşımımızı doğrudan ilgilendirmektedir. GRI 101 Biyoçeşitlilik Standardı'nın 2024 yılında yürürlüğe girmesiyle birlikte sektörel raporlama beklentilerinin de yükseldiği bir alanda faaliyet göstermekteyiz.

Doğal Kaynak Kıtlığı (gıda, su)
Gıda ve su gibi temel kaynaklarda yerel, bölgesel veya küresel ölçekte yaşanan arz yetersizlikleri; aşırı kullanım, hatalı yönetim, kuraklık, çölleşme ve altyapı eksikliklerinden kaynaklanmaktadır. WEF kısa vadeli risklerde 17., uzun vadeli risklerde 6. sırada yer alan ve finansal önemlilik puanı 3,7 ile değerlendirilen bu trend; güneş enerjisi santrallerimizdeki panel temizliği, soğutma süreçleri ve yerel topluluklarla paylaşılan su kullanımı bakımından sektörümüzü ilgilendirmektedir. Ancak yalnızca güneş ve rüzgâr enerjisiyle üretim yaptığımızdan ve üretim faaliyetlerimizde su kullanmadığımızdan, bu trendin Galata Wind açısından doğrudan etkisi sınırlı düzeyde kalmaktadır.

Jeoekonomik Çatışma (yaptırımlar, tarifeler, yatırım kısıtlamaları)
Küresel veya bölgesel güçlerin ekonomik araçları kullanarak devletler arası ekonomik ilişkileri yeniden şekillendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Döviz politikaları, yatırım kontrolleri, yaptırımlar, devlet destekleri ve ticaret kısıtlamaları bu kapsamda yer almaktadır. WEF kısa vadeli risklerde 1. sırada, uzun vadeli risklerde 19. sırada yer alan ve finansal önemlilik puanı 3,9 olarak hesaplanan bu trend, özellikle Avrupa'daki yatırım stratejimiz (Almanya ve İtalya'daki PV ve batarya enerji depolama sistemi projelerimiz dâhil) ve uluslararası finansman ortaklıklarımız (EBRD, Proparco) açısından stratejik öneme sahiptir. AB'nin Karbon Sınırı Düzenleme Mekanizması (SKDM/CBAM), ve sürdürülebilirlik raporlama çerçeveleri (CSRD/CSDDD), söz konusu jeoekonomik bağlamın somut yansımaları arasındadır.

Kritik Altyapı Kesintileri
İnternet, telekomünikasyon, kamu hizmetleri, finansal sistem veya enerji gibi kritik sistemleri destekleyen fiziksel ve dijital altyapının (uydular dâhil) aşırı yüklenmesi veya devre dışı kalması bu kapsamda değerlendirilmektedir. Siber saldırılar, fiziksel hasar, aşırı hava olayları ve doğal afetler temel nedenler arasındadır. WEF kısa vadeli risklerde 22., uzun vadeli risklerde 23. sırada konumlandırılan ve finansal önemlilik puanı 3,8 ile değerlendirilen bu trend, enerji sektörü olarak doğrudan kritik altyapı kategorisinde faaliyet göstermemiz nedeniyle yakından takip edilmektedir.

Ekonomik Durgunluk (resesyon, durgunluk)
Küresel ölçekte uzun süreli düşük büyüme veya ekonomik küçülme durumunu ifade etmektedir. WEF kısa vadeli risklerde 11., uzun vadeli risklerde 24. sırada yer alan ve finansal önemlilik puanı 3,7 olarak hesaplanan bu trend, enerji talebinin gelişimi, yatırım iştahı ve sermaye maliyetleri üzerinden iş modelimizi etkileyebilecek makroekonomik bir çerçeve oluşturmaktadır.

Enflasyon
Mal ve hizmet fiyatlarında kalıcı ve yaygın artışlar; satın alma gücünün azalması ve geniş toplum kesimlerinin mevcut yaşam standartlarını sürdürmekte zorlanması olarak tanımlanmaktadır. WEF kısa vadeli risklerde 21., uzun vadeli risklerde 31. sırada yer alan ve finansal önemlilik puanı 3,7 ile değerlendirilen bu trend; sektörümüz açısından özellikle ekipman, malzeme (çelik, panel) ve operasyonel maliyet kalemlerinde fiyat oynaklığı yaratan bir trend olarak değerlendirilmektedir.

Stratejik Kaynakların ve Teknolojilerin Yoğunlaşması
Stratejik öneme sahip kaynakların (madenler, hammaddeler, kritik teknolojiler vb.) sınırlı sayıda kişi, şirket veya devletin kontrolünde yoğunlaşması bu aktörlerin erişimi kısıtlayabilmesi ve fiyatlama üzerinde belirleyici güç kullanabilmesi bu kapsamda değerlendirilmektedir. WEF kısa vadeli risklerde 15., uzun vadeli risklerde 11. sırada yer alan ve finansal önemlilik puanı 3,5 olarak hesaplanan bu trend, türbin, panel, batarya, nadir toprak elementleri gibi kritik bileşenlerin tedarik zinciri bağımlılığı açısından sektörümüzün uzun vadeli stratejik dayanıklılığı bakımından önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir.

Yetenek ve/veya İş Gücü Kıtlığı
Küresel, bölgesel veya sektörel ölçekte iş gücü arzı ile gerekli beceri ve yetkinlik talebi arasında uyumsuzluk oluşmasıdır. WEF kısa vadeli risklerde 29., uzun vadeli risklerde 32. sırada yer alan ve finansal önemlilik puanı 3,5 ile değerlendirilen bu trend, yenilenebilir enerji sektörünün hızlı büyümesiyle birlikte teknik mühendislik, dijital yetkinlik ve sürdürülebilirlik raporlama alanlarında nitelikli iş gücü ihtiyacını artırmaktadır.

Siber Güvensizlik
Dijital sistemlerde kazara veya kasıtlı olarak ortaya çıkan ve kötü niyetli aktörler tarafından istismar edilebilecek güvenlik zafiyetleri durumudur. Fidye yazılımları, veri hırsızlığı, çevrim içi dolandırıcılık, kamu operasyonlarına müdahale, casusluk faaliyetleri ve ulusal güvenliği etkileyen saldırılar bu kapsamda değerlendirilmektedir. WEF kısa vadeli risklerde 6., uzun vadeli risklerde 8. sırada yer alan ve finansal önemlilik puanı 4,4 olarak hesaplanan bu trend, bilgi güvenliği yapılanmamız, enerji altyapısı siber güvenliği (SCADA, OT sistemleri), EPDK Siber Güvenlik Yetkinlik Modeli Yönetmeliği uyumu ve CBDDO Bilgi ve İletişim Güvenliği Rehberi denetimleri açısından kritik bir öneme sahiptir.

Yanlış Bilgi ve Dezenformasyon
Kasıtlı ya da kasıtsız olarak üretilen ve medya ağları aracılığıyla geniş kitlelere yayılan yanlış bilgilerin kamuoyunda gerçeklere ve kurumsal otoriteye olan güveni zayıflatacak ölçüde etki yaratması olarak tanımlanmaktadır. Sahte, manipüle edilmiş veya uydurma içerikler bu kategoriye dâhildir. WEF kısa vadeli risklerde 2., uzun vadeli risklerde 4. sırada konumlandırılan ve finansal önemlilik puanı 3,8 ile değerlendirilen bu trend, yatırımcı ilişkileri, kurumsal şeffaflık ve halka açık bir şirket olarak pay sahipleriyle iletişimimizde stratejik önem taşımaktadır.

Toplumsal Kutuplaşma
Toplum içinde veya toplumlar arasında ideolojik ve kültürel ayrışmaların artmasının sosyal istikrarın zayıflamasına, karar alma süreçlerinde kilitlenmelere, ekonomik aksamalara ve siyasi kutuplaşmanın derinleşmesine yol açması olarak tanımlanmaktadır. WEF kısa vadeli risklerde 3., uzun vadeli risklerde 9. sırada yer alan ve finansal önemlilik puanı 3,7 olarak hesaplanan bu trend, sektörel düzenlemelerin oluşum sürecinde paydaş diyalogu ve toplumsal kabulün yatırım kararlarının belirleyici unsurları arasında konumlanmasına işaret etmektedir.

İnsan Hakları ve/veya Sivil Özgürlüklerin Aşınması
Bireylerin statüsünden bağımsız olarak sahip olduğu temel hak ve özgürlüklerin zayıflaması veya ortadan kalkmasıdır. Yaşam hakkı, özgürlük ve güvenlik hakkı, çalışma ve eğitim hakkı, ifade özgürlüğü, barışçıl toplanma hakkı, ayrımcılık yasağı ve özel hayatın gizliliği bu kapsamda yer almaktadır.

WEF kısa vadeli risklerde 8., uzun vadeli risklerde 16. sırada konumlandırılan ve finansal önemlilik puanı 3,5 ile değerlendirilen bu trend, İnsan Hakları Politikamız, çalışan haklarımız, tedarik zincirimizdeki insan hakları gözetim süreçlerimiz ve BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ile uyum yaklaşımımız açısından stratejik bir çerçeve sunmaktadır.

Şirketimiz, paydaş katılımı yaklaşımı doğrultusunda müşteriler, çalışanlar, tedarikçiler ve yerel topluluklar dâhil olmak üzere tüm paydaşlarının görüş ve endişelerini dile getirebilecekleri erişilebilir iletişim kanallarını desteklemektedir. Bu kapsamda yüz yüze, sözlü ve diğer tüm iletişim kanalları aracılığıyla iletilen geri bildirimler kayıt altına alınmakta, değerlendirilmekte ve ilgili süreçlerde dikkate alınmaktadır.

İnsan haklarına ilişkin risklerin belirlenmesi ve olası olumsuz etkilerin önlenmesine yönelik yaklaşımımızı; Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (UNGPs) ile OECD Sorumlu İş Davranışı için Durum Tespiti (Due Diligence) Rehberi'ni yol gösterici referanslar olarak dikkate alarak sürekli geliştiriyoruz. Bu kapsamda; İnsan Hakları Politikamız, İnsan Hakları Politikamız, Doğan Holding bünyesindeki Etik İlke ve Davranış Kuralları Politikamız, Etik Hattımız ve ihbar bildirim mekanizmamız, çalışan geri bildirim ve şikâyet süreçlerimiz, ayrımcılık ve taciz karşıtı uygulamalarımız, düzenli çalışan eğitimlerimiz ile İSG/SEÇ risk değerlendirmelerimiz aracılığıyla insan haklarıyla ilgili bildirimleri, geri bildirimleri ve potansiyel risk göstergelerini takip ediyor, değerlendiriyor ve gerekli durumlarda düzeltici ve önleyici aksiyonları hayata geçiriyoruz. Aynı yaklaşımı tedarik zincirimize de yaygınlaştırıyor; tedarikçilerimiz için zorunlu olan Tedarikçi Etik Kodu ile zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin önlenmesi, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, ayrımcılık yapmama, adil çalışma koşulları ve iş sağlığı ve güvenliği gibi temel insan hakları ve çalışma standartlarını ilişkin kriterleri dikkate alıyoruz, T4earth platformu üzerinden yürüttüğümüz tedarikçi ESG (ÇSY) değerlendirmelerinde insan haklarıyla bağlantılı kriterleri de dikkate alıyoruz. Ayrıca yeni yatırım ve proje geliştirme süreçlerinde yürütülen çevresel ve sosyal durum tespiti çalışmaları kapsamında insan haklarıyla ilişkili hususlar da değerlendirme sürecine dâhil edilmektedir. 2025 yılında tüm çalışanlarımız, Etik Hattı ve bildirim (whistleblowing) mekanizmasını kapsayan; bir bildirimin nasıl yapılacağı, anonim bildirim, gizlilik, misilleme yapmama ilkeleri ve soruşturma sürecini içeren bir eğitim almıştır.

Önümüzdeki dönemde, Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (UNGPs) ile OECD (Sorumlu İş Davranışı İçin Durum Tespiti Rehberi) doğrultusunda insan hakları durum tespiti süreçlerimizi geliştirmeyi; risklerin belirlenmesi, önceliklendirilmesi, etki azaltım planlarının oluşturulması ve izleme mekanizmalarının daha sistematik, ölçülebilir ve belgelenebilir bir yapıya kavuşturulmasını hedefliyoruz. Bu çalışmalar hem kendi faaliyetlerimizi hem de tedarik zincirimizi kapsayacak şekilde aşamalı olarak hayata geçirilecektir.

İnsan haklarıyla ilgili değerlendirmelerimiz, yatırım ve tedarik süreçleri ile mevcut yönetişim mekanizmalarımızın bir parçası olarak ele alınmakta olup, önemli risk veya ihlal tespit edilmesi halinde ilgili düzeltici ve önleyici faaliyetler devreye alınmaktadır.

Galata Wind, insan hakları yönetimini kendi operasyonları, tedarikçileri, yüklenicileri, iş ortakları ve yerel paydaşları kapsayan bütünleşik bir durum tespiti ve izleme yaklaşımıyla ele almaktadır. Bu yaklaşım; İnsan Hakları Politikası, Etik İlke ve Davranış Kuralları, Etik Yardım Hattı, çalışan bildirim kanalları, yerel paydaş geri bildirim mekanizmaları, Tedarikçi Etik Kodu ve T4earth dijital platformu üzerinden yürütülen sürdürülebilir tedarikçi değerlendirme süreçleriyle desteklenmektedir. Şirket, bu kanallar aracılığı ile iletilen geri bildirimleri ilgili fonksiyonlar tarafından değerlendirir, gerekli durumlarda önleyici veya düzeltici aksiyonları tanımlar, izler ve ilgili süreçlere entegre eder. İnsan haklarına ilişkin beklentileri, tedarik zincirindeki iş ortaklarına da yansıtılmakta; Tedarikçi Etik Kodu ve tedarikçi değerlendirme yaklaşımımız,etik iş davranışı, rüşvet ve yolsuzluk ile mücadele, ayrımcılık yapmama, örgütlenme özgürlüğü vetoplu pazarlık hakkına saygı, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin önlenmesi; iş sağlığı ve güvenliği, adil çalışma koşulları, çevresel uyum gibi temel alanlarda Galata Wind'in insan hakları, etik iş yapış ve sürdürülebilirlik beklentileri ile uyumlu hareket etmeleri beklenmektedir.

T4earth platformu aracılığıyla yürüttüğümüz değerlendirme ve risk izleme mekanizması sayesinde tedarikçi ve yüklenicilerimizin ESG (ÇSY) performansını sistematik biçimde izliyor; elde edilen sonuçları tedarikçi seçimi, tedarikçi devamlılığı, risk önceliklendirmesi ve gerekli durumlarda iyileştirme aksiyonlarının belirlenmesi süreçlerinde dikkate alıyoruz. İnsan haklarına ilişkin bildirimler ve geri bildirimler ilgili fonksiyonlar tarafından değerlendirilmekte; gerekli görülen durumlarda önleyici veya düzeltici aksiyonlar tanımlanarak takip edilmektedir.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORLAMASI VE DÜZENLEYİCİ TRENDLER

Küresel risk gündemine paralel biçimde, sürdürülebilirlik raporlama ve düzenleyici çerçeveler de hızla dönüşmekte, şeffaflık, hesap verebilirlik ve karşılaştırılabilirlik beklentileri her geçen yıl yükselmektedir. Galata Wind olarak söz konusu trendleri kurumsal şeffaflık, paydaş güveni ve uzun vadeli değer yaratma vizyonumuzun ayrılmaz bileşenleri olarak değerlendiriyoruz.

Bu anlayışın bir yansıması olarak, 2022 yılından bu yana yayımladığımız Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporları aracılığıyla çevresel, sosyal ve yönetişim performansımızı paydaşlarımızla düzenli olarak paylaşmaktayız. Sürdürülebilirlik alanındaki performansımızı ulusal ve uluslararası raporlama standartları doğrultusunda izlemeyi, ölçmeyi ve raporlamayı kurumsal yönetim yaklaşımımızın temel unsurlarından biri olarak görüyor; raporlama uygulamalarımızı gelişen düzenlemeler ve paydaş beklentileri doğrultusunda sürekli geliştirmeyi hedefliyoruz.

Zorunlu Sürdürülebilirlik Raporlaması ve Türkiye'nin Öncü Konumu

29 Aralık 2023 tarihinde TSRS'nin yayımlanmasıyla birlikte ülkemiz, IFRS sürdürülebilirlik standartlarını ulusal mevzuata entegre eden öncü ülkelerden biri olmuştur. TSRS, Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu (ISSB) tarafından yayımlanan IFRS S1 (Sürdürülebilirlikle İlgili Finansal Bilgilerin Açıklanmasına İlişkin Genel Hükümler) ve IFRS S2 (İklimle İlgili Açıklamalar) standartlarına paralel biçimde yapılandırılmıştır. 1 Ocak 2024'ten itibaren belirli ölçek ve nitelikteki şirketler için sürdürülebilirlik raporlaması zorunlu hale gelmiştir.

Galata Wind olarak **2024 yılına ait ilk TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporumuzu** yayımlayarak Türkiye'de sürdürülebilirlik raporlamasında öncü bir konum üstlendik. 2025 raporlama dönemi için TSRS gerekliliklerine uyumlu raporlama uygulamalarımızı bağımsız sınırlı güvence denetiminden geçirerek paydaşlarımızla şeffaf biçimde paylaşıyoruz.

Avrupa Birliği Sürdürülebilirlik Düzenlemeleri (CSRD ve CSDDD)

Avrupa Birliği bünyesinde yürürlüğe giren Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (CSRD) ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (CSDDD), sürdürülebilirlik bilgilerinin denetim, doğrulama ve veri kalitesi standartlarını uluslararası düzeyde yükseltmektedir. Söz konusu düzenlemeler doğrudan AB'de faaliyet gösteren şirketleri kapsamakla birlikte, AB tedarik zinciri ile bağlantılı tüm uluslararası şirketleri de etkilemektedir. Avrupa'da bağlı ortaklığımız (Galata Wind Energy Global B.V.) ve Almanya/İtalya'daki yatırım planlarımız nedeniyle CSRD ve CSDDD gerekliliklerini yakından takip ederek sürdürülebilirlik veri yönetim altyapımızı her iki çerçeveye uyumlu biçimde yapılandırıyoruz.

GRI ve TNFD: Güncel Raporlama Standartları

Küresel Raporlama Girişimi (GRI kapsamında 2024 yılında yürürlüğe giren GRI 101: Biyoçeşitlilik Standardı, işletmelerin doğa ile olan etkileşimlerine ilişkin risk, etki ve bağımlılıklarını şeffaf, izlenebilir ve yerel etkileri de kapsayacak şekilde raporlamasını gerektirmektedir. Bunun yanı sıra, Doğa İlişkili Finansal Açıklamalar Görev Gücü (TNFD) çerçevesi doğal ekosistemleri korumayı karar mekanizmalarına entegre eden bir kurumsal yönetişim modelinin geliştirilmesini öngörmektedir. Yenilenebilir enerji üreticisi olarak bu çerçeveleri **Biyoçeşitlilik Politikamız,** ekolojik izleme programlarımız ve doğa odaklı raporlama yaklaşımımızı güçlendiren stratejik referanslar olarak değerlendiriyoruz.

BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA)

Galata Wind olarak sürdürülebilirlik yaklaşımımızın temeline 17 BM Sürdürülebilir Kalkınma Amacı'nı yerleştirmiş bulunuyoruz. Yenilenebilir enerji üretimi odaklı iş modelimizle özellikle SKA 5 (Toplumsal cinsiyet Eşitliği), 7 (Erişilebilir ve Temiz Enerji), SKA 12 (Sorumlu Üretim ve Tüketim), SKA 13 (İklim Eylemi), ve SKA 17 (Amaçlar için Ortaklıklar) alanlarında doğrudan katkı sağlayıcı faaliyetlerimizi sürdürüyoruz.

Ayrıca SKA 8 (İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme), SKA 9 (Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı) ve SKA 15 (Karasal Yaşam) alanlarında destekleyici faaliyetlerimizi sürdürüyoruz.

Sürdürülebilirlik raporlama süreçlerimizde performans göstergelerimizi ilgili SKA'larla ilişkilendirerek paydaşlarımıza şeffaf biçimde aktarıyoruz. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) imzacısı olarak insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele başlıklarındaki on temel ilkeye bağlılığımızı sürdürülebilirlik stratejimizin yapı taşlarından biri olarak konumlandırıyoruz. Sürdürülebilir kalkınma gündeminin hızlandırılmasına yönelik küresel çağrılarla uyumlu adımlarımızı her yıl artırarak ilerletiyoruz.

ANA HEDEFLER



DESTEKLEYİCİ HEDEFLER





SEKTÖR ANALİZİ



Galata Wind olarak %100 yenilenebilir kaynaklı elektrik üretimi odaklı iş modelimizle Türkiye'nin enerji dönüşümünde aktif rol üstleniyoruz. Sürdürülebilirlik stratejimizi şekillendirirken faaliyet gösterdiğimiz yenilenebilir enerji sektörünün küresel ve ulusal dinamiklerini, rekabet koşullarını ve sektörel öncelikli sürdürülebilirlik konularını kapsamlı biçimde analiz ediyoruz.

KÜRESEL VE ULUSAL SEKTÖR GÖRÜNÜMÜ

2025 yılını, küresel ve ulusal düzeyde yenilenebilir enerji sektörünün büyümesini sürdürdüğü, ancak finansman, şebeke erişimi ve düzenleyici uyum başlıklarının yatırım kararlarında daha belirleyici hale geldiği bir dönem olarak değerlendiriyoruz. Uluslararası Enerji Ajansı'nın (UEA) 2025 yılında yayımladığı Dünya Enerji Görünümü Raporu; veri merkezleri ve yapay zekâ hizmetlerinin enerji ihtiyacını artıracağına, elektrifikasyonun ekonomilerin merkezine yerleştiği bu dönemde küresel yenilenebilir enerji kurulu gücünün 2030 yılına kadar yaklaşık 10.000 GW seviyesine ulaşmasının öngörüldüğüne dikkat çekmektedir.

Uluslararası Yenilenebilir Enerji Ajansı'nın (IRENA) 2025 yılında yayımladığı bulgular; yeni devreye alınan kamu ölçekli yenilenebilir projelerin büyük kısmının fosil yakıt alternatiflerinden daha düşük maliyetle elektrik üretebildiğini ve yenilenebilirlerin enerji güvenliği ile maliyet istikrarına katkısını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, şebeke entegrasyonu ve finansmana erişim başlıklarının özellikle gelişmekte olan piyasalarda kritik darboğazlar olmaya devam ettiğine işaret etmektedir.

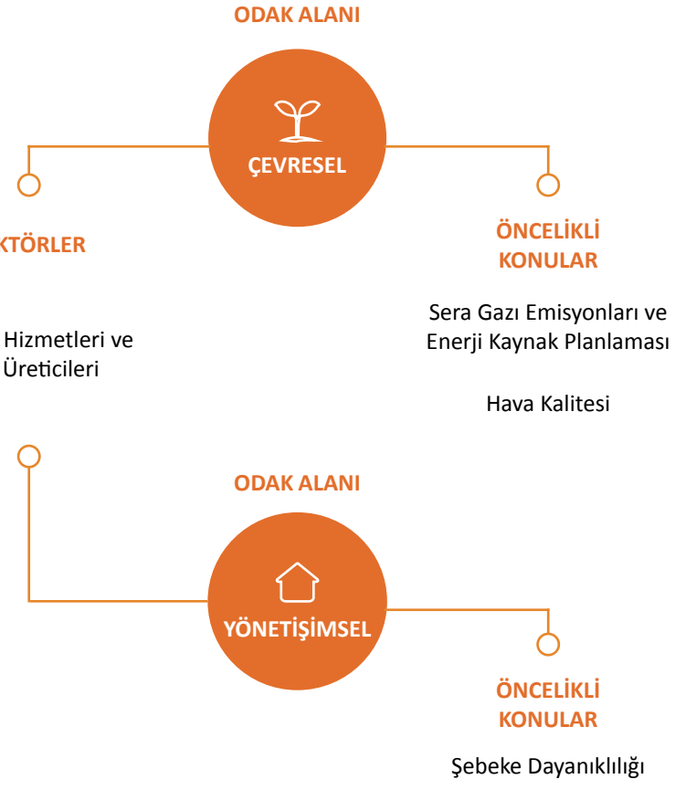
Türkiye'de ise yenilenebilir enerji büyümeyi sürdürmüş, kurulu güç kompozisyonunda güneş ve rüzgârın payı güçlenmiştir. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı verilerine göre 2025 yıl sonu itibarıyla Türkiye'nin toplam kurulu gücü 122.128 MW seviyesine ulaşmış, kaynak dağılımında güneş %20,3, rüzgâr %12,1 paya yükselmiştir.

Bu gelişmeyi, ülkemizin enerji arz güvenliği ve dışa bağımlılığın azaltılması hedefleriyle uyumlu biçimde yenilenebilir enerjinin stratejik rolünü pekiştiren bir gelişme olarak görüyoruz. Türkiye'nin Ulusal Enerji Planı çerçevesinde 2035 yılına kadar rüzgâr ve güneş enerjisi kurulu gücünü 120.000 MW'a çıkarma hedefi, ülkemizin yenilenebilir enerji payını artırma kararlılığını ortaya koymaktadır.

SEKTÖREL YATIRIM MEKANİZMALARI VE DÜZENLEYİCİ ÇEVRE

Yatırım görünürlüğünü destekleyen Yenilenebilir Enerji Kaynak Alanı (YEKA) ihale mekanizmaları 2025 yılında da sektörün ana dinamikleri arasında yer almıştır. Ocak 2025'te sonuçlanan YEKA RES-2024 yarışmaları 3,25 ABD senti/kWh fiyat ile sonuçlanmış; 3 ilde 5 YEKA sahasında toplam 1.200 MWe bağlantı kapasitesi tahsis edilmiştir. Mart 2025'te sözleşmeler imzalanarak uygulama süreci başlatılmıştır. Güneş tarafında YEKA GES-2024 kapsamında 800 MW kapasite tahsisi yapılmış, 20 yıl alım garantisi kapsamında 3,25 ABD senti/kWh seviyesindeki fiyat rekabetçi fiyatlama eğiliminin güçlendiğini göstermiştir.

Sektörün büyümesini sınırlayan başlıkların başında şebeke bağlantı kapasitesi, iletim yatırımlarının zamanlaması ve izin süreçlerindeki çok paydaşlı yapı gelmektedir. Buna karşın 2025 yılında depolamalı elektrik üretim tesislerinde sektörden yapılan yaklaşık 6.000 başvurudan 33,9 GW'lık kısmına ön lisans verilmiş olmasını, sektörün önümüzdeki dönemde depolama ve hibrit çözümler etrafında yeniden şekilleneceğine dair kritik bir gösterge olarak değerlendiriyoruz. İklim gündemi ve düzenleyici çerçeve 2025 yılında somutlaşmıştır. Türkiye'nin İklim Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ve devamında Emisyon Ticaret Sistemi (ETS) uygulamasına ilişkin taslak düzenlemenin kamuoyu görüşüne açılması, emisyon verisi yönetimimizi, ölçüm-izleme-raporlama-doğrulama (MRV) disiplinlerimizi ve uyum süreçlerimizi daha sistematik biçimde ele almamızı gerektiren bir eşik olarak öne çıkmıştır.



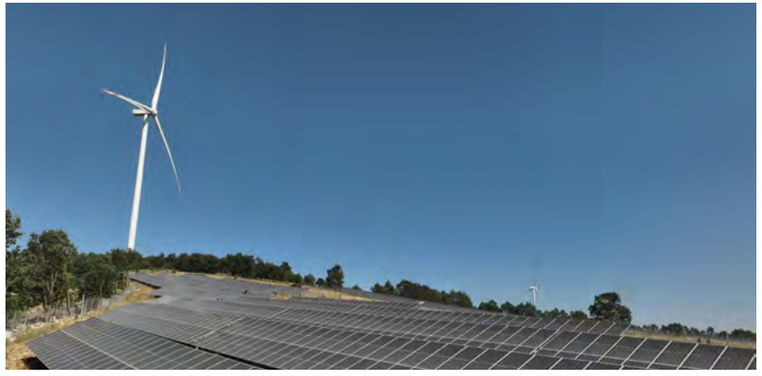
Şekil 7: SASB Çerçevesinde Sektörel Öncelikli Konular

SASB ÇERÇEVESİNDE SEKTÖREL ÖNCELİKLİ KONULARIMIZ

Galata Wind, faaliyetlerini SASB Standartları kapsamında Elektrik Hizmetleri ve Güç Üreticileri (Electric Utilities & Power Generators) sektörü altında ele almaktadır. Standartta tanımlanan tüm konu başlıklarını iş modelimizle ilişkisi bakımından değerlendirdik; %100 yenilenebilir ve toptan üretim odaklı iş modelimizle doğrudan ilişkili başlıkları öncelikli konularımız olarak ele alırken, faaliyet alanımızın kapsamı dışında kalan başlıkları da ilgili olmama gerekçesiyle birlikte şeffaf biçimde belirttik.

Sera Gazı Emisyonları ve Enerji Kaynak Planlaması

Üretim portföyümüzün tamamının yenilenebilir kaynaklardan oluşması, sera gazı emisyonlarını yönetme performansımızı sektörel konumumuzun temel belirleyicilerinden biri hâline getirmektedir. Doğrudan (Kapsam 1) emisyonlarımız operasyonel araç ve destek süreçleriyle sınırlı kalmakta; ürettiğimiz ve şebekeye sunduğumuz elektrik ise düşük karbonlu enerji dönüşümüne doğrudan katkı sağlamaktadır. Karbon fiyatlandırması senaryolarını, emisyon sınırlayıcı ve raporlayıcı düzenlemelerdeki gelişmeleri ve enerji arz güvenliğine ilişkin belirsizlikleri; hem finansal risk hem de rekabet avantajı yaratan bir alan olarak değerlendiriyoruz. Bu doğrultuda emisyon azaltım hedeflerimizi, net sıfır yol haritamızı ve kapasite yatırımlarımızı içeren enerji kaynak planlamamızı; uzun vadeli değer yaratımını güvence altına alan stratejik bir öncelik olarak ele alıyoruz.



Hava Kalitesi

Rüzgâr ve güneş kaynaklı üretim faaliyetlerimizde yanma esaslı bir süreç bulunmadığından; azot oksitler (NOx), kükürt oksitler (SOx), partikül madde (PM10), kurşun (Pb) ve cıva (Hg) gibi kirleticilerin havaya salınımı fiilen söz konusu değildir. Bu durumu, konvansiyonel üretim teknolojilerine kıyasla belirgin bir çevresel ve rekabetçi avantaj olarak konumlandırıyoruz. Hava kalitesi üzerindeki nötr etkimizi; yerel topluluklarla uyumu, düzenleyici uyumu ve düşük çevresel dışsallık profilimizi güçlendiren bir unsur olarak değerlendiriyor, bu avantajı yatırım kararlarımızda ve paydaş iletişimimizde öne çıkarıyoruz.

Şebeke Dayanıklılığı

Ürettiğimiz yenilenebilir elektriğin kesintisiz, güvenilir ve güvenli biçimde şebekeye aktarılmasını; gelir sürekliliğimizi ve varlık değerimizi doğrudan etkileyen öncelikli bir konu olarak değerlendiriyoruz. Enerji altyapısının fiziksel ve dijital güvenliği, santral kontrol sistemlerimizin, iletişim ağlarımızın ve bilgi varlıklarımızın siber ve fiziksel tehditlere karşı korunmasını gerektirmektedir. Fiziksel ve/veya siber güvenlik standartlarına ya da mevzuat yükümlülüklerine ilişkin olası uyumsuzluk vakalarını; operasyonel kesinti, güvenlik ihlali ve düzenleyici yaptırım riskleri yoluyla finansal etki yaratabilecek bir alan olarak ele alıyoruz. Aşırı hava olayları ile şebeke kaynaklı dalgalanmaların yol açabileceği kesinti ve kısıtlama durumlarında üretim ve gelir kayıplarını asgariye indirmek amacıyla varlık dayanıklılığını, sistem sürekliliğini ve şebeke bağlantı altyapısının güvenilirliğini yakından yönetiyoruz.

SASB sektör standartları kapsamında raporladığımız performans göstergelerini raporun ekinde okuyucularımızla paylaşıyoruz.

SEKTÖREL KONUMUMUZ

2025 yıl sonu itibarıyla 354,2 MW kurulu güce sahip portföyümüz ile Türkiye'nin enerji dönüşümünde aktif rol oynuyoruz. Üç rüzgâr ve iki güneş enerji santralinden oluşan portföyümüzde Şah RES, Mersin RES ve Taşpınar RES santrallerimizin Türkiye'nin toplam rüzgâr enerjisi kurulu gücü içindeki payı %2,4, rüzgâr kaynaklı elektrik üretimi içindeki payı %2,1 seviyesinde gerçekleşmiştir. Erzurum ve Çorum GES santrallerimizin ise Türkiye'nin toplam güneş enerjisi kurulu gücü içindeki payı %0,15, güneş kaynaklı elektrik üretimi içindeki payı %0,2 olarak gerçekleşmiştir. 2025 yılında toplam **880.971** MWh elektrik üretimi (rüzgâr: **826.844,8** MWh, güneş: **54.126** MWh) gerçekleştirdik. Üretimimiz bir önceki yıla kıyasla %8,7 oranında artış kaydetmiştir. Yıllık yaklaşık 530.000 ton karbon salımı azaltımı sağlayan iş modelimizi ülkemizin enerji bağımsızlığı, iklim hedefleri ve sürdürülebilir kalkınma vizyonu ile doğrudan örtüşen bir yaklaşımla yapılandırıyoruz.



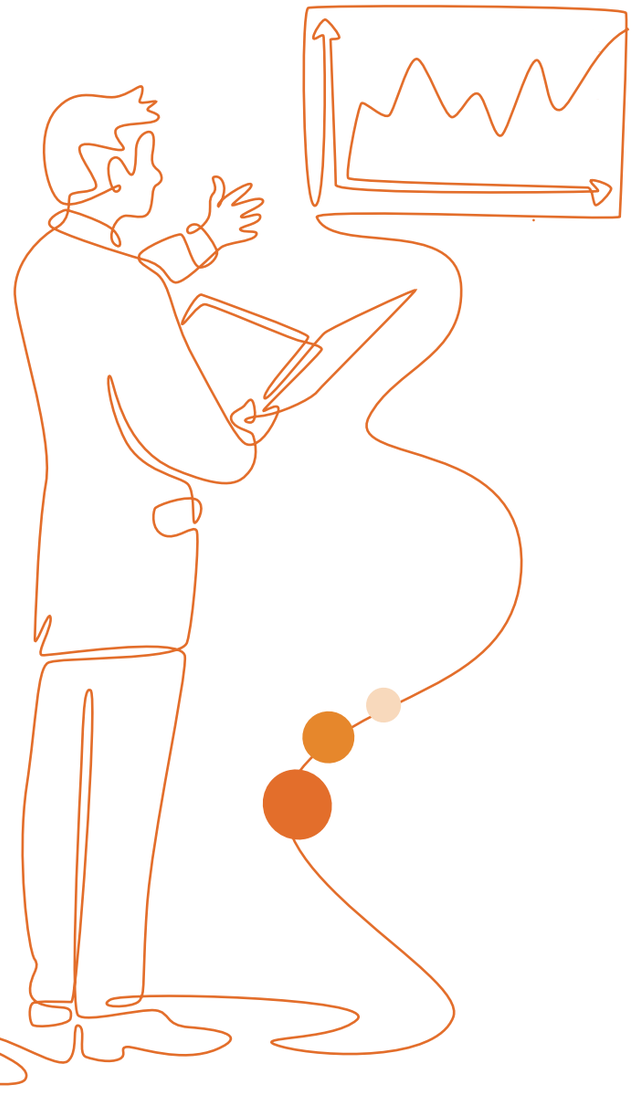
PAYDAŞ GÖRÜŞLERİ ANALİZİ

Galata Wind olarak sürdürülebilirlik öncelikli konularımızı belirlerken paydaşlarımızın görüş ve beklentilerini stratejik bir girdi olarak değerlendiriyoruz. Paydaş diyaloğunu karar süreçlerimizi zenginleştiren, sürdürülebilirlik gündemimizi şekillendiren ve kurumsal değer yaratma kapasitemizi güçlendiren temel bir mekanizma olarak konumlandırıyoruz.

Paydaş haritamızı 2022 yılında AA1000SES (Stakeholder Engagement Standard) metodolojisini esas alarak oluşturduk. **İç ve dış paydaşlarımızı** ayrı kategoriler altında konumlandırarak her bir grubun operasyonlarımıza etkisini ve bizim bu gruplara karşı sorumluluklarımızı görünür kıldık. Paydaş gruplarımız ve katılım modellerimize ilişkin detaylar **Paydaş Yönetimimiz** bölümünde yer almaktadır.

Paydaş görüşleri toplama sürecimizi, uluslararası kabul görmüş AA1000SES ilkeleri doğrultusunda yapılandırdık. Bu yaklaşım sayesinde paydaş katılımının temsiliyet, kapsayıcılık, önemlilik ve duyarlılık prensipleri çerçevesinde sistematik biçimde yürütülmesini sağladık. Paydaşlarımızla diyalog sürecimizi T4earth platformu üzerinden yürüttük. Her paydaş grubuna iş modelimiz ile ilgili öncelikli konuları hem Şirketimizin söz konusu konular üzerindeki etkisi hem de bu konuların Şirketimiz üzerindeki etkisi açısından değerlendirme olanağı sağladık.

Anket Galata Wind üst yönetiminin görüşleri ile birlikte çevresel, sosyal ve yönetişim olmak üzere üç ana odak alanı altında belirlenen 37 öncelikli konu üzerinden yapılandırıldı.



GALATA WIND OLARAK SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÖNCELİKLİ KONULARIMIZI BELİRLERKEN PAYDAŞLARIMIZIN GÖRÜŞ VE BEKLENTİLERİNİ STRATEJİK BİR GİRDİ OLARAK DEĞERLENDİRİYORUZ.

Paydaşlarımızdan, her bir öncelikli konunun iki temel boyutta değerlendirilmesi istedik:

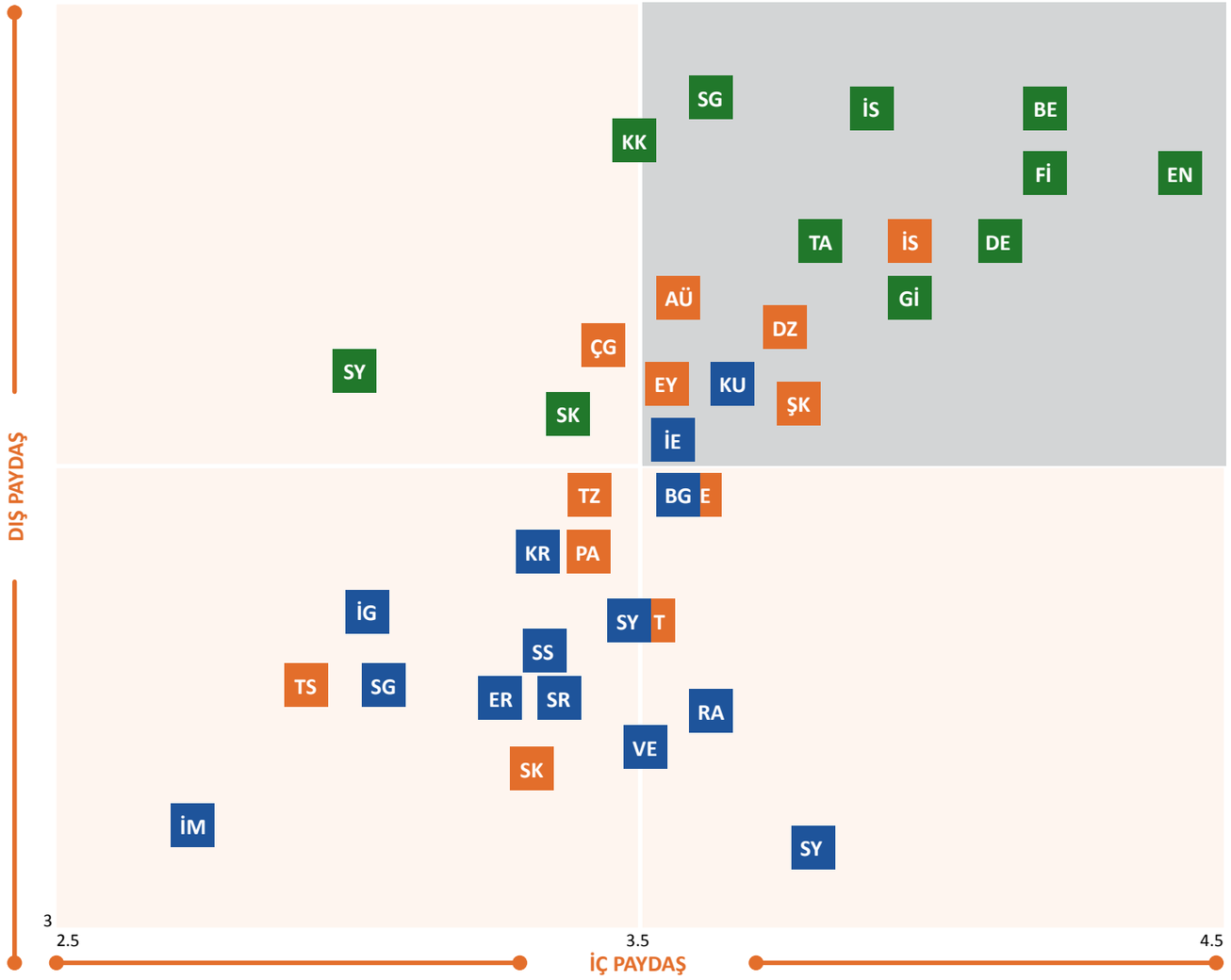
Etki Önemliliği: İlgili konu başlığının Şirketimizin faaliyetleri açısından oluşturduğu çevresel, sosyal ve ekonomik etkilerin önem düzeyi.

Finansal Önemlilik: İlgili konu başlığının Şirketimizin finansal performansı, operasyonel sürekliliği ve uzun vadeli değer yaratma kapasitesi üzerindeki olası yansımalarının önem düzeyi.

Anket katılımcıları her bir konuyu 1 (düşük etki) ile 5 (yüksek etki) arasında değerlendirdi. Bu yapı, katılımcıların hem konunun çevresel/sosyal etki boyutunu hem de finansal yansıma boyutunu birlikte değerlendirmesine olanak tanıdı. Çifte önemlilik perspektifimizin doğrudan paydaş görüşleriyle beslenmesini sağladı. Paydaş Grupları Etki Matrisi ve Paydaş Grupları Finansal Matrisi oluşturuldu. Söz konusu matrisler diğer sayfada yer almaktadır.

PAYDAŞ GRUPLARI ETKİ MATRİSİ

Şekil 8: Etki Önemliliği Matrisi – Paydaş Anket Sonuçlarına Göre Konu Önceliklendirmesi



ODAK ALANLARI

Çevresel

BE	Biyoçeşitlilik ve Ekosistemler
DE	Döngüsel Ekonomi
EN	Enerji
Fİ	Fiziksel İklim Riskleri
Gİ	Geçiş İklim Riskleri
İS	İklim Stratejisi
KK	Kaynak Kullanımı
SG	Sera Gazı Emisyonları
SK	Su Kirliliği
SY	Su Yönetimi
TA	Tehlikeli Atık ve Kimyasal Yönetimi

Sosyal

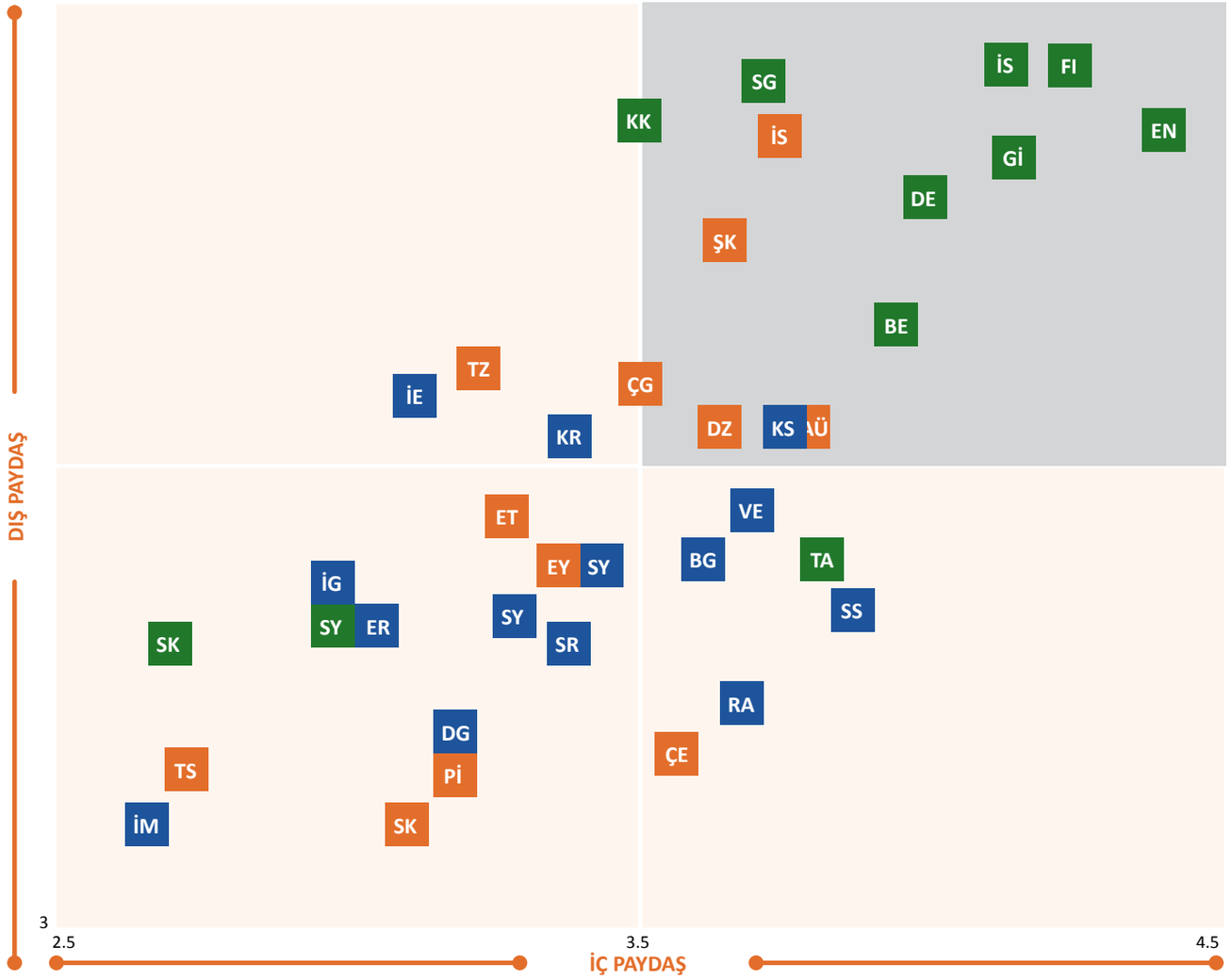
AÜ	Adil Ücret ve Eşit Ücret
ÇG	Çalışan Geri Bildirim Mekanizmaları
ÇE	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık
DZ	Değer Zincirindeki Çalışanlar
EY	Eğitim, Yetkinlik ve Gelişim
ET	Etkilenen Toplumlar
İS	İş Sağlığı ve Güvenliği
ŞK	Şirketin Kendi İş Gücü
SK	Sosyal Katkı
TZ	Tedarik Zinciri Yönetimi
TS	Tüketiciler ve Son Kullanıcılar
Pİ	Paydaşlarla İletişim

Yönetişim

BG	Bilgi Güvenliği ve Siber Güvenlik
SG	Siber Güvenlik
ER	ESG (ÇSY) Risk Yönetimi
İM	İhbar Mekanizmaları
İG	İnovasyon ve Girişimcilik
İE	İş Etiği
KR	Kurumsal Risk Yönetimi
KU	Kurumsal Strateji
RA	Raporlama
SY	Sürdürülebilir/Yeşil Finansman
SR	Sürdürülebilirlik Raporlaması
SS	Sürdürülebilirlik Stratejisi
SY	Sürdürülebilirlik Yönetişim Yapısı
VE	Vergi

PAYDAŞ GRUPLARI FİNANSAL MATRİSİ

Şekil 9: Finansal Önemlilik Matrisi – Paydaş ve Şirket Değerlendirmesi Ortak Sonuçları



ODAK ALANLARI

Çevresel

BE	Biyoçeşitlilik ve Ekosistemler
DE	Döngüsel Ekonomi
EN	Enerji
Gİ	Geçiş İklim Riskleri
İS	İklim Stratejisi
KK	Kaynak Kullanımı
SG	Sera Gazı Emisyonları
SK	Su Kirliliği
SY	Su Yönetimi
TA	Tehlikeli Atık ve Kimyasal Yönetimi

Sosyal

AÜ	Adil Ücret ve Eşit Ücret
ÇG	Çalışan Geri Bildirim Mekanizmaları
ÇE	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık
DZ	Değer Zincirindeki Çalışanlar
EY	Eğitim, Yetkinlik ve Gelişim
ET	Etkilenen Toplumlar
İS	İş Sağlığı ve Güvenliği
ŞK	Şirketin Kendi İş Gücü
SK	Sosyal Katkı
TZ	Tedarik Zinciri Yönetimi
TS	Tüketiciler ve Son Kullanıcılar
Pİ	Paydaşlarla İletişim

Yönetişim

BG	Bilgi Güvenliği ve Siber Güvenlik
DG	Dış Güvence
ER	ESG (ÇSY) Risk Yönetimi
İM	İhbar Mekanizmaları
İG	İnovasyon ve Girişimcilik
İE	İş Etiği
KR	Kurumsal Risk Yönetimi
KS	Kurumsal Strateji
RA	Raporlama
SY	Sürdürülebilir/Yeşil Finansman
SR	Sürdürülebilirlik Raporlaması
SS	Sürdürülebilirlik Stratejisi
SY	Sürdürülebilirlik Yönetişim Yapısı
VE	Vergi



PAYDAŞ DİYALOĞUNU KARAR SÜREÇLERİMİZİ ZENGİNLEŞTİREN, GÜÇLENDİREN TEMEL BIR MEKANİZMA OLARAK KONUMLANDIRIYORUZ.

Her iki matriste de 3,5 eşik değeri (kırmızı kesikli çizgiler) baz alınarak değerlendirme gerçekleştirildi. Hem iç hem dış paydaş tarafından 3,5 ve üzerinde puanlanan konular, sürdürülebilirlik gündemimizin en yüksek öncelikli alanları olarak öne çıkartıldı.

PAYDAŞ GÖRÜŞLERİNİN STRATEJİMİZE YANSIMASI

Paydaş Görüşleri Analizimiz; çevresel başlıkların hem etki hem de finansal önemlilik perspektifinden en yüksek puanlara sahip konular arasında yer aldığını ortaya koymuştur. Özellikle:

- Enerji, Fiziksel ve Geçiş İklim Riskleri, İklim Stratejisi, Biyoçeşitlilik ve Ekosistemler, Döngüsel Ekonomi ve Sera Gazı Emisyonları; iç ve dış paydaşlarımızın görüşüyle en kritik gördüğü öncelikli konuları oluşturmaktadır.
- İş Sağlığı ve Güvenliği, sosyal başlıkların öne çıkan en kritik konusu olarak hem etki hem de finansal önemlilik perspektifinden yüksek puan ile değerlendirilmiştir.
- Bilgi Güvenliği ve Siber Güvenlik, yönetişim başlıkları arasında en yüksek puanlanan konular arasında yer almıştır.
- Vergi konusu, finansal önemlilik perspektifinden 3,54 puan ile öncelikli alanlardan biri olarak öne çıkmıştır. Bu doğrultuda 2025 Sürdürülebilirlik Raporumuzda **Vergi Yaklaşımımız** ayrı bir başlık altında ele alınmıştır.

Paydaş Görüşleri Analizimizin çıktıları Sektör Analizi ve Trend Analizi sonuçlarımız ile değerlendirilerek Çifte önemlilik Analizimizin temel girdilerinden birini oluşturmuştur.

ETKİ, RİSK VE FIRSAT (IRO) ANALİZİ



ETKİ ÖNEMLİLİĞİ

Etki Önemliliği perspektifinden gerçekleştirdiğimiz değerlendirmede her bir öncelikli konu için operasyonlarımız aracılığıyla çevre, insan ve toplum üzerinde yarattığımız pozitif ve negatif etkileri sistematik biçimde analiz ettik. Etki önemliliği değerlendirmemizde Ölçek, Kapsam, Onarılabilirlik ve Olasılık kriterlerini esas aldık. Her bir kriter 1–5 puan aralığında derecelendirildi:

Tablo 6: Etki Puanlama Kriterleri – Ölçek, Kapsam, Onarılabilirlik

Ölçek	Kapsam	Onarılabilirlik	Olasılık	Puan
Çok düşük	Sınırlı	Kolayca onarılabilir	Çok düşük olasılıklı	1
Düşük	Mekansal	Kısa sürede onarılabilir	Düşük olasılıklı	2
Orta	Bölgesel	Ortalama sürede onarılabilir	Orta olasılıklı	3
Yüksek	Ulusal	Uzun sürede onarılabilir	Yüksek olasılıklı	4
Çok Yüksek	Küresel	Onarılamaz	Çok yüksek olasılıklı	5

Etki önemliliğinde onarılabilirlik yalnızca negatif etkiler için açıklanmıştır. Olasılık ise yalnızca potansiyel etkiler için açıklanmıştır. Ayrıca her bir etki için niteliği (pozitif / negatif), durumu (gerçek / potansiyel) ve değer zincirindeki yeri (yukarı yönlü değer zinciri / temel operasyonlar / aşağı yönlü değer zinciri) ile coğrafi kapsamı ayrı ayrı tanımlandı.

FİNANSAL ÖNEMLİLİK

Finansal Önemlilik perspektifinden gerçekleştirdiğimiz değerlendirmede ise; her bir öncelikli konunun Şirketimizin finansal performansı, operasyonel sürekliliği ve uzun vadeli değer yaratma kapasitesi üzerindeki risk ve fırsat boyutlarını analiz ettik. Finansal önemlilik analizimizde Şiddet ve Olasılık kriterlerini birlikte değerlendirdik. Her bir kriter 1–5 puan aralığında derecelendirildi:

Tablo 7: Risk Puanlama Kriterleri – Şiddet ve Olasılık

Ölçek	Olasılık	Puan
Çok düşük	Çok düşük olasılıklı	1
Düşük	Düşük olasılıklı	2
Orta	Orta olasılıklı	3
Yüksek	Yüksek olasılıklı	4
Çok Yüksek	Çok yüksek olasılıklı	5

Her bir risk ve fırsat için ayrıca kategori (risk / fırsat) ve vade (kısa / orta / uzun) boyutlarını da analiz ettik.

İklim kaynaklı risk ve fırsatlarımıza ilişkin sınıflandırma ve detaylı değerlendirmelerimiz, raporun 7.1 **İklim Değişikliği** bölümünde yer almaktadır.

NİHAİ ÖNCELİKLENDİRME VE SONUÇLAR

Çifte önemlilik değerlendirmemizi yıllık olarak gözden geçiriyor; iş modelimizdeki değişiklikler, paydaş beklentileri, düzenleyici gelişmeler, sektör koşulları ve risk profilimiz doğrultusunda gerekli durumlarda güncelliyoruz. Çifte önemlilik değerlendirmesi sonucunda belirlenen öncelikli konuları kurumsal risk yönetimi sürecimize entegre ediyor; bu konularla ilişkili risk ve fırsatları risk yönetimi, stratejik karar alma ve performans izleme süreçlerimizin bir parçası olarak değerlendiriyoruz. 2025 yılı çifte önemlilik değerlendirmemizin metodolojisi ve nihai sonuçları Sürdürülebilirlik Komitemiz ve üst yönetimimiz tarafından gözden geçirilmiş ve Yönetim Kurulumuz tarafından onaylanmıştır.

Çifte önemlilik ve finansal önemlilik değerlendirmelerimizin sonuçlarını iş modelimiz, kurumsal stratejimiz ve uzun vadeli değer yaratma yaklaşımımızla birlikte ele aldığımızda; Enerji, Sera Gazı Emisyonları ile Bilgi Güvenliği ve Siber Güvenliği, değer yaratma açısından en önemli üç sürdürülebilirlik konumuz olarak belirledik.

Enerji, gelir yaratma ve büyüme kapasitemizi doğrudan etkilerken; Sera Gazı Emisyonları, mevzuata uyumumuzu, sürdürülebilir finansmana erişimimizi ve düşük karbonlu iş modelimizin güvenilirliğini etkilemektedir. Bilgi Güvenliği ve Siber Güvenlik ise operasyonel sürekliliğimizi, veri bütünlüğümüzü ve kurumsal dayanıklılığımızı doğrudan etkilemektedir. Bu üç konuya ilişkin risk ve fırsatlarımızı, stratejilerimizi, hedeflerimizi ve performans göstergelerimizi bu raporun ilgili bölümlerinde açıklıyoruz.

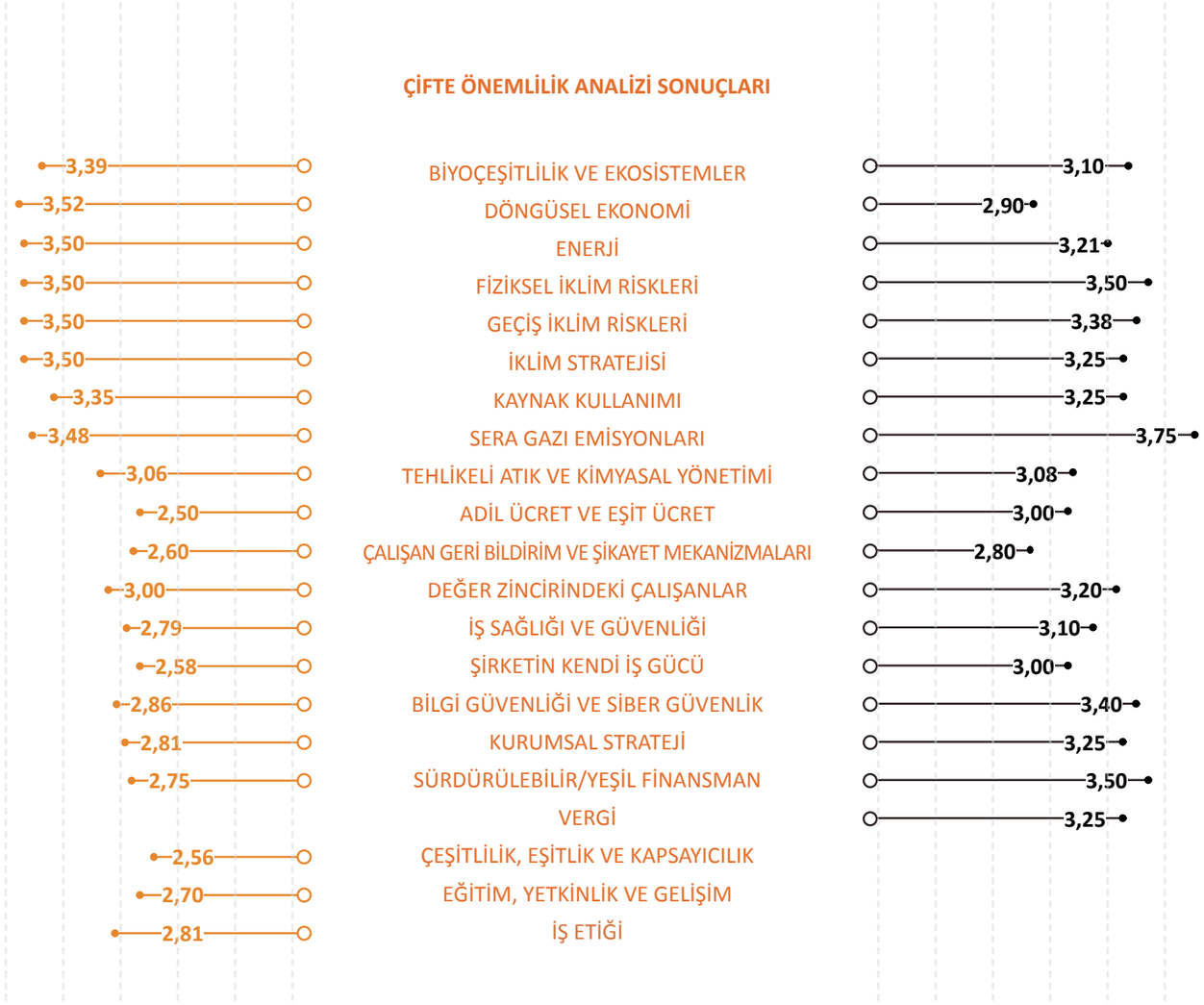
Önceliklendirme sürecimizin sonunda, 21 öncelikli konuyu her iki önemlilik ekseninde 1–5 ölçeğinde puanlayarak Çifte önemlilik Analizi Sonuçları matrisinde konumlandırdık. Söz konusu öncelikli konuları Çevresel, Sosyal ve Yönetişim odak alanları altında yapılandırdık:

Çevresel Konular: Biyoçeşitlilik ve Ekosistemler, Döngüsel Ekonomi, Enerji, Fiziksel İklim Riskleri, Geçiş İklim Riskleri, İklim Stratejisi, Kaynak Kullanımı, Sera Gazı Emisyonları, Tehlikeli Atık ve Kimyasal Yönetimi

Sosyal Konular: Adil Ücret ve Eşit Ücret, Çalışan Geri Bildirim ve Şikayet Mekanizmaları, ÇEK, Değer Zincirindeki Çalışanlar, Eğitim-Yetkinlik ve Gelişim, İş Sağlığı ve Güvenliği, Şirketin Kendi İş Gücü

Yönetişim Konuları: Bilgi Güvenliği ve Siber Güvenlik, İş Etiği, Kurumsal Strateji, Sürdürülebilir/Yeşil Finansman, Vergi.

ÇİFTE ÖNEMLİLİK ANALİZİ SONUÇLARI



Paydaş görüşleri ve uzman değerlendirmesi sonucunda Vergi konusu etki önemliliği; Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık, Eğitim, Yetkinlik ve Gelişim ve İş Etiği konuları ise finansal önemlilik açısından eşik değerin altında kalmıştır. Bu nedenle söz konusu konular yalnızca eşik değeri aşan önemlilik boyutu kapsamında değerlendirilmiş ve grafikte bu doğrultuda gösterilmiştir.

KURUMSAL DAYANIKLILIK VE RİSK YÖNETİMİ YAKLAŞIMIMIZ

Galata Wind; stratejik, operasyonel, finansal, uyum ve sürdürülebilirlikle ilgili riskleri değerlendirirken tanımlı risk kriterleri ve önceliklendirme eşikleri uygulamaktadır. Risk değerlendirme çıktıları yatırım ve proje kararlarında dikkate alınmakta ve sonuçlar ilgili yönetişim organları aracılığıyla izlenmektedir. Kurumsal risk yönetimi süreci, Doğan Holding Etik Departmanı ve Yönetim Kurulu üyeleri tarafından periyodik olarak gözden geçirilmekte/denetlenmekte; yönetim kurulu üyelerimiz ve ilgili çalışanlarımız risk iştahı, risk değerlendirme metodolojisi ve eskalasyon ilkelerini kapsayan risk yönetimi eğitimi almaktadır.

Sürdürülebilirlik performansımızı değerlendirirken çevresel ve sosyal hedeflerimizin yanında kurumsal dayanıklılığımızı artıran, stratejimize entegre edilen ve yönetişim sistemimizle birlikte işleyen bütüncül bir risk yönetim yapısı işletiyoruz. Bu yapıyı finansal sağlamlığımızı, yasa ve yönetmeliklere uyum kapasitemizi, operasyonel güvenliğimizi ve paydaş ilişkilerimizdeki sürekliliği koruma anlayışıyla tasarlıyoruz.

Risk yönetim süreçlerimizi COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) Kurumsal Risk Yönetimi Çerçevesi doğrultusunda yapılandırıyoruz. Yönetim Kurulumuzun gözetiminde yürüttüğümüz bu süreçte Riskin Erken Saptanması Komitemiz, Sürdürülebilirlik Komitemiz ve İcra Kurulumuz arasında koordinasyon sağlıyoruz. Tüm risk analizlerimizin kurumsal hedeflerimiz, iç kontrol sistemimiz ve paydaş beklentileriyle uyum içinde olması için gerekli geri bildirim mekanizmalarını işletiyor ve risklerin önceliklendirilmesinde hem stratejik kırılganlık hem de sistemsel etki düzeyini dikkate alıyoruz.

Değerlendirme sonuçlarımız, TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporumuz kapsamında yayımlanan risk-fırsat açıklamalarının temelini oluşturmaktadır.

Risk yönetim sürecimizde her bir risk başlığını belirli bir sistematik çerçevede değerlendiriyoruz. Bu sistemi, TSRS ve ESRS tarafından tanımlanan açıklama yükümlülüklerini karşılayacak biçimde yapılandırdık. Risk tanımlama sürecimizi iç operasyonlarımıza ve değer zincirimizin tüm kademelerine yayıyor ve risklerin belirlenmesinde etki ve önemlilik temelli analiz yaklaşımı uyguluyoruz. Önceliklendirme yöntemimizi çifte önemlilik matrisine dayalı olarak yapılandırdık. Bu sayede finansal etkilerle sistemsel etkiler arasında doğrudan bağlantı kuruyoruz. Her bir risk konusunu yönetim sistemimize aktarıyor ve karar destek süreçlerimizde değerlendiriyoruz.

Şirketin üstlenmeye istekli olduğu risk düzeyi üst yönetim tarafından belirlenmekte olup; stratejik hedefler, finansal kapasite ve tanımlanmış risk tolerans seviyeleri doğrultusunda Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Yönetim Kurulu tarafından gözden geçirilmektedir. Üstlenilebilir risk düzeyi ve tolerans eşikleri, en az yılda bir kez ve Şirketin faaliyet ortamında önemli değişiklikler meydana geldiğinde gözden geçirilmektedir.

RİSK TESPİTİ

Kurumsal iç süreçlerimiz, çevresel analizlerimiz, paydaş geri bildirimlerimiz ve düzenleyici gelişmeler aracılığıyla risk işaretlerini tanımlıyoruz.

ETKİ DEĞERLENDİRMESİ

Her riskin olası etkisinin büyüklüğünü, süresini, yaygınlığını ve geri döndürülebilirliğini dikkate alarak analiz ediyoruz. Etkiyi; finansal, operasyonel, çevresel ve itibari boyutlarıyla bütüncül biçimde ele alıyoruz.

ÖNCELİKLENDİRME

Tanımladığımız riskleri, etki ve olasılık skorlarına göre sıralıyoruz. Bu işlemle hangi riskin daha önce ve hangi düzeyde müdahale gerektirdiğini belirliyoruz.

ACİL DURUM MÜDAHALE PLANI

Yüksek ve Orta öncelikli risklere karşı teknik, yönetimsel, finansal veya politik eylemler geliştiriyoruz. Her bir riskin türüne özgü çözümler üretiyoruz.

PERFORMANS

Müdahale ettiğimiz risklere ilişkin göstergeleri düzenli biçimde takip ediyor, etkilerini ölçüyoruz. Sonuçları, komitelerimiz ve üst yönetimimiz tarafından değerlendiriyoruz.

Risk yönetim sistemimizi sürekli izleme ve gelişen koşullara göre güncelleme prensibiyle yapılandırdık. Risk yönetim sistemimizi gözden geçirme süreçlerimiz, karar mekanizmalarımızın güncel verilerle beslenmesini sağlamaktadır. Kurumsal izleme faaliyetlerimizi Yönetim Kurulumuzun gözetiminde, Riskin Erken Saptanması Komitemizin koordinasyonunda yürütüyoruz. Ortak üyeler sayesinde Sürdürülebilirlik Komitemiz ile bağlantısı kurulan Riskin Erken Saptanması Komitemizin kararları doğrultusunda gerek görüldüğünde Sürdürülebilirlik Komitemiz de ayrıca toplantıya çağrılabilmektedir. İcra Kurulumuz, komitelerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda risk önceliklendirmesini gerçekleştirmektedir. Bu yapının tamamını iç kontrol sistemimizle destekliyoruz.

KURUMSAL YÖNETİŞİM HEDEFLERİMİZ

1. 2026 yılında Dijital ESG (ÇSY) ve Sürdürülebilirlik Yönetişim yapısının entegrasyonunu tamamlamak.
2. ESG (ÇSY) verilerinin %100'ünü dijital platform üzerinden izlenebilir, doğrulanabilir ve denetlenebilir şekilde yönetmek.
3. 2027 yılı ve sonrasında yönetici performans değerlendirme ve ücretlendirme sistemine ESG (ÇSY) KPI'larını entegre etmek.
4. 2026 yılı itibarıyla temel ESG (ÇSY) politika ve prosedürlerini uluslararası iyi uygulamalar doğrultusunda gözden geçirerek güncellemek.
5. 2030 yılına kadar tüm çalışanlar ve Yönetim Kurulu üyelerinin %100'ünün her yıl sürdürülebilirlik, iklim değişikliği ve kurumsal yönetişim konularındaki eğitimleri tamamlamasını sağlamak.

Risk İzleme Veri Kaynaklarımız

2025 yılında risk izleme sistemimizde kullandığımız temel veri kaynakları şunlardır:

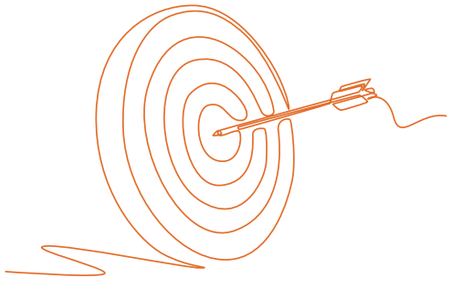
- Operasyonel performans verileri: Üretim kapasitesi, kesinti süreleri, saha güvenlik kayıtları
- İklim verisi modellemeleri ve meteorolojik senaryolar: Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli (IPCC) AR6 SSP2-4.5 ve SSP5-8.5 senaryoları çerçevesinde tesis bazlı analizler
- Finansal etki analizi senaryoları: TSRS Raporumuz kapsamında yürüttüğümüz ve yeniden gözden geçirdiğimiz risk-fırsat çalışmasından türetilmiş skorlar
- Tedarikçi geri bildirimleri ve saha denetim sonuçları
- Paydaş geri bildirimleri ile yatırımcı ilişkileri ve finansal kontrol birimi analizleri

2024 yılında gerçekleştirdiğimiz Çifte önemlilik Çalışmasının sonuçlarını risk ve fırsatlarımız doğrultusunda 2025 yılında dijital platformumuz üzerinden yeniden gerçekleştirdik. İlerleyen dönemlerde de platform üzerinden her yıl gözden geçirilerek risk ve fırsat çalışmasının güncel tutulması amaçlanmaktadır. Bu sistemle her göstergenin etkilediği stratejik alanı güncel biçimde raporlama süreçlerimize dâhil ediyoruz.

İç denetim sistemimiz risk yönetim uygulamalarımızın etkinliğini değerlendirmektedir. Konuyla ilgili tüm raporlamalar, Kurumsal Yönetişim Komitemiz veya Riskin Erken Saptanması Komitemiz aracılığıyla doğrudan Yönetim Kurulumuza iletilmektedir.

Risk yönetim sistemimizi iki ana katman üzerinden yapılandırıyoruz. İlk katman, kurumsal faaliyetlerimizin sürekliliğini güvence altına almayı amaçlayan genel risk yapımızı; ikinci katman ise çevresel, sosyal ve iklim kaynaklı etkilerle doğrudan bağlantılı sürdürülebilirlik risklerinin yönetişim sistemimiz içindeki konumunu kapsamaktadır. Risk yönetimi yaklaşımımızı etki düzeyine göre yapılandırılmış bir çerçevede, izleme ve raporlamanın yanı sıra müdahale eylemleriyle birlikte ele alıyoruz. Risk yönetim sistemimiz kapsamındaki her uygulamayı, belirli bir risk sınıfına karşı direnç oluşturma amacıyla planlıyoruz.

Risk değerlendirme sonuçlarımızı yıllık bütçe planlamamıza ve performans izleme sistemimize entegre ediyoruz; finansal ve operasyonel hedeflerimizin belirlenmesinde bu analizleri referans olarak kullanıyoruz. Risklere karşı geliştirdiğimiz önlemlerin gerçekleşme durumunu Sürdürülebilirlik Komitemiz izlemekte ve Yönetim Kurulumuza raporlamaktadır. İklimle ilgili risk ve fırsatlara yönelik izleme ve operasyonel optimizasyon faaliyetlerimiz kapsamında, RES ve GES santrallerimizde kullandığımız SCADA tabanlı izleme ve veri yönetim sistemlerine ilişkin yıllık yaklaşık 120.000 Euro tutarında harcama gerçekleştirmekteyiz.



Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Kurumsal Strateji Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Sürdürülebilirliğin kurumsal stratejinin bütününe entegre edilmesi ile çevresel ve sosyal etkilerin karar alma süreçlerinin ayrılmaz bir parçası haline gelmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—
2	Yönetim kurulu seviyesinden operasyonel birimlere kadar uzanan koordinasyon yapısı ile stratejik hedeflerin organizasyon geneline yayılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—
3	Sürdürülebilirlik Komitesi ve Sürdürülebilirlik Konseyi aracılığıyla stratejik hedeflerin izlenmesi ve performans sonuçlarının düzenli olarak değerlendirilmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Sürdürülebilirlik verilerinin karar alma süreçlerine sınırlı düzeyde entegre edilmesi sonucunda stratejik yönlendirme kapasitesinin azalması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Sürdürülebilirlik verilerinin karar alma süreçlerine sınırlı entegrasyonu nedeniyle yatırım kararlarının etkinliğinin azalması ve finansal performansın olumsuz etkilenmesi	Temel Operasyonlar – Yatırım Planlama	Türkiye	Orta	Orta	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Sürdürülebilirliğin kurumsal stratejiye entegre edilmesi ile yatırım kararlarının daha etkin yönlendirilmesi sonucu sermaye tahsisinde verimlilik artışı sağlanması	Temel Operasyonlar – Yatırım Planlama	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
3	Paydaş beklentilerine uyumlu stratejik planlama sayesinde şirketin piyasa itibarı ve kurumsal değerinin artması	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Uzun	Orta	Orta
3	Sürdürülebilirlik odaklı stratejik yönlendirme ile uzun vadeli gelir üretme kapasitesinin artması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Uzun	Yüksek	Orta

RİSKLERİN STRATEJİ VE FİNANSAL ETKİ İLE İLİŞKİSİ

Risk değerlendirme süreçlerimizi kurumsal stratejimizin yapı taşlarından biri olarak kurguladık. Yönetim Kurulumuz ve İcra Kurulumuz tarafından belirlediğimiz tüm stratejik kurumsal hedeflerimizi, risk yönetim sistemimizin çıktıları doğrultusunda güncelliyoruz. Her bir stratejik karara karşılık gelen risk ya da fırsatın boyutlarını gerekli görüldüğü takdirde senaryo temelli analizlerle de destekliyoruz.

Risk yönetim modelimizi kısa, orta ve uzun vadeli senaryo analizlerine dayalı biçimde yapılandırıyoruz. 2025 yılında metodolojik altyapımızı güçlendirerek IPCC AR6 çerçevesinde tanımlanan SSP2-4.5 ve SSP5-8.5 senaryolarına geçtik. Üretim sahalarımız ile diğer yatırımlarımızı bu senaryolara göre ayrı ayrı değerlendiriyoruz.

Finansal Etki Analizimiz

Finansal Etki Analizi kapsamında, TSRS 2 uyumlu risk sınıflandırmamızda yer alan her bir başlık için olası finansal etkileri belirliyor ve bu etkileri Şirketimizin nakit akışı, yatırım planları, operasyonel maliyet yapısı, karbon fiyatına maruz kalma düzeyi ve finansmana erişim koşulları üzerinden analiz ediyoruz.

Geçiş kaynaklı riskler açısından ulusal ve uluslararası karbon düzenlemeleri, taksonomi uyumu, yeşil finansman kriterleri ve yatırımcı beklentilerini temel alarak yaptığımız analizlerde; gönüllü karbon kredisi geliri, finansal maruziyet eşiği ve ilave yatırım gereksinimi belirleyici unsurlar olarak öne çıkmıştır. Bu kapsamda 2025 yılında 529.532 tCO_2e karbon kredisi üreterek karbon kredisi gelir potansiyelimizi finansal yapımıza entegre ediyoruz.

Fiziksel riskler açısından iklim kaynaklı aşırı hava olaylarının santral altyapımız üzerindeki etkisini, üretim kapasitesi kaybı, bakım aralığı değişimleri ve sigorta giderlerine yansıyan etkiler üzerinden değerlendiriyoruz. 2025 yılında bağımsız bir mühendislik firmasına yaptırdığımız lokasyon bazlı fiziksel iklim risk değerlendirmesi sonucunda, orman yangını riski açısından kırılgan tesislerimizin (Mersin RES + Çorum GES) toplam varlık değerinin 5,28 milyar TL ile toplam üretim tesisi varlıklarımızın %37,21'ine; fırtına ve rüzgâr rejimi değişimi riski açısından kırılgan tesislerimizin (Şah RES + Mersin RES) toplam varlık değerinin ise 10,13 milyar TL ile toplam üretim tesisi varlıklarımızın %71,38'ine karşılık geldiğini hesapladık.

Risk Skorlarının Stratejik Hedeflerle Bağlantısı

Risk skorlarımız ile kurumsal stratejik hedeflerimiz arasında yapısal ilişki kuruyor, aynı sistemi kaynak planlamasında, önleyici aksiyon dağılımında ve performans hedefi belirlemede temel referans noktası olarak kullanıyoruz. Risk analizlerinden elde ettiğimiz çıktıları, yıllık bütçe planlama sürecimizle birlikte gözden geçiriyoruz. Stratejik hedeflerimizin dönemsel revizyonlarında bu analizleri dikkate alıyor; risk skorlarımızı öncelik değerlendirmelerimize de dâhil ediyoruz. Bu yaklaşım sayesinde risk değerlendirme sonuçlarımız yalnızca raporlama amacıyla değil, doğrudan stratejik karar alma süreçlerimizi yönlendiren işlevsel bir araç niteliği taşımaktadır. Finansal Etki Analizi sonuçlarımıza ilişkin detaylı senaryo analizleri ve metodoloji açıklamaları 2025 TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporumuzda yer almaktadır.

KURUMSAL RİSK İZLEME HEDEFLERİ VE TANIMLARI

Risk izleme süreçlerimize bağlı temel hedeflerimiz aşağıdaki tabloda özetlenmiştir:

Risk yönetim yapımızın işleyişine ilişkin 2025 yılı komite toplantı performansımız aşağıdaki gibidir:

- Riskin Erken Saptanması Komitemiz 2025 yılında 6 kez toplandı.
- 2025 yılı toplantılarına Komite üyelerinin katılım oranı %100 olarak gerçekleşti.
- Riskin Erken Saptanması Komitemizin 2025 yılı faaliyetleri, Türkiye Denetim Standartları çerçevesinde bağımsız denetimden geçti. Şirketimizin riskin erken saptanması sistemi ve komite faaliyetlerinin Türk Ticaret Kanunu'nun (TTK) 378. maddesi çerçevesinde tüm önemli yönleriyle yeterli olduğu bağımsız denetçi raporu ile teyit edildi.

Bu yapı sayesinde risk yönetim sistemimizi dinamik bir karar destek aracı olarak kullanıyoruz. İzleme faaliyetlerimizle performans takibimiz arasında doğrudan bağ kuruyor ve tüm izleme metriklerimizi yönetişim sistemimizin farklı seviyelerine düzenli biçimde raporluyoruz.

Hedef Alanı	Tanım
Risk İzleme Sıklığı	Yıllık izleme döngüsü, yılda en az dört komite toplantısı Risklerimiz sürekli ve eşzamanlı olarak izlenmekte ve değerlendirilmekte; yıllık risk yönetimi döngüsü kapsamında düzenli olarak raporlanmaktadır. Bu kapsamda yılda en az dört risk komitesi toplantısı gerçekleştirilmekte olup, Riskin Erken Saptanması Komitesi risklerin erken teşhisi ve yönetimi açısından kritik bir rol üstlenmektedir.
Performans Göstergesi Güncelleme	Gerektiğinde çifte önemlilik matrisi revizyonu
Etki–Strateji Eşleşmesi	Her stratejik hedef için risk karşılıklarının tanımlanması
Uyumlu Raporlama	TSRS ve ESRS açıklamalarının metriklerle desteklenmesi (SASB performans kriterleri)
Finansal Modelleme ve Uyumlu Takip	Finansal Etki Analizi senaryolarına göre izleme periyotlarının eşleştirilmesi

STRATEJİK ODAK ALANLARI VE ÖNCELİKLİ KONULARLA İLGİLİ YÖNETİŞİM, PERFORMANS VE HEDEFLER



İKLİM LİDERLİĞİ VE ENERJİ DÖNÜŞÜMÜ

İKLİM STRATEJİSİ

İklim değişikliği ile mücadeleyi, sürdürülebilirlik politikası başlığının çok ötesinde yönetişim ve strateji süreçlerimizle iç içe geçmiş bir etki yönetimi disiplini olarak ele almaktayız. Bu çerçevede yaklaşımımız sera gazı salımlarının azaltılmasını ve enerji üretiminden doğan tüm çevresel etkilerin sistematik biçimde izlenmesi ile yönetim kararlarına entegre edilmesini kapsamaktadır.

Çevresel stratejimiz iki temel eksen üzerine kurulmuştur: Operasyonlarımızdan kaynaklanabilecek çevresel risklerin asgariye indirilmesi, kaynakların verimli kullanımı ile iklim kaynaklı dönüşüm fırsatlarının kurumsal değer yaratacak biçimde değerlendirilmesi. Söz konusu yapı risklerinin teknik, hukuki, finansal ve sosyal boyutlarıyla bütünsel olarak incelendiği TSRS 2 uyumlu analizlerimizle desteklenmekte ve kurumsal risk yönetim sistemimize entegre edilmektedir.

Çevresel performansımızın izlenmesinden ve elde edilen çıktıların karar süreçlerine aktarılmasından Sürdürülebilirlik Komitemiz sorumludur. Tüm uygulamalarımız, iç kontrol ve iç denetim mekanizmalarımız aracılığıyla düzenli olarak gözden geçirilmektedir. Raporlama sürecimiz, Finansal Etki Analizi çıktılarımızla birlikte değerlendirilmektedir. Çifte önemlilik matrisi aracılığıyla belirlediğimiz çevresel öncelikler, büyüme hedeflerimizle ilişkilendirilerek her yıl yeniden ele alınmaktadır. Bu sayede çevresel etki düzeyi yüksek konular, yönetim sistemimizde öncelikli risk başlıkları olarak konumlanmaktadır. Geri bildirim mekanizmalarımız, performans izleme araçlarımız ve uyum politikalarımız tek bir bütünleşik sistem içerisinde işletilmektedir.

2025 yılında %100 yenilenebilir kaynaklı elektrik üretimimizle yıllık yaklaşık **530.000** ton karbon salımının atmosfere bırakılmasını önledik. İklim değişikliğine yaklaşımımız; politika çerçevesinden somut emisyon azaltım uygulamalarına ve karbon piyasası faaliyetlerimize kadar uzanan bütüncül bir yapıda kurgulanmıştır.

İklim Değişikliği Politikamız, kurumsal internet sitemiz üzerinden kamuoyu ile paylaşılmaktadır. Politikamız çerçevesinde iklimle ilişkili risk ve fırsatları, COSO Kurumsal Risk Yönetimi çerçevesinde tanımlanan kontrol mekanizmaları aracılığıyla yönetmekteyiz. Risk yönetimimizi, bağlı olduğumuz Holding'in Risk Birimi gözetiminde sürdürüyoruz.

Net sıfır olma taahhüdümüzü yalnızca operasyonel emisyonlarımızın azaltılmasıyla sınırlı görmüyor; sera gazı yönetimi, tedarik zinciri emisyonlarının azaltılması, enerji verimliliği yatırımları ve gerekli olduğu durumlarda artık (residual) emisyonların dengelenmesine yönelik yaklaşımımızı birbirini tamamlayan bütüncül bir karbonsuzlaşma stratejisi kapsamında ele alıyoruz. Bu doğrultuda, 2040 yılı itibarıyla net sıfır emisyon hedefimize ulaşmaya yönelik Geçiş Planımızı hazırladık ve hedefimizi iç kontrol sistemimize entegre ettik. 2040 yılına kadar değer zinciri genelinde Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 sera gazı emisyonlarında net sıfıra ulaşmayı hedefliyoruz. Öncelikle operasyonel verimlilik, elektrifikasyon, yenilenebilir elektrik kullanımı ve tedarikçi katılımı yoluyla doğrudan emisyon azaltımlarına odaklanmayı planlıyoruz. Teknik ve ekonomik olarak uygulanabilir tüm azaltım çalışmalarının ardından kalan emisyonlar, karbon dengeleme giderimi yaklaşımıyla ele alınacaktır. Net Sıfır hedefimize ilişkin yol haritamız ve uygulama yaklaşımımız "Net Sıfır Hedefi ve Karbonsuzlaşma Yol Haritası" başlığı altında detaylı olarak sunulmaktadır.

2022 baz yılına göre 2025 yılı emisyon azaltım oranları aşağıdaki gibidir:

Baz yıl	2022
Hedef yıl	2040
Kapsam 1 azaltım oranı	-107,12
Kapsam 2 azaltım oranı	-41,75
Kapsam 3 azaltım oranı	-2.501,93
Kapsam 3'e dâhil edilen kategoriler	Çalışanların İşe Gidiş Geliş Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar Ziyaretçilerin ve Müşterilerin Tesise Ulaşımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar İş Seyahatleri Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar Satın Alınan Ürünlerden Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar Sermaye Varlıklarından Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar Katı ve Sıvı Atıkların Bertarafı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar İşletmenin Mülkiyetinde Olmayan Varlıkların Kullanımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar Diğer İşletmelerin Kullanımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar
SBTi durumu	Bilim temelli değil
Kalan emisyonların ele alınma yöntemi	Karbon kredileri / dengeleme

Kapsam-3 emisyon hesaplama kapsamı, 2025 yılında genişletilmiş; sermaye malları kalemini dâhil edilmiştir.

İklim geçiş planımız kapsamında karbon fiyatlaması senaryolarına karşı finansal dayanıklılığımızı artırmayı, emisyon azaltımına yönelik teknolojik yatırımlarımızı önceliklendirmeyi ve proje bazında iklim riski maruziyetimizi azaltmayı hedefliyoruz. Üretim altyapılarımızın adaptasyonu, erken uyarı sistemlerimizin geliştirilmesi ve meteorolojik izleme kapasitemizin artırılması da iklim dayanıklılığı planımız içerisinde yer almaktadır. Galata Wind, emisyon azaltımını önceliklendiren Karbonsuzlaşma Yol Haritası doğrultusunda 2040 yılına kadar Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 dâhil tüm kapsamlarda net sıfır emisyona ulaşmayı hedeflemektedir. Bu uzun vadeli hedefi, 2032 yılına kadar birleşik Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarımızı 2022 baz yılına göre %64,7 azaltma ve 2035 yılına kadar Kapsam 3 emisyonlarımızı 2025 baz yılına göre %60 azaltma hedeflerimizle destekliyoruz.

Kalıntı emisyonların nötrlenmesine ilişkin yaklaşımımızı, öncelikli brüt azaltım kaldıraçları uygulandıktan sonra tanımlayacak; kullanılabilecek giderim ve/veya telafi araçlarının kapsamını, kalite kriterlerini ve yönetişimini şeffaf biçimde açıklayacağız.

İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE UYUM HEDEFLERİMİZ

Çevresel uyum performansımızı, çevresel ve ekolojik nitelikteki önemli ihlal, ceza ve yıl sonu çevresel yükümlülükleri yıllık olarak izleyerek değerlendiriyoruz. 2023, 2024 ve 2025 yıllarında çevresel cezaların toplam tutarı 0 TL olarak gerçekleşmiştir. 2022–2025 döneminde, münferit tutarı 10.000 ABD doları eşiğini aşan çevresel veya ekolojik nitelikte '0' ihlal kaydedilmiştir.

İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE UYUM HEDEFLERİMİZ

1. 2040 yılında tüm kapsamlarda net sıfır emisyona ulaşmak.

2. İklim risklerine uyum sağlamak ve varlıklarımızın direncini artırmak için 'İklim Risk ve Finansal Etki Analizi' yapmak:
RES santrallerimizde yaptığımız gibi, 2026'da 3 GES santralimiz için de iklim risk ve finansal etki analizi çalışması yapmak;
2026 sonrası için düzenli olarak tüm RES ve GES santrallerimiz için 'İklim Risk ve Finansal Etki Analizi' yapmak.

3. 2022 baz yılına göre toplam atık oluşumunu 2026 yılı sonuna kadar %16, 2027 yılı sonuna kadar ise %20 oranında azaltmak.

4. 2030 yılına kadar, üretilen her MWh elektrik başına tüketilen MWh olarak ölçülen brüt kendi işletme enerji tüketim yoğunluğunu, 2024 baz yılına kıyasla %15 oranında azaltmak. Bu hedef, genel merkezi ve faaliyette olan tüm enerji santrallerini kapsamaktadır. İlerleme yıllık olarak ölçülecek ve kamuoyuna açıklanacaktır. 2025 yılında enerji tüketiminde, 2024 yılına göre (MWh) %4,64'lük bir azalma vardır.



Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: İklim Stratejisi Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	2040 net sıfır taahhüdü net sıfır taahhüdü kapsamında yürütülen emisyon azaltım çalışmaları aracılığıyla ulusal düzeyde iklim değişikliğiyle mücadele hedeflerine katkı sağlanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
2	Araç filosunun elektrifikasyonu ve operasyonel dekarbonizasyon uygulamaları aracılığıyla Kapsam 1 emisyonlarının azaltılması ve yerel hava kalitesine dolaylı katkı sağlanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Fiziksel ve geçiş risklerinin finansal etkilerinin CAPEX ve operasyonel maliyetler üzerinden değerlendirilmesi nedeniyle yatırım ve maliyet yönetimi süreçlerinin etkilenmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
2	İklim risk analizlerinin tesis bazlı yürütülmesi ve senaryo analizlerinin gerçekleştirilmesi nedeniyle analiz ve veri altyapısına yönelik yatırım ihtiyacının artması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta

FIRSATLAR

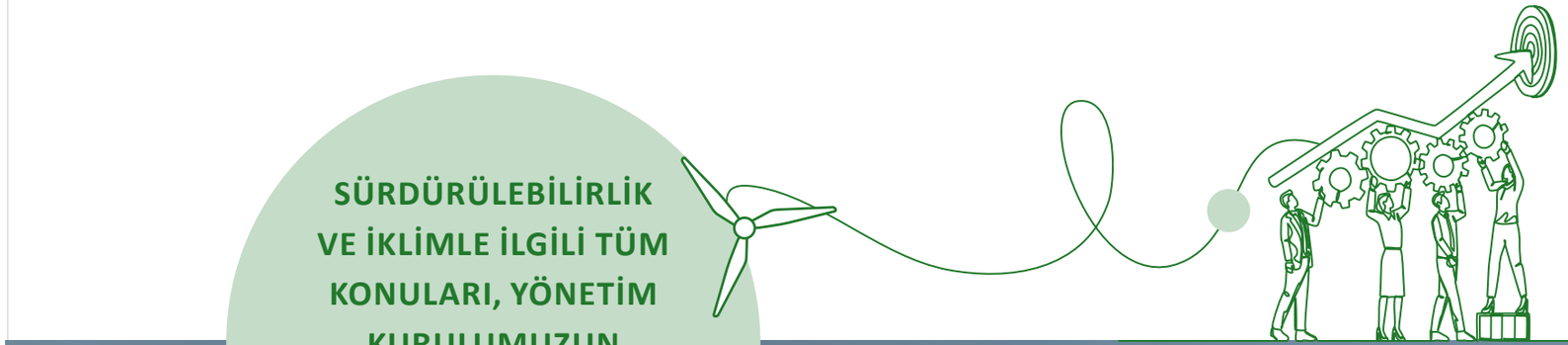
#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	İklim risklerinin yönetim süreçlerine entegre edilmesi sayesinde risklerin erken tespiti ile potansiyel finansal kayıpların azaltılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
2	Senaryo analizleri ile uzun vadeli iklim etkilerinin öngörülmesi sayesinde yatırım ve operasyon planlarının daha sağlıklı yapılması ve finansal belirsizliğin azaltılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Uzun	Orta	Orta

YÖNETİŞİM

İklim yönetişim yapımızda en üst düzey karar alma ve gözetim mercii Yönetim Kurulumuzdur. Sürdürülebilirlik ve iklimle ilgili tüm konuları, Yönetim Kurulumuzun gözetiminde kurumsal karar alma süreçlerimizin bir parçası olarak ele alıyoruz ve düzenli olarak izliyoruz. Yönetim Kurulumuza bağlı olarak çalışan Sürdürülebilirlik Komitemiz, iklim politikamızın uygulanmasından ve hedeflerin yerine getirilmesinin kontrolünden sorumludur. Komitemiz; mevzuat gelişmeleri, iklim risk ve fırsatları, makroekonomik göstergeler, yenilenebilir enerji sektör trendleri, ESG (ÇSY) derecelendirme sonuçları, karbon kredisi satış performansı ve Emisyon Ticaret Sistemi fiyat gelişmelerine ilişkin Yönetim Kurulumuzu düzenli olarak bilgilendirmektedir. İklimle ilgili stratejilerimizin operasyonel düzeyde uygulanmasından İcra Kurulumuz sorumlu olup; Sürdürülebilirlik Departmanımız doğrudan CEO'ya raporlayan yapısıyla politika ve uygulamalarımızın koordinasyonunu üstlenmektedir.

Yönetişim yapımızı desteklemek amacıyla, üyesi olduğumuz SKD Türkiye'nin alt çalışma gruplarıyla iş birliği içerisinde bilgi paylaşım faaliyetleri ve webinar serileri düzenliyoruz. Bu çalışmalar sayesinde Yönetim Kurulu ve Sürdürülebilirlik Komitesi üyelerimizin iklim politikaları, sürdürülebilirlik regülasyonları ve sektörel gelişmelere ilişkin bilgi ve yetkinliklerini güncel tutuyoruz. SKD Türkiye ile gerçekleştirilen çalışmaların detaylarına SKD Türkiye İş Birliği'ndeki Faaliyetlerimiz bölümünden ulaşabilirsiniz.

Söz konusu çalışma gruplarına katılımımız, özellikle iklim değişikliğiyle mücadele ve enerji dönüşümü gündemine aktif katkı sağlamayı amaçlamaktadır.



SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE İKLİMLE İLGİLİ TÜM KONULARI, YÖNETİM KURULUMUZUN GÖZETİMİNDE ELE ALIYORUZ VE DÜZENLİ OLARAK İZLİYORUZ.



ENERJİ

%100 yenilenebilir kaynaklı elektrik üretimimiz, enerji yönetimine yaklaşımımızın temel farklılaştırıcı unsurudur. 2025 yılında toplam üretimimiz 880.971 MWh olarak gerçekleşti. Bu üretimin önemli bölümü rüzgâr enerjisi santrallerimizden, kalanı ise güneş enerjisi santrallerimizden sağlandı. Galata Wind olarak enerji üretiminde verimliliği artırmak, kapasitemizi çeşitlendirmek ve iklim risklerine karşı dayanıklılığımızı güçlendirmek amacıyla enerji verimliliği projeleri, hibrit sistemler ve depolama teknolojilerine stratejik yatırımlar yapıyoruz. Bu yatırımlarımız, karbon ayak izimizi azaltırken aynı zamanda portföyümüzün esnekliğini ve sürdürülebilir büyüme kapasitemizi de artırmaktadır.

2025 yılında 880.971 MWh elektrik ürettik; üretimimizin %93,9'u rüzgâr, %6,1'i güneş enerjisinden oluştu. Kömür, doğal gaz, petrol, nükleer, hidroelektrik, biyokütle, jeotermal ve diğer kaynaklardan elektrik üretimimiz bulunmamaktadır. 2025 yılı doğrudan emisyon yoğunluğumuz, Kapsam 1 emisyonlarının sahip olduğumuz ve kontrol ettiğimiz varlıklardaki brüt elektrik üretimine bölünmesiyle yaklaşık 0,477 tCO_2e/GWh olarak hesaplanmaktadır.

Enerji tüketimimizi, kendi operasyonlarımızda kullandığımız yenilenebilir ve yenilenebilir olmayan enerji kaynaklarını ayrı izleyerek yönetiyoruz. Brüt enerji tüketimi hesabımız; santral iç tüketimleri ve merkez ofis için satın alınan elektriği, faaliyetlerimizde kullanılan yakıtları ve kendi üretimimizden operasyonlarımızda tüketilen yenilenebilir elektriği kapsamaktadır. Üretilerek piyasaya satılan elektrik bu tüketim hesabına dâhil edilmemektedir. Enerji tüketimi performansımızı MWh ve GJ cinsinden, aynı organizasyonel sınır ve dönüşüm yaklaşımı kullanılarak karşılaştırmalı şekilde raporluyoruz. 2025 yılında toplam 880.971 MWh elektrik üretimi gerçekleştirdik. Bunun 826.844,8 MWh'si rüzgâr, 54.126 MWh'si güneş enerjisinden sağlandı; üretim portföyümüz %100 yenilenebilir kaynaklardan oluştu.

31 Aralık 2025 itibarıyla toplam net kurulu gücümüz 354,2 MW olup portföyümüzün tamamı rüzgâr ve güneş enerjisi varlıklarından oluşmaktadır. Mevcut kurulu güç dağılımımız rüzgârda 283,9 MW (%80,15), güneşte 70,3 MW (%19.85) seviyesindedir.

Sürdürülebilir gelirlerimizi, rüzgâr ve güneş kaynaklı yenilenebilir elektrik üretimi ile buna bağlı sürdürülebilir enerji faaliyetlerinden elde edilen gelirler olarak sınıflandırıyoruz.

Bu sınıflandırma kapsamında 2025 yılında sürdürülebilir faaliyetlerden elde edilen gelirlerimizin toplam gelirlerimize oranı %100 olarak gerçekleşmiştir. Aksi ayrıca belirtilmedikçe bu oran, belirli bir sürdürülebilir finans taksonomisi kapsamında teknik 'taksonomi uyum' oranını değil, sürdürülebilir faaliyet gelirlerinin toplam faaliyet gelirleri içindeki payını ifade etmektedir.

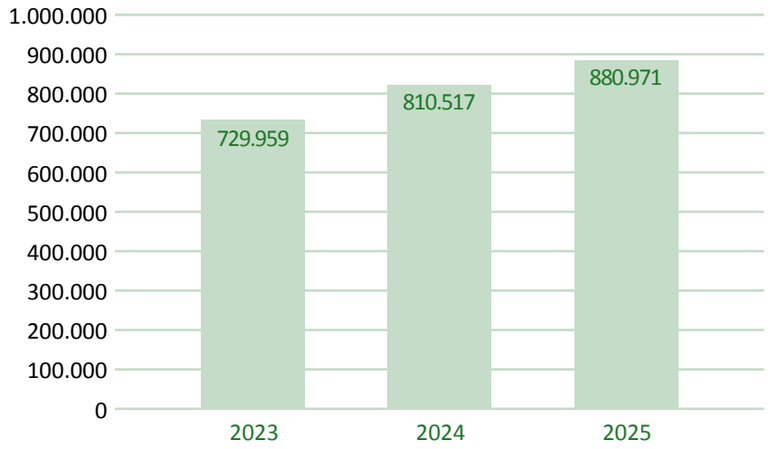
Sürdürülebilir gelir performansımızı toplam gelirlerimizle birlikte yıllık olarak izliyor ve karşılaştırmalı olarak raporluyoruz.

KAPASİTE ARTIRMA VE GELİŞTİRME HEDEFLERİMİZ

1. 2028 sonu 300 MW'lık yurt dışı yatırım hedefi kapsamında satın alınan projeleri işletmeye almak.

2. 2026–2030 döneminde enerji depolamalı santral projelerini hayata geçirerek **410 MW** enerji depolama kapasitesine ulaşmak ve yenilenebilir enerji üretiminin güvenilir, esnek ve verimli şekilde şebekeye entegrasyonunu desteklemek.

Toplam Enerji Üretimi (MWh / Yıl)



ENERJİ VERİMLİLİĞİ

Enerji verimliliği yönetimimiz kapsamında, T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın Enerji Verimliliği Portalı'na (ENVER) operasyonel, çevresel ve iklimle ilgili performans göstergelerimizi düzenli olarak giriyoruz. Bu süreç, Şirketimizi temsilen Enerji Yöneticisi olarak görevlendirilen kadın Elektrik-Elektronik Mühendisi çalışanımız tarafından yürütülmektedir. Çalışanımız, T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından düzenlenen ve zorlu bir sınav sürecinin ardından kazanılan Enerji Yöneticisi sertifikasına sahiptir. Bu yetkinlik, hem enerji verimliliği alanındaki kurumsal kapasitemizi hem de teknik kadrolarımızda kadın mühendislerin güçlü temsilini yansıtan önemli bir göstergedir. Enerji yönetim sistemlerimizi ISO 50001 standardı çerçevesinde yürütüyor; SCADA tabanlı izleme ve kestirimci bakım yöntemleri ile enerji kullanımımızda optimizasyon sağlıyoruz. Tüm santrallerimizde gelişmiş enerji izleme sistemleri kullanıyor; gerçek zamanlı veri analizi yoluyla anormallikleri tespit ediyor ve enerji kullanımını optimize ediyoruz. Ekipman modernizasyonu, operasyonel optimizasyon ve dijitalleşme başlıklarını öncelikli konularımız arasında ele alıyoruz.

İklimle ilgili risk ve fırsatlara yönelik izleme ve operasyonel optimizasyon faaliyetlerimiz kapsamında, RES ve GES santrallerimizde kullandığımız SCADA tabanlı izleme ve veri yönetim sistemlerine ilişkin yıllık yaklaşık 120.000 Euro tutarında harcama gerçekleştiriyoruz.

Santrallerimize yüksek kaliteli türbinler ve paneller temin etmeyi, teknolojik gelişmeleri yakından takip etmeyi ve santrallerimizi tek bir merkezden izlemeyi operasyonel verimlilik yaklaşımımızın temel unsurları olarak benimsiyoruz. Tüm santrallerimiz için olabilecek en iyi emreamadelik oranlarında çalışmayı amaçlıyor ve sürekli iyileştirme çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

RES VE GES SANTRALLERİMİZDE KULLANDIĞIMIZ SCADA TABANLI İZLEME VE VERİ YÖNETİM SİSTEMLERİNE İLİŞKİN YILLIK YAKLAŞIK 120.000 EURO TUTARINDA HARCAMA GERÇEKLEŞTİRİYORUZ.

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Enerji Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	ISO 50001 ve SCADA altyapısı ile üretim süreçlerinde anlık performans takibi sağlanarak enerji verimliliğinin artırılması ve buna bağlı olarak enerji tüketiminin azaltılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
2	Kestirimci bakım ve ekipman modernizasyonu ile enerji kayıplarının azaltılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
3	Hibrit üretim modeli ile rüzgâr ve güneş kaynaklarının eş zamanlı kullanılması yoluyla yenilenebilir enerji üretiminin artırılması ve enerji arz sürekliliğine katkı sağlanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
4	Enerji depolama sistemleri sayesinde enerji arz sürekliliğinin desteklenmesi ve üretilen enerjinin daha verimli kullanılmasına katkı sağlanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Rüzgâr ve güneş kaynaklı üretimde çevresel koşullara bağlı dalgalanmalar nedeniyle elektrik üretim miktarında değişkenlik ve buna bağlı gelir dalgalanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Kısa	Yüksek	Yüksek
2	Ekipman performans seviyelerine bağlı üretim verimliliğinde düşüş yaşanması durumunda enerji üretim çıktısında azalma ve gelir kaybı oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta
3	Şebeke altyapısına bağımlı iletim yapısı nedeniyle enerji akışında kısıt ve kesinti yaşanması durumunda üretim satışlarının etkilenmesi	Aşağı Yönlü Değer Zinciri – Dağıtım Şirketleri	Türkiye	Kısa	Orta	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Kestirimci bakım ve ekipman modernizasyonu uygulamaları sayesinde arıza kaynaklı üretim kayıplarının azaltılması ve operasyonel verimliliğin artırılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta
2	Hibrit üretim modeli (RES + GES) ile üretim sürekliliğinin artırılması ve üretim dalgalanmalarının dengelenmesi sayesinde daha stabil gelir yapısı	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta
3	Enerji depolama sistemleri ile üretilen enerjinin optimize edilmesi sayesinde piyasa koşullarına göre daha avantajlı satış imkanı	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
4	ISO 50001 ve SCADA tabanlı izleme sistemleri sayesinde üretim süreçlerinin optimize edilmesi ile operasyonel maliyetlerin (OPEX) düşürülmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta

HİBRİT YATIRIMLARIMIZ

Hibrit projemiz 2023 yılında başlamıştır. Birinci faz kapsamında toplam 16,4 MWp kurulu gücün 9,4 MWp'lik bölümü Aralık 2023'te, kalan 7 MWp'lik bölümü ise Haziran 2024'te devreye alınarak 1. faz tamamlanmıştır. Ardından 19,8 MWp kurulu güce sahip 2. faz çalışmaları tamamlanmış olup, nihai kabul Nisan 2025'te gerçekleştirilmiştir. Böylece tesisin toplam güneş enerjisi kurulu gücü 36,2 MWp'ye ulaşmıştır.

Hibrit santral modelimiz; rüzgâr ve güneş kaynaklarının, birbirini tamamlayan üretim profillerinden yararlanarak mevcut şebeke bağlantı kapasitesinin daha verimli kullanılmasını sağlamaktadır. Güneş enerjisi gündüz saatlerinde üretimi desteklerken, güneş üretiminin olmadığı dönemlerde üretim rüzgâr santrali tarafından sürdürülmektedir. Böylece üretim sürekliliği ve kapasite kullanım verimliliği artırılmaktadır. . Ayrıca ana kaynak olan rüzgâr santralinin YEKDEM kapsamında olması sayesinde, hibrit tesis kapsamında üretilen enerji de ilgili mevzuat çerçevesinde aynı destek mekanizmasından faydalanmaktadır.

2025 yılında ayrıca Mersin RES kapasite artırım yatırımımızı da tamamlayarak 6 adet Vestas V162 (6,2 MW) türbin ile santralin nihai kurulu gücünü 99,9 MWm / 95,85 MWe seviyesine ulaştırdık. Bu yatırım için yaklaşık 45 milyon ABD doları kaynak kullandık. Söz konusu iki büyük yatırımımız sayesinde toplam kurulu gücümüz 2025 yıl sonu itibarıyla 354,2 MW seviyesine yükselmiştir.

Gelecekteki yatırımlara temel oluşturmak amacıyla çeşitli bölgelerde proje geliştirme, saha keşfi ve teknik değerlendirme çalışmaları yürütülmüş; potansiyel yatırım fırsatları analiz edilmiştir. Önümüzdeki dönemde hibrit modelin diğer sahalarımıza yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmalarımızı sürdürmeye devam edeceğiz.

DEPOLAMA YATIRIMLARIMIZ

Enerji dönüşümünün kilit unsurlarından biri olan depolama teknolojilerine yönelik yatırımlarımızı, ön lisans aşamasından yatırım fizibilitesi aşamasına taşıdık. Toplam 410 MW kurulu gücündeki 9 adet (3 GES ve 6 RES) depolamalı elektrik üretim santrali için ön lisanslarımızı aldık. Yatırım fizibilite çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

2026-2030 vadesinde devreye alınması öngörülen 410 MW kapasiteli enerji depolama sistemleri için yürüttüğümüz çalışmalar sayesinde, rejim değişikliklerine karşı şebeke istikrarı ve arz güvenliğinin güçlendirilmesini hedefliyoruz.

Depolama yatırımlarımız aracılığıyla; şebeke istikrarına katkı sağlayacak, yenilenebilir enerji üretimimizin piyasaya entegrasyonunu güçlendirecek ve Türkiye'nin ETS'ye geçiş sürecinde rekabet avantajı elde edeceğiz.

ULUSLARARASI BÜYÜME İLE ENERJİ PORTFÖYÜMÜZÜN GENİŞLETİLMESİ

Büyüme stratejimizin önemli bir ayağını yurt dışı yatırımlar oluşturmaktadır. 300 MW'lık yurt dışı yatırım hedefimiz çerçevesinde Almanya ve İtalya'da güneş enerjisi projeleri için anlaşmalar imzaladık. Avrupa'daki portföyümüz; Almanya'da yaklaşık 62 MW tarım-güneş (Agri-PV) ve 60 MW batarya enerji depolama sistemi, İtalya'da 10 MW güneş (PV) projesi olmak üzere toplam 132 MW'a ulaşmıştır. Bu yatırımlarımızın en hızlı şekilde işletmeye alınması hedefiyle proje tasarım ve inşaat hazırlık süreçlerimize başladık. 2026 yılı içerisinde Almanya'da 20 MW kapasiteli GES ve İtalya'da 10 MW kapasiteli güneş enerjisi (PV) projemizin inşaatına başlamayı planlıyoruz. Ayrıca, İtalya'da yeni proje geliştirme çalışmalarımızı sürdürerek uluslararası büyüme hedeflerimizi desteklemeye devam ediyoruz.

Coğrafi çeşitliliği artıran bu yatırımlarımız, iklim risklerine karşı portföy dayanıklılığımızı güçlendirmenin yanı sıra Euro bazlı gelir yapımız aracılığıyla finansal yapımızın daha dengeli hale gelmesini sağlamaktadır.

TOPLAM 410 MW KURULU GÜCÜNDEKİ 9 ADET (3 GES VE 6 RES) DEPOLAMALI ELEKTRİK ÜRETİM SANTRALİ İÇİN ÖN LİSANSLARIMIZI ALDIK.

İKLİM RİSKLERİ VE FIRSATLARI

FİZİKSEL İKLİM RİSKLERİ

Fiziksel risk değerlendirmemizi 2025 yılında IPCC AR6 çerçevesinde tanımlanan SSP2-4.5 ve SSP5-8.5 senaryoları üzerinden güncelledik. Tesislerimiz için lokasyon bazlı fiziksel iklim risk değerlendirmesini bağımsız bir mühendislik firmasına yaptırarak, UNEP FI ve IIGCC PCRAM 2.0 çerçevesinde "Tehlike Şiddeti × Maruziyet × Kırılganlık" konvansiyonu doğrultusunda risk skorlarımızı hesapladık. Senaryo analizlerimizi kısa-orta vade (2025-2030), uzun vade (2030-2050) ve referans uzun vadeli görünüm (2050-2100) olmak üzere üç dönem penceresi üzerinden yürütüyoruz. Metodoloji ve senaryo analizi sonuçlarına ilişkin ayrıntılar 2025 TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporumuzda yer almaktadır.

Şirketin mevcut operasyonlarının tamamı (üç rüzgâr santrali ve iki güneş enerjisi santrali olmak üzere toplam beş saha) ve mevcut operasyonlardan elde edilen gelirlerin %100'ü ile yeni yatırım projelerinin %100'ü bağlama özgü ve varlık bazında fiziksel iklim riski değerlendirmeleri ve bunlara karşılık gelen adaptasyon planları kapsamındadır.

Mevcut varlıklar, 2025 yılında saha koordinatları, IPCC AR6 taksonomisine göre beş tehlike, SSP2-4.5 ve SSP5-8.5 senaryoları ve üç zaman ufku (2025–2030, 2031–2050 ve 2051–2100) temel alınarak değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler, finansal etkilerin nicel olarak hesaplanmasını da içermektedir. Yeni yatırım projeleri ise fizibilite ve proje geliştirme aşamalarında değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmeler sonucunda belirlenen sahaya özgü adaptasyon önlemleri, 2026–2028 döneminde uygulanmakta veya uygulanmak üzere planlanmaktadır.

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Fiziksel İklim Riskleri Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Orman yangını riskine karşı saha bazlı önlemler (arazöz yatırımı, su deposu kurulumu, uyarlanabilir bakım planları) aracılığıyla çevresel dayanıklılığın artırılması ve ekosistem üzerinde dolaylı koruyucu etki oluşturulması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Mersin RES ve Çorum GES sahalarında orman yangını nedeniyle ekipman hasarı ve üretim kesintisi oluşması durumunda yüksek CAPEX (ekipman yenileme) ve gelir kaybı	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
2	Şah RES ve Mersin RES sahalarında aşırı rüzgâr nedeniyle türbinlerin devre dışı kalması sonucu kısa vadeli üretim kaybı ve gelir düşüşü	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Kısa	Orta	Yüksek
3	Rüzgâr rejimi değişimi nedeniyle RES portföyünde uzun vadeli üretim azalması sonucu gelir projeksiyonlarının olumsuz etkilenmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Uzun	Yüksek	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Geçiş İklim Riskleri Öncelikli Konusu

P.E.

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Sürdürülebilir finansman araçlarının (yeşil kredi, yeşil tahvil) yaygınlaştırılmasına yönelik uygulamalar aracılığıyla sektör genelinde düşük karbonlu yatırım kapasitesinin artırılmasına dolaylı katkı sağlanması	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Yenilenebilir enerji teknolojilerindeki gelişim ve rekabet artışı nedeniyle mevcut varlıkların göreli gelir üretme kapasitesinin baskılanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Uzun	Orta	Orta
2	Sürdürülebilir finansman ve ESG (ÇSY) uyum gerekliliklerinin artması sonucu raporlama, uyum ve yatırım süreçlerinde ilave operasyonel maliyet (OPEX) oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Kısa	Orta	Yüksek
3	AB düzenlemeleri (CBAM vb.) kapsamında tedarik zinciri uyum gereklilikleri nedeniyle ek maliyet ve operasyonel yük oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
4	Enerji ve çevre mevzuatındaki belirsizlikler nedeniyle yatırım projelerinde gecikme ve maliyet artışı oluşması	Temel Operasyonlar – Yatırım Planlama	Türkiye	Orta	Orta	Orta
5	ESG (ÇSY) performansına uyumsuzluk nedeniyle yatırımcı ilgisinin azalması ve şirket değerlemesi üzerinde baskı oluşması	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
6	Karbon kredisi üretiminin doğrulama, sertifikasyon ve piyasa kabulüne bağlı olması nedeniyle proje bazlı karbon kredisi gelirlerinin gecikmesi veya gerçekleşmemesi riski	Temel Operasyonlar – Karbon Yönetimi ve Sertifikasyon	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
7	Türkiye'de Emisyon Ticaret Sistemi (ETS) uygulamasına geçiş ile karbon fiyatlandırma mekanizmalarının devreye girmesi sonucu karbon maliyetlerine maruziyetin artması	Aşağı Yönlü Değer Zinciri – Ticaret ve Satış	Türkiye	Orta	Orta	Orta
8	Karbon kredisi fiyatlarının gönüllü piyasalarda arz-talep dengesine bağlı olarak değişkenlik göstermesi nedeniyle gelirlerin öngörülebilirliğinin sınırlı olması	Temel Operasyonlar – Karbon Yönetimi ve Sertifikasyon	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Yenilenebilir enerjiye artan talep ve düşük karbonlu üretim modeli sayesinde üretim portföyünün gelir üretme kapasitesinin artması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Yüksek	Yüksek
2	Yeşil finansman araçlarına erişim imkanlarının artması sayesinde daha düşük maliyetli finansman sağlanması ve yatırım kapasitesinin genişlemesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta
3	VCS-VERA ve Gold Standard kapsamında sertifikalandırılan karbon kredilerinin satışı yoluyla ilave gelir yaratılması	Temel Operasyonlar – Karbon Yönetimi ve Sertifikasyon	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
4	Emisyon Ticaret Sistemi (ETS) uygulamaları kapsamında düşük karbonlu üretim portföyünün rekabet avantajı sağlaması	Aşağı Yönlü Değer Zinciri – Ticaret ve Satış	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta

2025 yılı analizimizde fiziksel iklim risklerine karşı kırılgan varlıklarımızı beş risk başlığı altında değerlendirdik:



Orman yangını riski: Coğrafi konumu ve çevresel özellikleri nedeniyle Mersin RES ve Çorum GES tesislerimiz orman yangını tehlikesi açısından daha yüksek duyarlılık göstermektedir. Söz konusu tesislerimizin toplam varlık değeri 5,28 milyar TL olup toplam üretim tesisi varlıklarımızın %37,21'ini oluşturmaktadır. Yangına müdahale kapasitemizi artırmak amacıyla yangın söndürme, su taşıma ve yol yıkama gibi amaçlarla kullanılabilecek arazözleri sahalarımızda hazır bulunduruyoruz. Sigorta teminatlarımızı ve acil durum planlarımızı düzenli olarak gözden geçirip güncelliyoruz. Üç farklı saha için arazöz temini ile türbin altı su depolarının kurulumu kapsamında yaklaşık 22 milyon TL tutarında yatırım planlıyoruz.

Sel ve taşkın riski: Aşırı yağışlara bağlı sel ve taşkın olayları santrallerimizdeki varlıkların hasar görmesine neden olabilir. Bu riske karşı sahalarımızda drenaj sistemlerini düzenli olarak gözden geçiriyor, meteorolojik erken uyarı sistemleri aracılığıyla risk öngörüsü kapasitemizi güçlendiriyoruz. Acil durum planlarımız çerçevesinde su baskını senaryolarına yönelik müdahale prosedürlerimizi de güncel tutuyoruz.



Fırtına ve rüzgâr rejimi değişimi riski: Şah RES ve Mersin RES tesislerimiz fırtına ve rüzgâr rejimi değişimi riski açısından kırılgan varlık olarak değerlendirilmektedir. Bu tesislerimizin toplam varlık değeri 10,13 milyar TL olup toplam üretim tesisi varlıklarımızın %71,38'ine karşılık gelmektedir.

Riske karşı dayanıklılığımızı artırmak ve üretim portföyümüzü çeşitlendirmek amacıyla Bursa Taşpınar RES sahasında hibrit modele geçerek yaklaşık 36,2 MW kapasiteli GES yatırımımızı devreye aldık. Tüm santrallerimizde gelişmiş SCADA ve meteorolojik izleme sistemleri kullanıyor; sahalarımızdan anlık rüzgâr verileri toplayarak üretim performansımızı izliyoruz. Yeni yatırımlarımızı farklı coğrafyalara dağıtarak belirli bir bölgede yaşanabilecek meteorolojik sapmaların toplam üretim portföyümüz üzerindeki etkisini sınırlamayı amaçlıyoruz.

Kuraklık riski: Santral sahalarımızda düşen yağış miktarındaki azalış ve yer altı su seviyelerindeki gerileme, hem yangına bağlı hasar potansiyelini artırabilmekte hem de güneş panellerimizin tozlanmaya bağlı verim kaybı yaşamasına neden olabilmektedir. Bu kapsamda panel temizleme programlarımızı düzenli olarak yürütüyor; saha içi su kaynaklarımızın korunmasına yönelik operasyonel uygulamalarımızı sürdürüyoruz.

Aşırı sıcak hava dalgası riski: Artan ortalama sıcaklıklar ve ani sıcaklık değişimleri, SCADA sistemlerimiz başta olmak üzere kritik altyapı bileşenlerimizde performans kayıplarına ve üretim verimliliğinde düşüşe neden olabilir. Bu riske karşı ekipman dayanıklılığını ve termal yönetim altyapımızı düzenli olarak değerlendiriyor; bakım takvimlerimizi mevsimsel risk düzeylerine göre uyarlıyoruz.

GEÇİŞ İKLİM RİSKLERİ

İklim değişikliğine bağlı olarak ortaya çıkan geçiş ve fiziksel riskleri, iş modelimiz üzerinde doğrudan etkisi olan stratejik konular olarak ele alıyoruz. Söz konusu riskleri çevresel performansımız, finansal yapımızın dayanıklılığı, kaynak kullanımındaki önceliklerimiz ve yatırım planlamamızın yönlendirilmesi açısından da belirleyici kabul ediyoruz. İklim risk yönetimi yaklaşımımızı, Riskin Erken Saptanması Komitemiz ve Sürdürülebilirlik Komitemiz ortak biçimde belirlemektedir. Bu yapı sayesinde Yönetim Kurulumuzun gözetiminde ilerleyen risk yönetim sürecimizi, çevresel ve finansal etkileri dikkate alacak şekilde sürekli genişletiyoruz. TSRS 2 uyumlu risk-fırsat analizi bu yapının temelini oluşturmaktadır.

Geçiş riskleri: Geçiş risklerimizi karbon düzenlemeleri, piyasadan gelen sinyaller, teknolojik değişimler ve finansmana erişim koşulları üzerinden değerlendiriyoruz. Karbon fiyatı, taksonomiye uyum ve SKDM gibi düzenlemelere hazırlık düzeyi, geçiş risklerinin ana bileşenleri olarak tanımlanmaktadır. Finansal Etki Analizimizi, bu değişkenler altında net nakit akışı üzerindeki duyarlılığı modelleyerek önceliklendirme yapımıza bağlıyoruz.

2025 yılında geçiş risklerimizi beş eksende ele almaktayız:

SKDM yatırımcı uyumu riski: AB Yeşil Mutabakatı kapsamındaki düzenlemelere uyumsuzluk durumunda yatırımcılarımızın karbon verilerimize ve sürdürülebilirlik sınıflandırmamıza olan güveni etkilenebilir.

Ulusal ETS geçişi / karbon vergisi riski: Türkiye'nin Emisyon Ticaret Sistemi'ne geçmesi halinde Kapsam 1 emisyonlarımız için finansal yükümlülük doğabilir.

Yeşil finansman sınıflandırmasına uyum: Yatırımlarımızın AB Taksonomisi, TSRS Uyum İndeksi ve ESRS E1-3 gibi sınıflandırmalara uyumlu olması finansal piyasada fırsat potansiyeli getirmektedir.

İtibar riski: Toplumsal ve çevresel sorumluluklara uyumsuzluk durumunda yatırımcı ilişkilerimizi, çalışan bağlılığımızı ve kamu algımızı etkileyebilecek itibar riski doğabilir.

Bilgi güvenliği ve SCADA riski: Santrallerimizdeki dijital izleme altyapısına yönelik veri kaybı, siber güvenlik açıkları ve iş sürekliliği kesintileri risk yönetim kapasitemizi olumsuz etkileyebilir. Bu kapsamda EPDK Ulusal Siber Olaylara Müdahale Merkezi (USOM) yönetmeliği gereklilikleri doğrultusunda Şirketimiz bünyesinde Siber Olaylara Müdahale Ekibi (SOME) faaliyet göstermektedir.

Düşük karbonlu enerji üretimine dayalı iş modelimiz nedeniyle finansal açıdan anlamlı düzeyde geçiş riski kaynaklı kırılgan varlık maruziyetimiz bulunmamaktadır.

İKLİM FIRSATLARI

İklim değişikliğine yönelik küresel dönüşüm süreci, iş modelimiz açısından risk boyutunun yanı sıra fırsat potansiyelini de barındırmaktadır. Yenilenebilir enerji üreticisi konumumuz, düşük karbon ekonomisine geçiş sürecinde yarattığımız değeri finansal sonuçlarla birleştirme imkânı sunmaktadır.

Yeşil Finansman ve Karbon Kredileri Fırsatı: Yenilenebilir enerji kaynaklarına dayalı üretim modelimiz, VCS-VERRA ve Gold Standard gibi uluslararası kabul görmüş sertifikasyon mekanizmaları aracılığıyla karbon kredisi üretimi yoluyla doğrudan gelir yaratımı sağlamaktadır. Yeşil finansman tarafında ise uluslararası kalkınma kuruluşları ile imzaladığımız yeşil kredi anlaşmaları, sürdürülebilir kaynak erişimimizi güçlendirmektedir. Karbon kredisi performansımıza ve yeşil finansman anlaşmalarımıza ilişkin detaylar Karbon Kredisi Satışı ve Karbon Ofsetleme ile Geçiş Ekonomisi alt başlıklarında yer almaktadır.



İklim değişikliğine bağlı geçiş ve fiziksel risklerimizi, finansal etki potansiyelleri ile bütüncül bir çerçevede ele alıyoruz. Risk haritamız, TSRS 1 ve TSRS 2 standartları kapsamında raporlanan risk sınıflarını yansıtmakta olup; her bir riskin kısa, orta ve uzun vadeli karşılıkları senaryo bazlı modelleme ile değerlendirilmektedir. Risk kategorilerine ve değerlendirme metodolojisine ilişkin ayrıntılı açıklamalar **2025 TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporumuzda yer almaktadır.**

SERA GAZI EMİSYONLARI

Sera gazı emisyon hesaplamalarımızı TS EN ISO 14064-1:2019 standardı ile uyumlu olarak yürütüyoruz. Organizasyonel sınırlarımızın belirlenmesinde finansal kontrol yaklaşımını esas alıyoruz. Bu kapsamda %100 pay sahipliğimiz bulunan bağlı ortaklıklarımızın tamamını konsolidasyon kapsamına aldık ve finansal kontrol sahibi olduğumuz operasyonlardan kaynaklanan sera gazı emisyonlarının tamamını raporluyoruz.

Kapsam 1 (doğrudan) sera gazı emisyonlarımızı, santral bazlı üretim faaliyetlerimize ilişkin SCADA sistemlerinden elde ettiğimiz faaliyet verileri üzerinden hesaplıyoruz. Hesaplamalarımızda 2006 IPCC Ulusal Sera Gazı Envanterlerinin Hazırlanmasına İlişkin Rehber'de yayımlanan emisyon faktörlerini kullanıyoruz. Faaliyet verilerimizi ilgili emisyon faktörleriyle çarparak ulaştığımız sonuçları raporluyoruz.

Kapsam 2 (dolaylı) emisyonlarımız merkez ofisimizdeki operasyonlar ile RES ve GES'lerimizin iç sistem kullanımlarında tükettiğimiz elektrik için lokasyon bazlı yaklaşımı esas alarak hesaplıyoruz. Bu hesaplamalarda Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından yayımlanan Türkiye ulusal elektrik şebekesi emisyon faktörlerini kullanıyoruz.

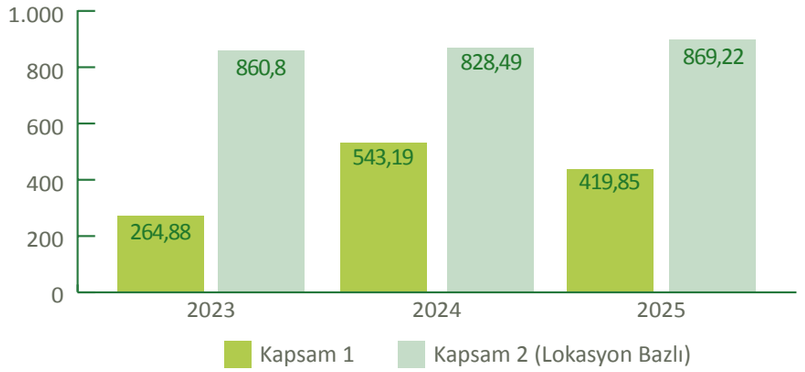
Kapsam 3 emisyonlarımız, doğrudan kontrolümüz dışında kalan ancak değer zincirimiz boyunca oluşan dolaylı emisyonları kapsamaktadır. 2025 raporlama yılı için Kapsam 3 hesaplamalarımıza şu kategorileri dâhil ettik: çalışanlarımızın işe geliş gidişi, ziyaretçi ve müşterilerimizin tesise ulaşımı, iş seyahatleri, satın alınan ürünler, sermaye varlıklarımız, katı ve sıvı atıkların bertarafı, işletmemizin mülkiyetinde olmayan varlıkların kullanımı ile diğer hizmetlerin kullanımı. Kapsam 3 emisyon hesaplamalarında veri erişilebilirliği ve faaliyet bazlı uygunluğu dikkate alarak DEFRA (Birleşik Krallık Çevre, Gıda ve Kırsal İşler Bakanlığı), EPA (ABD Çevre Koruma Ajansı) ve ADEME (Fransa Ekolojik Dönüşüm Ajansı) tarafından yayımlanan emisyon faktörlerinden yararlandık. Emisyon performansımız sağdaki tabloda özetlenmektedir.

SERA GAZI EMİSYONLARI ÖZETİ

2025 sera gazı envanterimizde Kapsam 1 emisyonlarımız 419,85 tCO_2e, lokasyon bazlı Kapsam 2 emisyonlarımız 869,22 tCO_2e ve Kapsam 3 emisyonlarımız 17.255,33 tCO_2e olarak gerçekleşmiştir.

Piyasa bazlı Kapsam 2 emisyonlarımız 869,22 tCO_2e olup bu değer, I-REC sertifikası ile sıfırlanmıştır. Elektrik ekipmanlarımıza ilişkin envanter ve kaçak kayıtları doğrultusunda 2025 emisyonumuz 607,62 kg SF_6 / 0,6076 metrik ton SF_6 tüketimi sonucunda 383,9006 tCO_2e olarak ayrıca raporlanmaktadır.

Sera Gazı Emisyonları (tCO_2e / yıl)



Metrik	2024	2025
Kapsam 1 Emisyonları (tCO_2e)	543,19	419,85 ✓
Kapsam 2 Emisyonları – Lokasyon Bazlı (tCO_2e)	828,49	869,22 ✓
Kapsam 2 Emisyonları – Piyasa Bazlı (tCO_2e)	0	0
Kapsam 3 Emisyonları (tCO_2e)	232,44	17.255,33 ✓

Metrik	2024	2025
Kapsam 1 Emisyon Yoğunluğu	0,000670	0,000477
Kapsam 2 Emisyon Yoğunluğu (Lokasyon Bazlı)	0,001023	0,000987
Kapsam 3 Emisyon Yoğunluğu	0,000287	0,0196
Toplam (Kapsam 1+2+3) Emisyon Yoğunluğu	0,001980	0,0211

- 2025 yılı Kapsam 2 Emisyonları - Piyasa Bazlı gösterge I-REC ile sıfırlandığı için 0 olarak yansımaktadır.
- Kapsam 3 emisyonlarımızın envanter seti geçmiş yıllara kıyasla anlamlı derecede genişletildiğinden grafiğe eklenmemiştir.

Kapsam 1 emisyonlarımız, 2025 yılında hayata geçirdiğimiz operasyonel verimlilik uygulamaları ve doğrudan emisyon kaynaklarımıza yönelik iyileştirme çalışmalarımız sayesinde 2024 yılına göre azalış göstermiştir.

Kapsam 2 emisyonlarımızda gözlenen sınırlı düzeydeki artışın ardında, üretim hacmimizdeki büyüme ve elektrik tüketim profilimiz yer almaktadır.

Kapsam 3 emisyonlarımızda 2025 yılında ortaya çıkan belirgin artış ise veri toplama ve hesaplama kapsamımızı önceki yıla kıyasla anlamlı ölçüde genişletmiş olmamızdan kaynaklanmaktadır.

Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarımızın toplamı esas alınarak hesapladığımız toplam emisyon yoğunluğumuz, 2024 yılında 0,0017 tCO_2e/MWh seviyesinde gerçekleşmiş olup, 2025 yılında bu değer 0,0015 tCO_2e/MWh seviyesine gerilemiştir. Üretilen MWh enerji başına düşen ve Kapsam 3 emisyonlarımızı da kapsayan toplam emisyon yoğunluğunu ise 2025 yılı için 0,0211 tCO_2e/MWh olarak hesapladık.

Emisyon azaltım stratejimizin temelinde, doğrudan emisyon kaynaklarımıza yönelik operasyonel verimlilik çalışmaları ve düşük emisyonlu teknolojilere geçiş adımları yer almaktadır. 2025 yılı Kapsam 2 emisyonlarımızı, satın aldığımız I-REC Yenilenebilir Enerji Sertifikaları aracılığıyla piyasa bazlı yönteme göre sıfırladık.

Emisyon verileri iç doğrulama mekanizmalarının ardından bağımsız güvence şirketi tarafından da kontrol edilmiştir. Bu sistem sayesinde sera gazı envanteri, denetim ve güvence beyanlarına açık şekilde hazırlanmakta, yatırımcılarla şeffaf biçimde paylaşılmaktadır.

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Sera Gazı Emisyonları Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Rüzgâr ve güneş enerjisine dayalı üretim portföyü sayesinde elektrik üretiminden kaynaklı doğrudan sera gazı emisyonlarının oluşmaması ve fosil yakıt bazlı üretimin ikame edilmesine katkı sağlanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Yüksek	—	—
2	Araç filosunun elektrifikasyonu ile operasyon kaynaklı doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonlarının azaltılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
3	Üretim başına emisyon yoğunluğunun azaltılması ile daha düşük karbon salımı gerçekleşmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
4	Emisyonların standartlara dayalı olarak izlenmesi sonucunda emisyon performansının izlenebilir ve karşılaştırılabilir hale gelmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
5	Kapsam 3 emisyonlarının değer zinciri boyunca oluşması nedeniyle toplam emisyon profilinin genişlemesi	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Lojistik	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Saha operasyonları, bakım faaliyetleri ve araç kullanımı nedeniyle sınırlı düzeyde doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonu oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Bölgesel	Düşük	Uzun sürede onarılabilir	—
2	Yeni kapasite devreye alma ve inşaat faaliyetleri sırasında geçici olarak operasyonel sera gazı emisyonlarının artış göstermesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	—

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Kapsam 3 sera gazı emisyonlarının hesaplanmasına yönelik metodolojinin henüz tamamlanmamış olması nedeniyle, azaltım hedefleri ve aksiyonlarının doğruluğu ve etkinliğine ilişkin belirsizlik oluşması"	Temel Operasyonlar – Karbon Yönetimi ve Sertifikasyon	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
2	Tedarik zinciri kaynaklı emisyonların azaltılmasındaki zorluklar nedeniyle karbon fiyatlandırma mekanizmalarına maruziyetin artması ve buna bağlı maliyet baskısı oluşması	Temel Operasyonlar – Karbon Yönetimi ve Sertifikasyon	Türkiye	Orta	Yüksek	Yüksek

SERA GAZI EMİSYONLARI HEDEFLERİMİZ

Galata Wind, iklim değişikliğiyle mücadelede bilimsel verileri esas alarak Paris İklim Anlaşması'nın küresel ısınmayı 1,5°C ile sınırlandırma hedefiyle uyumlu emisyon azalım taahhütlerini belirlemiştir. Söz konusu hedefler, küresel iklim biliminin ortaya koyduğu azalım yörüngeleriyle örtüşmekte olup Şirket'in 2040 yılında tüm kapsamlarda net sıfır emisyona ulaşma vizyonunu desteklemektedir.

SERA GAZI EMİSYON HEDEFLERİMİZ

1. Galata Wind, 2022 baz yılına göre 2032 yılına kadar Kapsam 1 ve piyasa bazlı Kapsam 2 emisyonlarını %64,7 oranında azaltarak, emisyonları 691 tCO_2e'den yaklaşık 244 tCO_2e'ye düşürmeyi amaçlıyor. Bu hedef, konsolide operasyonel faaliyetlerin %100'ünü kapsıyor. İlerleme yıllık olarak rapor edilecektir.

2. Kendi operasyonlarımızda kullandığımız satın alınan elektriğin %100'ünü uygun yenilenebilir enerji araçlarıyla eşleştirerek, 2030 yılına kadar piyasa bazlı Kapsam 2 emisyonlarını yıllık olarak sıfırda tutmak. Konum bazlı Kapsam 2 (2025 yılı: 869,22 tCO_2e) emisyonlarını ayrı olarak raporlanmaya devam etmek.

3. Resmi olarak onaylanmış 2025 baz yılı olan 17.255,33 tCO_2e'den yola çıkarak, 2035 yılına kadar Kapsam 3 emisyonlarını %60 oranında azaltmak. Hedef, bildirilen Kapsam 3 envanterinin %100'ünü kapsamaktadır. İlerleme yıllık olarak açıklanacaktır.

NET SIFIR HEDEFİ VE KARBONSUZLAŞMA YOL HARİTASI

Emisyon Azaltımı ve Enerji Verimliliği – İlerleme ve Hedefler

Gösterge	Birim	2024	2025	Hedef	Hedef Yılı
Birleşik Kapsam 1+2 Emisyonları	tCO_2e	1.371,68	1.289,08 ✓	244	2032
Kapsam 3 Emisyonları	tCO_2e	232,44	17.255,33 ✓	6.902	2035
Üretilen Karbon Kredisi	tCO_2e	471.179	529.532	600.000	2027
Yenilenebilir Enerji Kurulu Gücü	MW	297,2	354,2	550+	2027
Enerji Verimliliği (2024 bazlı iyileşme)	%	—	—	15+	2030

NET SIFIR HEDEFİMİZ VE 2040 REVİZYONU

Net sıfır yolculuğumuzu; karbon emisyon yoğunluğunun azaltılması, yenilenebilir enerji üretim kapasitemizin artırılması ve üretim süreçlerimizin optimize edilmesi yoluyla ilerletiyoruz. 2025 raporlama döneminde Kapsam 1 emisyonlarımızı 419,85 tCO_2e, lokasyon bazlı Kapsam 2 emisyonlarımızı ise 869,22 tCO_2e olarak hesapladık; satın aldığımız I-REC Yenilenebilir Enerji Sertifikaları aracılığıyla piyasa bazlı (market-based) Kapsam 2 emisyonlarımızı sıfırladık. Üretim bazlı emisyon yoğunluğumuz 0,0015 tCO_2e/MWh seviyesine gerilemiştir. Baz yıl ile karşılaştırıldığında Kapsam 1 emisyonlarında gözlemlenen artış kapasite büyümemizden kaynaklanmakla birlikte, geçmiş yıllar incelendiğinde söz konusu göstergede son dönemde düşüş eğilimi bulunmaktadır.

Bu dönemde net sıfır yol haritamızı; emisyon envanterimizin kapsamını genişletme ve hesaplama metodolojimizi derinleştirme çalışmalarımız ile güncel iklim biliminin ortaya koyduğu bilimsel temelli (science-based) azaltım yörüngeleri doğrultusunda kapsamlı biçimde yeniden değerlendirdik. Özellikle değer zincirimiz boyunca oluşan Kapsam 3 emisyonlarının hesaplama kapsamını genişlettik; MRV altyapımızı güçlendirerek emisyon verilerimizin doğruluğunu, bütünlüğünü ve karşılaştırılabilirliğini artırdık. Elektrik üretim sektörü; emisyon azaltımı açısından dönüşümü uzun vadeye yayılan, sermaye yoğun ve teknolojik altyapı dönüşümü gerektiren "hard-to-abate" sektörler arasında yer almakta olup, net sıfır hedeflerinin zamanlaması şirketler ve ülkeler arasında farklılık gösterebilmektedir; bu kapsamda 2040–2050 aralığı, sektörün gerçekçi uzun vadeli dönüşüm patikası olarak öne çıkmaktadır. Enerji depolama, şebeke esnekliği ve yeni nesil düşük karbon teknolojilerinin ölçeklenmesiyle birlikte, 2040 sonrası dönemde elektrik sektöründe daha hızlı ve sistemik bir dönüşümün gerçekleşmesi beklenmektedir.

Bu bütüncül ve bilimsel değerlendirmenin sonucunda; daha önce 2030 olarak belirlediğimiz net sıfır hedefimizi, sektör dinamikleri, teknolojik uygulanabilirlik, küresel enerji dönüşümünün gerçekçi hız patikası ile artan operasyonel büyüklüğümüz ve kapasite artışımızı da dikkate alarak 2040 yılına güncelledik. Bu güncelleme; iklim değişikliğiyle mücadeledeki iddialı taahhüdümüzü korurken, büyüyen operasyonel ölçeğimizle uyumlu, uygulanabilir, ölçülebilir ve bilimsel gerçeklerle dengelenmiş, daha sağlam bir net sıfır yol haritası oluşturma yaklaşımımızı yansıtmaktadır.

Bu bilimsel temelli yaklaşımımız doğrultusunda; emisyon azaltım hedeflerimizi, Paris İklim Anlaşması'nın küresel ısınmayı 1,5°C ile sınırlandırma hedefiyle uyumlu olacak şekilde belirledik. Bu kapsamda; 2022 baz yılına kıyasla 2032 yılına kadar Kapsam 1 ve Kapsam 2 birleşik emisyonlarımızı %64,7 oranında azaltmayı hedefliyoruz. Kapsam 2 emisyonlarımız, yenilenebilir enerji kullanımının yaygınlaştırılması ve I-REC sertifikaları yoluyla piyasa bazlı olarak 2025 itibarıyla sıfırlanmış olup bu seviyenin korunması öngörülmektedir. Kapsam 3 emisyonlarında ise 2025 baz yılına kıyasla 2035 yılına kadar %60 oranında mutlak azaltım hedefliyoruz.

1,5°C ile uyumlu bir geçiş yolu olan IEA Net Sıfır Emisyonlar 2050 Senaryosu kapsamında, küresel yenilenebilir enerji kapasitesinin yaklaşık üç katına çıkması ve elektriğin birincil enerji taşıyıcısı haline gelmesi beklenmektedir. Tamamen yenilenebilir enerji üretimine odaklanan bir üretici olarak Galata Wind, böyle bir geçiş yolunda güçlü bir konuma sahiptir: hızlanan elektrifikasyon ve temiz enerji talebi, mevcut rüzgâr ve güneş enerjisi portföyümüzün uzun vadeli değerini desteklemektedir. Tedarik zinciri üzerindeki baskılar, şebeke entegrasyonu ve fiyat dinamikleri de dahil olmak üzere bu geçiş yolundaki temel zorluklar, risk yönetimi çerçevemiz kapsamında izlenmektedir. Bu doğrultuda, stratejimizin hem 1,5°C ile uyumlu geçiş yolu hem de varlık seviyesinde değerlendirilen fiziksel iklim senaryoları (SSP2-4.5 ve SSP5-8.5) kapsamında dayanıklı olduğunu değerlendiriyoruz.

Stratejimizin dayanıklılığını, geçiş riskleri açısından 1,5°C ile uyumlu bir geçiş yolu olan IEA Net Sıfır Emisyonlar 2050 Senaryosu ile birlikte BloombergNEF Net Sıfır Senaryosu kapsamında; fiziksel iklim riskleri açısından ise IPCC SSP2-4.5 ve SSP5-8.5 senaryoları kapsamında değerlendirdik. İklim dayanıklılığını stratejik yaklaşımımızın önemli bir unsuru olarak ele alıyoruz.

SERA GAZI EMİSYON AZALTIM HEDEFLERİ

Emisyon Kalemi	Baz Yılı	Baz Yılı Emisyonu (tCO_2e)	Hedef Yılı	Hedef Emisyonu (tCO_2e)	Azaltım Hedefi
Birleşik Kapsam 1 + Kapsam 2 (Toplam)	2022	691	2032	244	%64,7
Kapsam 3 (mutlak, 1,5°C uyumlu)	2025	17.255	2035	6.902	%60,0

KARBONSUZLAŞMA STRATEJİSİ KAPSAMINDA YOL HARİTASI VE HEDEFLER

Hedef	Metrikler	Birim	Baz Yılı (2022)	2025	2026 Hedef	2027 Hedef
Karbon Kredisi Üretiminin Artırılması	Üretilen Karbon Kredisi Miktarı	tCO_2e	400.000	529.532	550.000	600.000
Yenilenebilir Enerji Kurulu Gücü'nün Artırılması	Yenilenebilir Enerji Kurulu Güç Miktarı	MW	269	354,2	500	500+

KARBONSUZLAŞMA STRATEJİMİZİN TEMEL BİLEŞENLERİ

Yenilenebilir enerjide kapasite artışı

2025 yıl sonu kurulu güç

354,2 MW

Kısa vade hedefi: 576,8 MW
Orta vade hedefi: 1.000+ MW

Karbon kredileri ve ofsetleme

2025 karbon kredisi üretimi

529.532 tCO_2e

2024'e göre %15,2 artış
Gold Standard ve VCS-VERRA sertifikası

Enerji verimliliği ve teknolojik yatırımlar

- ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi
- SCADA tabanlı izleme ve optimizasyon
- Akıllı şebekeler ve depolama
- Kestirimci bakım sistemleri

Tedarik zincirinde karbonsuzlaşma

- Tedarikçi denetimleri
- Farkındalık ve eğitim programları
- Kapsam 3 emisyonlarının raporlanması
- Değer zinciri etki yönetimi

Şekil 22: Karbonsuzlaşma Stratejisinin Temel Bileşenleri – Emisyon Azaltımı ve Döngüsel Ekonomi

NET SIFIR 2040 YOL HARİTASI - DÖNEMLER VE KİLİT UYGULAMALAR

Dönem	Hedef ve Çıktı	Ana Uygulamalar	Veri / Doğrulama	Bağlantılı Finansman
2025 (tamamlandı)	Kapsam 1: 419,85 tCO_2e ✓; Kapsam 2 (lokasyon bazlı): 869,22 tCO_2e ✓; Kapsam 3: 17.255,33 tCO_2e ✓ (kapsamı genişletilerek hesaplandı); karbon kredisi üretimi 529.532 tCO_2e	Kapsam 3 emisyon hesaplama kapsamının değer zinciri boyunca genişletilmesi, bakım ve performans optimizasyonu, MRV alt-yapısının güçlendirilmesi, sahalarda fosil yakıt kullanımının son-landırılması, acil durum jeneratörlerinde düşük karbonlu çözümler, araç parkında elektrifikasyon, operasyonel prosedür iyileştirmeleri	SCADA, TS EN ISO 14064-1:2019, DEFRA/EPA/ADEME emi-syon faktörleri, iç kontrol mekanizmaları	EBRD ile 45 milyon USD yeşil kredi sözleşm-esi (2022); Proparco ile 25 milyon USD yeşil kredi anlaşması (2024) — Taşpınar Hibrit GES kapsamında 2025 yılı sonunda finansman kaynağının tamamı kullanılmıştır
2026	Kapsam 1 emisyonlarında baz yıla göre %17 azaltım; karbon kredisi üretimi 550.000 tCO_2e; Kapsam 3 azaltım programlarının başlatılması	Üretim verimliliği projeleri, kestirimci bakım planları, kayıp-kaçak ve sahadaki iç tüketimlerin azaltılması, ofislerde enerji verimliliği, tedarikçi karbonsuzlaşma çalışmalarının yaygınlaştırılması	İç kontrol ve bağımsız doğrulama, TS EN ISO 14064-1:2019	Yeşil CapEx/OpEx sınıflandırması ile bütçe disiplini
2027	Kapsam 1 emisyonlarında baz yıla göre %25 azaltım; karbon kredisi üretimi 600.000 tCO_2e	Düşük emisyonlu teknolojilere geçişin derinleştirilmesi, tedarik zin-cirinde karbonsuzlaşma programlarının ölçeklenmesi, tedarik edilen elektrikte sertifikasyon/PPA seçeneklerinin değerlendirilmesi	TSRS-ESRS uyumlu gösterge seti, bağımsız doğrulama	Yeşil finansman çerçevesinin genişletilmesi
2029	Net hedef metodolojisinin tanımlanması; iç karbon fiyatı uygu-laması değerlendirmesi	Net hedefte telafi payı/azaltım payı oranlarının belirlenmesi, sertifi-ka ve kredi yönetişimi	TSRS-ESRS uyumlu gösterge seti	Uzun vadeli yeşil finansman enstrümanları
2032–2040	2032 yılında Kapsam 1+2 birleşik emisyonlarında 2022 baz yılına göre %64,7 ve 2035 yılında Kapsam 3 emisyonlarında 2025 baz yılına göre %60 azaltım; 2040 yılında Operasyonel Net Sıfır	Emisyon yönetimi, izleme ve yıllık doğrulama	TS EN ISO 14064-1:2019 ve bağımsız doğrulama	Yeşil finansman çerçevesinin sürdürülmesi

KARBONSUZLAŞMA YATIRIMLARIMIZ

Karbonsuzlaşma Yatırımları Özeti - 2025 Gerçekleşme ve Hedefler

Başlık	2025 Gerçekleşme	Planlanan Hedefler	Stratejik Katkı
Enerji Verimliliği	ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi ile tüm santrallerimizde izleme ve optimizasyon. SCADA tabanlı sistemlerle anlık performans takibi ve kestirimci bakım. İklimle ilgili izleme ve operasyonel optimizasyon faaliyetleri kapsamında yıllık yaklaşık 120.000 Euro harcama.	2030 yılına kadar, 2024 baz yılına göre ekipman modernizasyonu, SCADA tabanlı operasyonel izleme ve optimizasyon, bakım-onarım süreçlerinin etkinleştirilmesi, kritik yedek parça yenilemeleri ve emreamadeliği artırmaya yönelik uygulamalar aracılığıyla enerji verimliliğini %15 artırmak; yardımcı enerji tüketim yoğunluğunu ve santral iç tüketim oranını sürekli iyileştirmek.	Operasyonel maliyetlerin azaltılması, emisyon yoğunluğunun düşürülmesi, enerji kayıplarının önlenmesi.
Hibrit Yatırımlar	Taşpınar Hibrit GES yatırımı 36,2 MW kurulu güç ile Nisan 2025'te tamamen devreye alındı (yaklaşık 30 milyon ABD doları yatırım). Mersin RES kapasite artırım yatırımı tamamlandı; santralin nihai kurulu gücü 99,9 MWm / 95,85 MWe seviyesine ulaştı (yaklaşık 45 milyon ABD doları yatırım).	Hibrit modelin diğer sahalara yaygınlaştırılması; mevsimsel rüzgâr dalgalanmalarına karşı üretim sürekliliğinin desteklenmesi.	Emreamadelik süresinin artırılması, üretim sürekliliğinin güçlenmesi, YEKDEM ve yerli ekipman teşviklerinden yararlanma.
Depolama Yatırımları	410 MW kurulu gücündeki 9 adet (3 GES ve 6 RES) depolamalı elektrik üretim santrali için ön lisans alındı. Yatırım fizibilite çalışmaları sürdürülmektedir.	2026-2030 döneminde toplam 410 MW batarya kapasitesi; yaklaşık 465 milyon ABD doları yatırım planı.	Şebeke istikrarının ve arz güvenliğinin artırılması, yenilenebilir üretimin piyasa entegrasyonunun güçlendirilmesi, ETS/karbon piyasalarında rekabet avantajı.
Uluslararası Büyüme	Avrupa portföyünde Almanya'da 62 MW tarım-güneş (Agri-PV) ve 60 MW batarya enerji depolama sistemi projeleri ile İtalya'da 10 MW güneş (PV) projesi satın alındı. Toplam 132 MW'a ulaşıldı.	300 MW'lık yurt dışı yatırım hedefi kapsamında satın alınan projelerin işletmeye alınması.	Coğrafi çeşitlilik yoluyla iklim risklerine karşı dayanıklılığın artırılması, Euro bazlı gelir yapısının güçlendirilmesi.

KARBON KREDİSİ SATIŞI VE KARBON OFSETLEME

Yenilenebilir kaynaklardan elektrik üretimimiz ile sera gazı emisyonlarını azaltırken, aynı zamanda bu katkıyı gönüllü karbon piyasalarında doğrulanmış kredilere dönüştürerek finansal değer yaratıyoruz. Türkiye'nin Kyoto Protokolü kapsamında bağlayıcı bir hedefi bulunmaması nedeniyle karbon kredisi faaliyetlerimizi gönüllü piyasalarda yürütüyoruz. Mersin RES, Şah RES, Taşpınar RES, Çorum GES ve Erzurum/Aziziye GES'te ürettiğimiz karbon kredilerini Gold Standard mekanizması kapsamında; Erzurum/Hınıs GES'te ise VCS-VERRA mekanizması kapsamında bağımsız doğrulama kuruluşlarınca tescillendiriyoruz.

2024 yılında 471.179 tCO_2e olarak gerçekleşen karbon kredisi üretimimiz, 2025 yılında devrede olan projelerimizin performansı doğrultusunda 529.532 tCO_2e seviyesine ulaşarak %12,38 oranında artış göstermiştir.

Karbon kredisi üretimimizi Net Sıfır 2040 taahhüdümüzün tamamlayıcı bir unsuru olarak yönetmekteyiz. Gönüllü piyasada sertifikalandırdığımız krediler, bugünkü aşamada yalnızca gelir ve sertifikasyon değeri üzerinden raporlanmakta olup henüz karbon kredisi denkleştirme ya da doğrudan telafi mekanizması olarak kullanılmamaktadır.



KARBON KREDİSİ PERFORMANSIMIZ

Santral	Karbon Standardı	2024 Azaltılan Karbon Miktarı (tCO_2e)	2025 Azaltılan Karbon Miktarı (tCO_2e)
Şah RES	Gold Standard	180.177	175.795
Mersin RES	Gold Standard	121.764	170.398
Taşpınar RES	Gold Standard	141.010	152.007
Çorum GES	Gold Standard	9.067	8.953
Erzurum Aziziye GES	Gold Standard	11.169	14.130
Erzurum Hınıs GES	VCS-VERRA	7.992	8.249
Toplam		**471.179**	**529.532**

2024 verilerimiz, tamamlanan verifikasyon süreçleri neticesinde güncellenmiştir ve 2024 sürdürülebilirlik raporumuza göre farklılık göstermektedir.

YATIRIMCILARIMIZ AÇISINDAN DEĞER YARATMA

Karbon kredisi yaklaşımımız, uluslararası yatırımcılarımız açısından çok değer yaratmaktadır.

Finansal Fırsat: Karbon kredilerimizin gönüllü piyasalarda satışından elde ettiğimiz gelir, operasyonel kârlılığımızı güçlendirmektedir. Karbon kredilerimiz, Galata Wind açısından elektrik fiyatlarındaki dalgalanmalardan bağımsız bir nakit akışı yaratma potansiyeline sahip, gelir yapımızı çeşitlendiren tamamlayıcı bir finansal unsur niteliği taşımaktadır. 2023 yılı ve öncesinde karbon kredisi satışlarımızdan tCO_2e başına 5-6 USD (4-5 Euro) gelir elde ettik.

2023 yılı sonrasında gönüllü karbon piyasalarındaki fiyat seviyelerinin gerilemesi ve piyasa koşullarındaki belirsizlikler nedeniyle karbon kredilerimizin satışını durdurduk. Karbon kredilerimizi, gönüllü karbon piyasalarının gelişimi, karbon fiyatlandırma mekanizmalarındaki olası değişiklikler, yasal ve düzenleyici gelişmeler ile gelecekte oluşabilecek talep ve fiyat dinamiklerini dikkate alarak değerlendirmekte ve uygun piyasa koşullarında satışa sunmayı planlamaktayız.

Risk Azaltımı: Türkiye'nin ETS'ye geçiş hazırlıklarının 2026 ikinci yarısında pilot uygulama ile başlayacak olması ve AB SKDM gibi düzenlemelerin yaygınlaşmasıyla birlikte, sertifikalı krediler üretimimiz gelecekteki regülasyon maliyetlerine karşı kurumsal dayanıklılığımızı sağlamaktadır.

İtibar ve Paydaş Güveni: Uluslararası standartlar kapsamında doğrulanan karbon kredileri, iklim değişikliğiyle mücadeleye sağladığımız katkının bağımsız olarak teyit edilmesini mümkün kılmakta; bu durum şirketimizin sürdürülebilirlik performansını güçlendirerek yatırımcılar, finans kuruluşları ve diğer paydaşlar nezdindeki güvenilirliğini artırmaktadır.

Rekabet Avantajı ve Kurumsal Prestij: Sertifikalandırılmış emisyon azaltımları, düşük karbonlu enerji üretim kapasitemizi uluslararası düzeyde görünür kılarak şirketimizin enerji dönüşümündeki konumunu güçlendirmektedir.

GELECEĞE YÖNELİK SENARYO ANALİZİ

2025 yılında karbon kredisi gelir senaryolarımızı Bloomberg Yeni Enerji Finansmanı (BNEF) gönüllü karbon piyasası projeksiyonları çerçevesinde analiz ettik. 2025 yılındaki performansımız doğrultusunda yıllık 529.532 tCO_2e doğrulanabilir emisyon azaltımı yaratabileceğimiz varsayımı altında, BNEF kapsamındaki üç gönüllü karbon piyasası görünümünü değerlendirdik:

- **BNEF Net Sıfır Senaryosu (NZS) – Yüksek Kalite Senaryosu:** Karbon kredisi fiyatının 2030 yılında yaklaşık 20 USD/ton, 2050 yılında ise yaklaşık 238 USD/ton seviyesine ulaşabileceği öngörülmektedir.

- **NZS – Karbon Giderme Senaryosu:** Fiyat projeksiyonları 2030 için yaklaşık 146 USD/ton, 2050 için yaklaşık 172 USD/ton seviyesindedir.

- **BNEF Ekonomik Geçiş Senaryosu – Geleneksel Gönüllü Piyasa Senaryosu:** Mevcut gönüllü piyasa yapısının devam ettiği bu senaryoda fiyat projeksiyonları 2030 için yaklaşık 13 USD/ton, 2050 için ise 14-35 USD/ton aralığındadır.

Bu çerçevede Galata Wind için kısa ve orta vadede (2030) yaklaşık 6,9 milyon USD, uzun vadede (2050) yaklaşık 7,4-18,5 milyon USD aralığında potansiyel gelir oluşma potansiyeli değerlendirilmektedir.

Karbon kredisi gelirimiz; küresel iklim politikalarının gücü, karbon piyasalarının kurumsallaşma düzeyi ve talebin kredi kalitesine duyarlılığına bağlı olarak değişkenlik gösteren, ancak tüm senaryolarda elektrik üretiminden bağımsız ilave nakit akışı yaratma potansiyeli bulunan bir finansal unsur niteliğindedir.

İKLİM FİNANSMANI VE KARBON FİYATLANDIRMASI

Raporlama dönemi itibarıyla yatırım ve karar alma süreçlerimizde tanımlı bir iç karbon fiyatı uygulamamaktayız. Ancak yatırım kararlarımızı çevresel, sosyal ve yönetişimle ilgili faktörler dikkate alınarak değerlendiriyoruz. İklimle ilgili risklerin ve fırsatların finansal ve stratejik etkilerinin daha iyi yönetilebilmesini teminen, ilerleyen dönemlerde iç karbon fiyatı uygulanması hususunu ve buna yönelik hedefleri değerlendireceğiz.

Yeşil finansman tarafında ise 2022 yılında EBRD ile imzaladığımız 45 milyon ABD doları tutarındaki yeşil kredi sözleşmesi ve 2024 yılında AFD'ye bağlı Proparco ile imzaladığımız 25 milyon ABD doları tutarındaki yeşil kredi anlaşması bulunmaktadır. Proparco kapsamındaki Taşpınar Hibrit GES projesine yönelik yeşil kredinin tamamı 2025 yılı sonunda kullanılmıştır.

Gölge karbon fiyatı, Galata Wind'in gönüllü karbon piyasası risk/fırsat değerlendirmesi için halihazırda uyguladığı senaryo çerçevesiyle tutarlı olarak, BloombergNEF (BNEF) tarafından Net Sıfır Senaryosu (NZS) kapsamında yayınlanan ileriye dönük fiyat yörüngelerine göre belirlenir. BNEF Yüksek Kalite (esnek olmayan talep) senaryosuna göre, karbon kredisi fiyatlarının ~20$(~790 TL*)/ton'dan (2030) ~238$(~9.401 TL*)/ton'a (2050) yükselmesi öngörülmektedir; bu yörünge, yenilenebilir enerji üretimi ve iletim yatırımlarının ekonomik fizibilitesini artan karbon maliyeti ortamına karşı test etmek için kullanılır.

Gölge karbon fiyatı değerlendirmesinin sonuçları, yatırım planlama ve finansal değerlendirme süreçlerinde dikkate alınmaktadır. İç karbon fiyatı, düşük karbonlu ve yenilenebilir enerji yatırımlarının değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesini desteklemektedir.

Karbon fiyatı stres testinin sonuçları, Şirket'in yatırım karar alma sürecine dahil edilmektedir. İç karbon fiyatı, değerlendirilen yatırımla ilgili Kapsam 1 ve Kapsam 2 sera gazı emisyonlarına uygulanmaktadır. Gölge karbon fiyatı, Şirket'in yatırım değerlendirme sürecinin bir parçası olarak tüm önemli yeni yatırım değerlendirmelerine sistematik olarak uygulanmaktadır.

**2025 yılı ortalama döviz kuru 1 USD = 39,50 TL.*



Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Sürdürülebilir/Yeşil Finansman Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Yatırımların AB Taksonomisi, TSRS ve ESRS gibi sürdürülebilir finansman sınıflandırmalarına uyumlu hale getirilmesi ile finansal piyasalarda yatırım faaliyetlerinin sınıflandırılabilir ve karşılaştırılabilir hale gelmesi	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—
2	Sürdürülebilir finansman kriterlerinin yatırım kararlarına entegre edilmesi ile düşük karbonlu projelerin önceliklendirilmesi	Temel Operasyonlar – Yatırım Planlama	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
3	ESG (ÇSY) ve taksonomi uyumuna dayalı finansman yapısı ile yatırımcı değerlendirme süreçlerinde sürdürülebilirlik performansının belirleyici hale gelmesi	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—
4	Sürdürülebilir finansman kapsamında yürütülen raporlama ve veri doğrulama süreçleri ile finansal şeffaflık düzeyinin artması	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Sürdürülebilir finansman kapsamında raporlama ve veri doğrulama süreçlerine bağlı operasyonel maliyetlerin artması	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Kısa	Orta	Yüksek

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	AB Taksonomisi, TSRS ve ESRS uyumlu yatırımlar sayesinde sürdürülebilir finansman kaynaklarına erişimin artması ve finansman maliyetlerinin düşmesi	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
2	ESG (ÇSY) ve taksonomi uyumlu projelerin yatırımcılar tarafından tercih edilmesi ile sermaye erişiminin kolaylaşması ve finansman çeşitliliğinin artması	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta

DOĞA POZİTİF OPERASYONLAR & BİYOÇEŞİTLİLİK



KAYNAK KULLANIMI

Kaynak kullanımı alanındaki hedefimiz; mevzuatlara tam uyumla birlikte kaynak verimliliği ve operasyonel maliyet düşüşü sağlamak ve döngüsel ekonomi prensiplerini değer zincirimizin tüm halkalarına yaymaktadır.

SU YÖNETİMİMİZ

Türkiye'de elektriğin %100'ünü yenilenebilir doğal kaynaklardan üretiyor, elektrik üretim süreçlerimizde su kullanmıyoruz. Tesislerimizde ve merkez ofislerimizde su tüketimimiz yalnızca içme suyu ile sınırlıdır. Temel odağımız temiz enerjinin üretimi ve dağıtımı olduğundan; sürdürülebilirlik çalışmalarımızı, karbon emisyonlarının azaltılması ve yenilenebilir enerji kaynaklarının enerji üretimi içindeki payının artırılması yoluyla çevresel etkilerin en aza indirilmesine odaklayarak sürdürüyoruz.

SU YÖNETİMİ METRİKLERİ (BİN M³)

Su Yönetimi Metrikleri	Birim	2023	2024	2025
Çekilen toplam su	bin m³	792	737,54	1.254,04
Tüketilen toplam su	bin m³	792	737,54	753,87
Toplam atık su miktarı	bin m³	752,4	676	500,17
Su kalitesi izinleri ile ilgili uyumsuzluk olayı	sayı	0	0	0

2025 yılında tüketilen toplam su miktarımız, kapasite büyümemiz ve yeni devreye giren santrallerimiz nedeniyle artış göstermiştir. Bununla birlikte 2025 yılı içerisinde su kalitesi izinleri, standartları ve düzenlemeleri ile ilgili herhangi bir uyumsuzluk olayı kaydetmedik.

2025 yılında tüm santrallerimizde konumlandırdığımız IoT sensörler aracılığıyla elektrik tüketimini ve atık su depolarının doluluk oranlarını düzenli olarak izlemeye başladık. Foseptik çukurlarının doluluk seviyelerini de takip altına alarak sürdürülebilirlik performansımıza ilişkin somut verilerin ölçümlenmesi ve raporlanması sürecini güçlendirdik. Evsel nitelikli atık sularımızı vidanjörlerle çekerek lisanslı bertaraf firmaları aracılığıyla bertaraf ediyoruz.

Su performansımızı su çekimi, deşarjı ve net su tüketimi olarak ayrı izliyoruz. Elektrik üretim süreçlerimiz proses suyu gerektirmemekte; raporlanan su kullanımı operasyonel ve ofis kaynaklı kullanımlardan oluşmaktadır. 2025 yılında toplam su çekimimiz 1.254,04 m³, toplam su deşarjımız 500,17 m³ ve toplam su tüketimimiz 753,87 m³ olarak gerçekleşmiştir. Su tüketimini, raporlama sınırımız içindeki toplam su çekiminden aynı dönem içindeki toplam su deşarjını düşerek hesaplıyoruz.

DÖNGÜSEL EKONOMİ

Yenilenebilir enerji üreticisi olarak iş modelimiz, doğası gereği doğrusal kaynak kullanımı yerine döngüsel ekonomi prensiplerini destekleyen bir yapıdadır. Üretim süreçlerimizde fosil yakıt veya hammadde girdisi kullanmıyoruz. Rüzgâr ve güneş gibi tükenmeyen doğal kaynakları değerlendiriyoruz. Kaynak kullanımına yaklaşımımızı ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemimizle destekliyor, atık hiyerarşisi (önleme – yeniden kullanım – geri dönüşüm – geri kazanım – bertaraf) ilkeleri çerçevesinde yönetiyoruz.

DÖNGÜSEL EKONOMİ YAKLAŞIMIMIZ VE UYGULAMALARIMIZ

Santrallerimizin yaşam döngüsü yönetiminde, proje geliştirme aşamasından işletme ömrünün sonuna kadar tüm çevresel etkiler dikkate alınmaktadır. Rüzgâr enerjisi projelerimizde kullanılan türbin teknolojileri için gerçekleştirilen yaşam döngüsü değerlendirmeleri (LCA), hammadde temininden üretim, kurulum ve işletme süreçlerinin yanı sıra kullanım ömrü sonu söküm ve bertaraf aşamalarını da kapsamaktadır. Bu yaklaşım doğrultusunda, tesislerin ekonomik ömrünün sonunda yürürlükteki mevzuat, izin koşulları ve çevresel yükümlülükler çerçevesinde söküm, atık yönetimi ve saha rehabilitasyonu faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

KAYNAKTA EN AZA İNDİRME VE YENİDEN KULLANIM

Operasyonlarımızda kestirimci ve önleyici bakım stratejileri ile SCADA tabanlı izleme sistemlerimiz sayesinde arıza ve parça israfını azaltıyoruz. Kritik ekipmanlarımız için yürüttüğümüz bölgesel yedek parça stratejisi (OEM depoları) sayesinde onarım sürelerini ve atık oluşumunu en aza indiriyoruz. Ekipman ve malzeme tedarikinde kullanım ömrünü uzatmaya yönelik önleyici bakım uygulamalarımız, döngüsel ekonomi yaklaşımımızın somut yansımalarıdır.

DÖNGÜSEL TEDARİK VE BAKIM

Ekipman ömrünü uzatacak bakım planlarımız, yedek parça yeniden kullanım imkânlarını artırmamıza olanak tanımaktadır. Bu kapsamda tedarikçilerimizin çevresel performansını puanlamaya dönük Risk Karnesi altyapısı çalışmalarımız ilerlemektedir.

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Döngüsel Ekonomi Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Kestirimci ve önleyici bakım uygulamaları kapsamında ekipman ömrünün uzatılması sonucu yeni ekipman üretimi ihtiyacının azalması ve buna bağlı olarak doğal kaynak kullanımı ile atık oluşumu üzerinde azaltıcı etki yaratılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
2	Sahalarda oluşan geri dönüştürülebilir atıkların kaynağında ayrıştırılması sonucunda geri kazanılabilir malzeme miktarının artması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi / Tedarik	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
3	Yedek parça yeniden kullanım uygulamaları sayesinde yeni parça kullanım ihtiyacının azaltılması yoluyla doğal kaynak tüketiminin ve atık oluşumunun azaltılması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Operasyon ve bakım faaliyetleri sırasında ekipmanlarda meydana gelen arıza ve aşınmalar nedeniyle artan yedek parça ve malzeme kullanımı sonucu doğal kaynak tüketiminin artması ve atık oluşumuna katkı sağlanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi / Bakım	Türkiye	Ulusal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	—
2	RES ve GES varlıklarında kullanılan ekipmanların (türbin bileşenleri, güneş panelleri, inverter vb.) ekonomik ömürlerinin sona ermesiyle birlikte, bu ekipmanların bertarafı sonucu atık oluşumuna ve doğal kaynaklar üzerinde baskıya yol açılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Yüksek	Ortalama sürede onarılabilir	Yüksek

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Operasyon ve bakım faaliyetleri kapsamında ekipmanlarda oluşan arıza ve aşınmalar nedeniyle yedek parça kullanımı ve malzeme tüketimine bağlı operasyonel maliyetlerin (OPEX) artması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi / Bakım	Türkiye	Kısa	Orta	Yüksek
2	Ekipmanların ekonomik ömürlerinin sona ermesiyle birlikte oluşacak ekipman atıkları için geri kazanım veya bertaraf süreçlerine bağlı ilave maliyet oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Uzun	Orta	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Kestirimci ve önleyici bakım uygulamaları sayesinde ekipman ömrünün uzaması ve ekipman yenileme ihtiyacının azalmasına bağlı olarak uzun vadeli yatırım (CAPEX) maliyetlerinin düşmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Uzun	Orta	Orta
2	Geri dönüştürülebilir atıkların ayrıştırılması sayesinde geri kazanım süreçlerinden ekonomik değer elde edilmesi ve bertaraf maliyetlerinin azalması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Düşük	Orta
3	Yedek parça yeniden kullanım uygulamaları sayesinde yeni parça tedarik ihtiyacının azalması ve buna bağlı satın alma maliyetlerinin düşmesi	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler	Türkiye	Orta	Düşük	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Kaynak Kullanımı Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Rüzgâr ve güneş santrallerinde üretim faaliyetlerinin su yoğun olmayan bir yapıya sahip olması nedeniyle su tüketiminin sınırlı düzeyde gerçekleşmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
2	Yenilenebilir enerji üretimi sayesinde fosil yakıt kullanımına bağlı doğal kaynak tüketiminin dolaylı olarak azaltılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Yüksek	—	—
3	Kaynak verimliliği ve sürdürülebilirlik yaklaşımı doğrultusunda operasyonların çevresel etkilerinin minimize edilmesine yönelik uygulamalar	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Ekipmanların kullanım ömrü sonunda oluşabilecek atık ve geri kazanım süreçlerine bağlı kaynak verimliliği ihtiyacı	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta
2	Santral sahalarında yürütülen bakım, onarım ve işletme faaliyetleri kapsamında kullanılan yedek parça, yağ, kimyasal ve diğer sarf malzemeleri nedeniyle operasyonel süreçlerde sürekli ve dolaylı kaynak tüketimi oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Düşük	Ortalama sürede onarılabilir	—
3	Rüzgâr türbinleri, güneş panelleri ve yardımcı ekipmanların üretim süreçlerinin yüksek malzeme ve enerji yoğun olması nedeniyle tedarik zinciri boyunca dolaylı kaynak tüketimi ve çevresel etki oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Küresel	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Ekipmanların kullanım ömrü sonunda oluşabilecek atık yönetimi ve geri kazanım süreçlerine bağlı ek operasyonel maliyet ve yatırım ihtiyacı oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Su yoğun olmayan üretim yapısı sayesinde operasyonel su maliyetlerinin sınırlı kalması ve kaynak kullanımına bağlı maliyet baskısının düşük seviyede gerçekleşmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Kısa	Düşük	Yüksek
2	Yenilenebilir enerji üretimi sayesinde fosil yakıt kullanımına bağlı kaynak maliyetlerinin dolaylı olarak azaltılması ve enerji üretim maliyetlerinin daha öngörülebilir hale gelmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Yüksek	Yüksek
3	Kaynak verimliliği ve sürdürülebilirlik uygulamaları sayesinde operasyonel verimliliğin artması ve uzun vadede maliyet optimizasyonu sağlanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta

WASTESPRESSO İLERİ DÖNÜŞÜM İŞ BİRLİĞİ

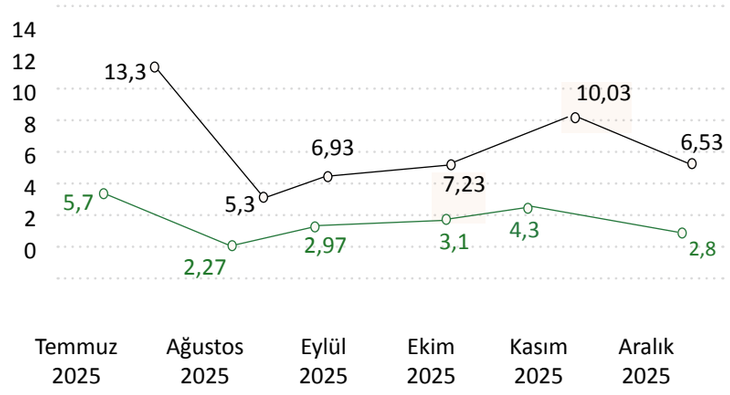
Galata Wind Enerji A.Ş çevre dostu sürdürülebilir yaklaşımı ile çalışmalarına devam etmektedir. Bu doğrultuda, mikro atık yönetimi amcıyla Wastespresso ile Haziran 2025'te iş birliği yaparak şirket içi atık toplama ve dönüştürme uygulamaları ile karbon ayak izini azaltma yönünde bir adım atmıştır.

Atık kutularında toplanan filtre kahve posaları, her hafta düzenli olarak Wastespresso tarafından teslim alınmakta, teslim alınan posalar Wastespresso'nun İstanbul'daki üretim tesislerinde ileri dönüşüm ürün ve hammaddelerine dönüştürülmektedir. Bu sayede kahve posaları biriktirilmeye başlanmıştır.

Temmuz-Aralık 2025 dönemlerine ilişkin filtre kahve posalarının karbon ayak izi azaltımına etkileri aşağıdaki gibidir.

Kahve Atığı Miktarları

Temmuz-Aralık dönemi boyunca toplam **21,14** kg kahve atığı üretilmiş ve üretilen kahve atıklarından, ileri dönüşüm ile toplam **49,32** kg hammadde



GERİ DÖNÜŞÜM VE İZLEME

Sahalarımızda atıkları kaynağında ayrıştırmakta; geri dönüştürülebilir fraksiyonlar için belediyeler ve yetkilendirilmiş firmalarla iş birliği içinde süreçleri yürütmekteyiz. Tehlikeli atıkları geçici depolama alanlarımızda güvenli şekilde muhafaza ederek lisanslı kuruluşlara teslim etmekteyiz. Atık yönetimine ilişkin kayıtları düzenli olarak tutmakta, periyodik izleme ve denetim faaliyetleriyle süreç performansını ve mevzuata uyumu sürekli olarak sağlamaktayız.

Karbon Ayak İzi Miktarları

Temmuz-Aralık 2025 dönemindeki mikro atık yönetimi sayesinde Galata Wind, toplam **24,57 kg CO_2e** sera gazının atmosfere salımını önlemiştir.

	Temmuz 2025	Ağustos 2025	Eylül 2025	Ekim 2025	Kasım 2025	Aralık 2025	Toplam
Kahve atıklarının dönüşümünde ortaya çıkan karbon ayak izi (kg CO_2e)	0,22	0,9	0,12	0,12	0,17	0,83	**2,36**
Alternatif hammadde üretimi sayesinde atmosfere karışması engellenen karbon ayak izi (kg CO_2e)	5,24	2,09	2,73	2,85	3,96	2,58	**19,45**
İleri dönüşüm sayesinde oluşması önlenen sera gazı miktarı (kg CO_2e)	1,38	0,55	0,72	0,75	1,04	0,68	**5,12**

24,57 kg CO_2e sera gazının atmosfere salımının önlenmesi, aşağıdaki faaliyetlerle oluşan karbon ayak izine eşdeğerdir:

Tüketim

- 10,33 L benzin tüketimi
- 9,39 L dizel tüketimi
- 10, 91 kg kömür tüketimi
- 4.098,28 kez telefon şarj etme
- 58,56 KWh elektrik tüketimi

Azaltım ve Kaynak

- 104,84 m^2 arazinin ormana dönüştürülmesi
- 0,43 tohumun 10 yaşındaki ağaca dönüşene kadar geçen sürede yutak olarak sağladığı azaltım
- 1,1 büyük boy çöp poşeti miktarında evsel atığın geri dönüştürülmesi
- 1,52 akkor ampülün LED ampüle dönüştürülmesinin bir yılda sağlayacağı azaltım.



YÖNETİŞİM, RAPORLAMA VE DENETİM

Kaynak kullanımı ve döngüsellik süreçlerimizi ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemimiz çerçevesinde, sahalarımızda Çevresel Etki–Boyut Analizi ile yönetiyoruz. Sürdürülebilirlik Komitemizin koordinasyonunda TSRS ve ESRS açıklamaları için gerekli verileri izliyoruz. Tüm sahalarımız Sıfır Atık Belgesine sahip olup süreçlerimizi belgelendirilmiş bir altyapı üzerinden işletmiyoruz. Olağan dışı kirlilik veya acil durum kaydımız bulunmamaktadır.

TEHLİKELİ ATIK VE KİMYASAL YÖNETİMİ

Atık yönetimi faaliyetlerimizi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemimiz ve atık hiyerarşisi (önleme – yeniden kullanım – geri dönüşüm – geri kazanım – bertaraf) ilkeleri çerçevesinde sistematik bir yaklaşımla yürütüyoruz. Bu kapsamda; yasal yükümlülüklere tam uyumun ötesine geçerek kaynak verimliliğini artırmayı, döngüsel ekonomi uygulamalarını desteklemeyi ve operasyonel maliyetlerimizi optimize etmeyi hedefliyoruz. Tüm lokasyonlarımızda Sıfır Atık uygulamalarını hayata geçiriyor, tüm süreçlerimizi belgelendirilmiş yönetim sistemleri aracılığıyla izliyor ve sürekli iyileştirme anlayışıyla geliştiriyoruz.

Atık yönetimini, yalnızca çevresel etkilerin azaltılması açısından değil; aynı zamanda değer zincirimizdeki kaynak kullanımının etkin yönetimi ve Kapsam 3 emisyonlarımızın azaltılması bağlamından da stratejik bir öncelik olarak da ele alıyoruz. Bu doğrultuda atık oluşumunun kaynağında önlenmesi, yeniden kullanım, geri dönüşüm ve geri kazanım uygulamaları çerçevesinde hareket ediyor ve belirlediğimiz azaltım hedefleri doğrultusunda performansımızı düzenli olarak izleyerek ve değerlendirerek, iyileştirme fırsatları yaratıyoruz.

ATIK YÖNETİM SİSTEMİMİZ

Tüm santral sahalarımız için mevzuata uygun ve onaylı 3 yıllık Atık Yönetim Planlarımız doğrultusunda faaliyet gösteriyor, tüm yasal bildirimlerimizi ve beyanlarımızı Atık Beyan Sistemi üzerinden yerine getiriyoruz. Tehlikeli atıklarımızı (yağ, filtre, kimyasal vb.) yalnızca lisanslı bertaraf ve geri dönüşüm firmalarına sevk ediyoruz. Sahalarımızda oluşan atıkları kaynağında ayrıştırıyor; geri dönüştürülebilir fraksiyonlar için belediyeler ve yetkilendirilmiş kuruluşlarla iş birliği içerisinde süreçlerimizi yürütüyoruz.

Tehlikeli atıkları geçici depolama alanlarımızda güvenli koşullarda muhafaza edip kayıt ve izleme süreçlerini düzenli bir şekilde yürüterek lisanslı kuruluşlara sevk ediyoruz.

Atık yönetimi performansımızı, oluşan atığın tehlikeli veya tehlikesiz niteliği ile nihai işlem rotasını birlikte izleyerek değerlendiriyoruz. 2025 yılında toplam 19.190 kg atık oluşmuş; bunun 15.040 kg'ı tehlikeli, 4.150 kg'ı tehlikesiz atıklardan oluşmuştur. 2025 yılı geri dönüşüm ve geri kazanım oranımız %0 olarak gerçekleşmiştir.

Tehlikeli atıklarımızı sahalarda uygun koşullarda geçici olarak depoluyor ve mevzuata uygun şekilde yetkili/lisanslı tesislere transfer ediyoruz; atık hareketlerini Bakanlık beyanları ve atık taşıma kayıtları üzerinden izliyoruz.

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Tehlikeli Atık ve Kimyasal Yönetimi Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Tehlikeli atıkların lisanslı bertaraf ve geri kazanım tesislerine yönlendirilmesi ile çevresel kirlenme etkisinin kontrol altına alınması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi / Bakım	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
2	ISO 14001 kapsamında yürütülen atık yönetimi ile çevresel etkilerin sistematik olarak izlenmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi / Bakım	Türkiye	Bölgesel	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Tehlikeli atıkların geçici depolama alanlarında bekletilmesi sırasında sızıntı veya dökülme kaynaklı çevresel etki oluşabilmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi / Bakım	Türkiye	Mekansal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta
2	Tehlikeli atıkların lisanslı tesislere taşınması sürecinde lojistik faaliyetlere bağlı çevresel etki oluşması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Lojistik	Türkiye	Bölgesel	Yüksek	Ortalama sürede onarılabilir	—

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Tehlikeli atık yönetimi kapsamında geçici depolama, taşıma ve bertaraf süreçlerine bağlı operasyonel maliyetlerin oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi / Bakım / Lojistik	Türkiye	Kısa	Orta	Orta
2	Kapasite artışına bağlı olarak toplam atık miktarının artması ve buna bağlı bertaraf maliyetlerinin yükselmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi / Bakım	Türkiye	Orta	Orta	Yüksek
3	Tehlikeli atıkların uygunsuz yönetimi durumunda çevresel mevzuat ihlalleri nedeniyle ceza ve ek finansal yük oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Kısa	Yüksek	Düşük

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Önleyici bakım uygulamaları sayesinde ekipman ömrünün uzaması ve tehlikeli atık oluşumunun azalmasına bağlı bakım ve malzeme maliyetlerinde düşüş	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi / Bakım	Türkiye	Orta	Orta	Orta
2	Geri dönüşüm oranlarının artırılması ile atıkların ekonomik değere dönüştürülmesi ve maliyet optimizasyonu sağlanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta
3	ISO 14001 kapsamında yürütülen atık yönetimi süreçleri sayesinde operasyonel verimlilik artışı ve uzun vadeli maliyetlerin kontrol altına alınması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Uzun	Orta	Orta

ATIK PERFORMANSIMIZ

ATIK YÖNETİMİ METRİKLERİ

Atık Yönetimi Metrikleri	Birim	2023	2024	2025
Toplam atık miktarı	**kg**	**32.831**	**19.715**	**19.190**
Tehlikeli atık miktarı	kg	14.926	8.842	15.040
Tehlikesiz atık miktarı	kg	17.905	10.873	4.150
Atık geri dönüşüm oranı	%	0	0	0

ATIK YÖNETİM HEDEFLERİMİZ

Hedef	Metrikler	Birim	Baz Yıl (2022)	2025	2026 Hedef	2027 Hedef
Toplam Atık Miktarının Azaltılması	**Atık Azaltım Yüzdesi**	**kg**	**17.690**	**19.190**	**%16 azaltım**	**%20 azaltım**

2025 yılında toplam atık miktarımız 19.190 kg olarak gerçekleşmiş olup baz yıl 2022 (17.690 kg) ile karşılaştırıldığında kapasite büyümemizden kaynaklı sınırlı bir artış gözlemlenmektedir. Bununla birlikte 2023 yılına göre toplam atık miktarımızda anlamlı bir düşüş eğilimi sürdürülmektedir. 2026 yılı için %16, 2027 yılı için %20 oranında atık azaltım hedefimizi yukarıdaki tablo çerçevesinde izleyeceğiz.

YÖNETİŞİM, RAPORLAMA VE DENETİM

Atık ve döngüsellik süreçlerimizi ISO 14001 standardına göre sahalarımızda Çevresel Etki–Boyut Analizi ile yönetiyoruz. Sürdürülebilirlik Komitemizin koordinasyonunda TSRS ve ESRS açıklamaları için gerekli verileri izliyoruz. Sıfır Atık uygulamalarımız lokasyon bazında sertifikalandırılmış olup olağan dışı kirlilik veya acil durum kaydımız bulunmamaktadır.

ATIK TÜRLERİ, YÖNETİM YÖNTEMLERİ VE STRATEJİK KATKI

Atık Türü	Yönetim Yöntemimiz	2025 Uygulamamız	Stratejik Katkı
Tehlikeli Atıklar (yağ, filtre, kimyasal vb.)	Geçici atık depolama → Lisanslı bertaraf/geri dönüşüm firmalarına gönderim	Mevzuata uygun yönetim, yıllık beyan Çevre Bakanlığı Atık Beyan Sistemi üzerinden gerçekleştirildi	Çevresel risklerin azaltılması, yasal uyum ve itibar yönetimi
Ekipman/Yedek Parça (kanat, dişli kutusu, jeneratör vb.)	Yeniden kullanım ve bölgesel OEM depolama stratejisi	Kritik parçaların bölgesel depolarda stoklanması; kullanım ömrü uzatma ve arıza kaynaklı atıkların azaltılması	Döngüsellik, operasyonel verimlilik, maliyet düşüşü
Evsel Nitelikli Atık Su	Vidanjör ile toplanma → Lisanslı bertaraf	Tüm sahalarda ÇED kapsamında yönetim; uygunsuzluk yaşanmadı	Çevresel uyum, toplum sağlığının korunması
Elektronik ve Diğer Atıklar	Lisanslı geri dönüşüm firmaları aracılığıyla bertaraf	Düzenli olarak Çevre Bilgi Sistemi'ne beyan edildi	Kaynakların geri kazanımı, döngüsel ekonomi katkısı

BİYOÇEŞİTLİLİK VE EKOSİSTEMLER

Yenilenebilir enerji yatırımlarımızın iklim değişikliğiyle mücadeleyle birlikte ekosistemlerin korunmasına ve biyoçeşitliliğin geliştirilmesine katkı sunması gerektiği anlayışıyla hareket ediyoruz. Tüm sahalarımızda ÇED olumlu belgeleri ile faaliyet göstermekteyiz. ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi çerçevesinde düzenli çevresel etki ve boyut analizleri yürütüyoruz. Doğa ile uyumlu yenilenebilir enerji üretimi için riskleri ölçüyor, etkileri azaltıyor ve saha bazlı çözümleri güçlendiriyoruz.

BİYOÇEŞİTLİLİK POLİTİKAMIZ VE YÖNETİM YAKLAŞIMIMIZ

Bilimsel veri
Flora-fauna, habitat, kuş ve yarasa izleme sonuçlarını risk değerlendirmelerinde kullanıyoruz.

Uluslararası uyum
IFC PS6, EBRD PR6 ve Ekvator Prensipleri IV (EP IV) gibi uluslararası finansman standartları ile Doğal Habitatlarda Net Kayıp Sıfır (NNL) ve Kritik Habitatlarda Net Kazanım (NG) ilkelerini esas alıyor; BirdLife'ın rüzgâr enerjisi ve kuş etkileşimlerine ilişkin iyi uygulama rehberlerini proje gerekliliklerimizle birlikte dikkate alıyoruz.

Yaşam döngüsü yaklaşımı
Geliştirme, inşaat, işletme ve izleme aşamalarında biyoçeşitlilik etkilerini birlikte ele alıyoruz.

Sürekli iyileştirme
İzleme sonuçlarına göre operasyonel önlemleri uyarlanabilir yönetim yaklaşımıyla güncelliyoruz.

Galata Wind olarak amacımız, yenilenebilir enerji üretimini doğa ile uyumlu bir yaklaşımla gerçekleştirerek biyolojik çeşitliliğin korunmasına ve ekosistemlerin uzun vadeli dayanıklılığına katkıda bulunmaktır. Faaliyetlerimizin doğal yaşam üzerindeki etkilerini en aza indirmek amacıyla proje yaşam döngüsü boyunca biyolojik çeşitlilik risklerini değerlendiriyor, düzenli flora-fauna ve habitat izleme çalışmaları yürütüyor, bilimsel veriye dayalı risk analizleri gerçekleştiriyor ve tespit edilen etkiler için önleyici ve azaltıcı (mitigation) eylem planları uyguluyoruz. Saha verilerini, mevzuat gerekliliklerini ve uluslararası iyi uygulamaları karar süreçlerimize dâhil ediyoruz.

Yönetim yaklaşımımızda önceliğimiz etki azaltım hiyerarşesini esas alarak olumsuz etkileri oluşmadan önlemeyi, mümkün olmadığı durumlarda en aza indirmeyi, ekosistemlerin korunmasını desteklemeyi, bozulan ekolojik işlevleri onarmayı, gerekli olduğunda ilave telafi tedbirlerini değerlendirmeyi ve sürekli iyileştirme yaklaşımıyla performansımızı geliştirmeyi hedefliyoruz. Bu yaklaşım doğrultusunda ulusal mevzuatın yanı sıra uluslararası iyi uygulamalar ve finans kuruluşlarının çevresel standartlarıyla uyumlu hareket ederek, enerji dönüşümünü doğa pozitif bir gelecek vizyonuyla desteklemeyi amaçlıyoruz.

Galata Wind olarak halihazırdaki operasyonlarımızda biyoçeşitliliği destekleyen saha uygulamalarımızla net pozitif etki yaratıyoruz. Amacımız, bu yaklaşımı ölçülebilir metodolojilerle standartlaştırarak 2040 yılı ve sonrasında devreye girecek tüm yeni projelerimiz dâhil olmak üzere tüm operasyonlarımızda %100 net pozitif biyoçeşitlilik etkisine ulaşmaktır.

2023 yılında yayımladığımız **Biyoçeşitlilik Politikamızı,** Kunming-Montreal Küresel Biyoçeşitlilik Çerçevesi ve 2030 Avrupa Biyoçeşitlilik Stratejisi'ni dikkate alarak hazırladık. Politikamız tüm yeni projelerimiz için biyoçeşitlilik etki değerlendirmesi yapılmasını zorunlu kılmakta olup, 2025 yılı itibarıyla geliştirdiğimiz tüm projeler için Biyoçeşitlilik Eylem Planı hazırlıyoruz. Ormansızlaşmayı önleme taahhüdümüz kapsamında projelerimizi hassas ekosistemler dışında geliştiriyoruz.

2023 yılından bu yana kuşların göç yollarının yakınında bulunan enerji santrallerimizde belirli aralıklarla Uluslararası Finans Kuruluşu (IFC) Çevresel ve Sosyal Performans Standartlarına uygun olarak kuş gözlem ve ornitoloji faaliyetleri yürütmekte ve ilgili kurumlara raporlamaktayız. Bakanlık ile yürüttüğümüz biyolojik çeşitlilik izleme çalışmalarımızı genişlettik; 2024 yılında kuş gözlem raporlamamızı IFC Performans Standartları çerçevesinde dijital izleme altyapısına taşıdık. 2025 yılı itibarıyla Biyoçeşitlilik Eylem Planı hazırlama yükümlülüğümüz, geliştirdiğimiz tüm yeni projeler için aktif olarak uygulanmaya başlamıştır.

2040 ve sonrasında devreye alacağımız tüm yeni yenilenebilir enerji projelerinde Net Pozitif biyoçeşitlilik etkisi sağlamayı hedefliyoruz. Bu hedefi; proje bazlı referans durum çalışmaları, etki azaltım hiyerarşisi, doğal habitatlarda Net Kayıp Sıfır ve kritik biyoçeşitlilik değerlerinin etkilendiği alanlarda Net Kazanım ilkeleri doğrultusunda hazırladığımız Biyoçeşitlilik Yönetim Planları üzerinden izleyeceğiz.



Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Biyoçeşitlilik ve Ekosistemler Öncelikli Konusu

P.E.

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Yenilenebilir enerji üretimi kapsamında fosil yakıt bazlı üretimin azaltılması yoluyla iklim değişikliğine bağlı ekosistem baskılarının dolaylı olarak azalması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Rüzgâr ve güneş enerji santrallerinin kurulumu kapsamında saha hazırlığı ve altyapı çalışmaları nedeniyle doğal zemin yapısı ve arazi örtüsünde fiziksel değişim oluşması	Temel Operasyonlar – İnşaat ve Montaj	Türkiye	Mekansal	Yüksek	Uzun sürede onarılabilir	—
2	Rüzgâr enerji santrallerinde türbinlerin hareketli rotor yapısı nedeniyle kuş ve yarasa türleri için olumsuz yaşam alanı etkisi oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Bölgesel	Orta	Uzun sürede onarılabilir	—

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Flora ve fauna etkileşimlerinin izlenmesi kapsamında ornitolog/uzman hizmetleri ve saha çalışmaları nedeniyle ek operasyonel maliyetlerin (OPEX) oluşması	Temel Operasyonlar – İnşaat ve Montaj / Enerji Üretimi	Türkiye	Kısa	Düşük	Yüksek
2	Kuş ve yarasa türlerine yönelik yuvalama ve koruma uygulamaları kapsamında ek yatırım (CAPEX) ve bakım (OPEX) maliyetlerinin oluşması	Temel Operasyonlar – İnşaat ve Montaj / Enerji Üretimi	Türkiye	Kısa	Düşük	Yüksek

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Kuş ve yarasa türlerine yönelik uygulamalar sayesinde ekosistem uyumunun güçlenmesi ve buna bağlı olarak yerel halk tarafından sosyal kabul alınması ve proje geliştirme süreçlerinin desteklenmesi	Temel Operasyonlar – Proje Geliştirme	Türkiye	Orta	Düşük	Orta
2	Biyoçeşitlilik uygulamaları sayesinde uluslararası sürdürülebilirlik kriterlerine uyum sağlanarak yatırımcı güveninin artması ve finansmana erişimin kolaylaşması	Temel Operasyonlar – Finansman	Uluslararası	Orta	Yüksek	Yüksek
3	Hassas ekosistemlerden kaçınan saha seçimi yaklaşımı sayesinde proje iptali/gecikme risklerinin azaltılması ve geliştirme süreçlerinin daha öngörülebilir hale gelmesi	Temel Operasyonlar – Proje Geliştirme	Türkiye	Orta	Orta	Orta

BİYOÇEŞİTLİLİK HEDEFLERİMİZ

Biyoçeşitlilik performansımızı yalnızca politika taahhütleriyle değil; proje bazlı risk analizi, izleme kapsamı, saha uygulamaları ve uzun vadeli doğa-pozitif yaklaşım üzerinden takip ediyoruz.

BİYOÇEŞİTLİLİK HEDEFLERİMİZ

1. Faaliyet gösterdiğimiz bölgelerde biyolojik çeşitliliği korumak ve iyileştirmek.
2. Sıfır Çevresel Kaza.
3. Yeni projelerde biyoçeşitlilik risk analizi ve eylem planı.
4. Çevresel etki değerlendirmesi ve sürekli izleme kapsamının %100 olması.
5. 2040 ve sonrasında devreye alacağımız tüm yeni yenilenebilir enerji projelerinden elde edilecek net pozitif biyoçeşitlilik etkisi.
6. 2026 yılında Biyoçeşitlilik ve Kapsayıcılık projemizi (Kuş ve yarasa İzleme Projesi) Mersin RES sahamız için hayata geçirmek.
7. 2026 yılında Göç dönemlerinde kuş çarpışma risklerini azaltmak amacıyla, öncelikli türler için gözlemci destekli Talep Üzerine Durdurma (Shutdown on Demand - SDoD)* uygulamasının devreye alınması.

**SDoD kaynağı (APA 7) Smallie, J., Froneman, A., Smith, D. L., & Mulvaney, J. M. (2025). Shutdown on demand for the mitigation of bird collision risk at onshore wind farms in South Africa. BirdLife South Africa. https://www.birdlife.org.za/wp-content/uploads/2025/06/SDOD-Handbook-BirdLIfe-SA-June-2025.pdf*



GALATA WIND BİYOÇEŞİTLİLİK YÖNETİM PLANI (BYP)

RİSKLERİ SAHA KOŞULLARINA GÖRE YÖNETİYORUZ

Biyoçeşitlilik Yönetim Planımız (BYP), ÇED yükümlülüklerini operasyonel kontrollere ve izleme protokollerine dönüştüren yaşayan bir yönetim aracıdır. Plan; mevcut saha verileri, yeni gözlemler ve proje değişiklikleri doğrultusunda güncellenir.

Hedef / taahhüt	Kapsam	2025 durumu	Sonraki adım
Çevresel etki değerlendirmesi ve sürekli izleme kapsamının %100 olması	Tüm operasyonlar	Düzenli ÇED/çevre boyut analizi ve saha izlemesi	KPI tanımlarının standartlaştırılması
Yeni projelerde biyoçeşitlilik risk analizi ve eylem planı	Tüm yeni projeler	2025 itibarıyla aktif uygulama	Proje karar kapılarına entegrasyonun güçlendirilmesi
Sıfır çevresel kaza	Tüm operasyonlar	Sürekli hedef	Önleyici kontroller ve saha eğitimlerinin sürdürülmesi
Kuş ve yarasa izleme projesinin yaygınlaştırılması	Mersin RES	2026 için planlandı	Baz durum çalışması ve izleme planının tamamlanması
Yeni yenilenebilir enerji projelerinde net-pozitif biyoçeşitlilik etkisi	2040 ve sonrası devreye alınacak projeler	Uzun vadeli hedef	Ölçüm metodolojisi ve proje bazlı eşiklerin tanımlanması

1. BYP'nin Amacı:

Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED) yükümlülüklerini operasyonel azaltım önlemlerine, yönetim kontrollerine ve izleme protokollerine dönüştürmek üzere tasarlanmış bir "yaşayan belge" işlevi görür.

2. Mevzuat ve Uluslararası Standartlar:

Plan; Türkiye ulusal çevre mevzuatı (ör. 2872 sayılı Çevre Kanunu, Millî Parklar Kanunu) ile uluslararası kreditör standartlarıyla uyumludur:

- IFC Performans Standardı 6 (PS6) ve Kılavuz Notları (2012/2019).
- EBRD Çevresel ve Sosyal Gereklilik 6 (PR6) (2024).
- Ekvator Prensipleri (EP) IV.

Uygulanan uluslararası çerçeveler kapsamında temel amacımız; Doğal Habitatlarda Net Kayıp Sıfır (No Net Loss – NNL) ilkesini güvence altına almak ve kritik biyoçeşitlilik değerlerinin etkilendiği alanlarda Net Kazanım (Net Gains – NG) elde etmektir.

3. Biyoçeşitlilik Referans Durumu ve Temel Riskler Habitatlar:

Galata Wind'in işletmedeki rüzgâr ve güneş enerjisi santrali proje sahaları, toplam alansal habitat kaybının yerel ve sınırlı olduğu bölgelerde yer almaktadır.

Kritik Habitat Bağlamı:
Galata Wind'in işletmedeki rüzgâr ve güneş enerjisi santrali proje sahaları kritik habitatları doğrudan tetiklememektedir. Bununla birlikte, kritik habitat tetikleyici ve tehdit altındaki türlere ev sahipliği yapan Önemli Biyoçeşitlilik Alanları yakın çevrede bulunmaktadır.

Önem Taşıyan Türler:
Uluslararası Doğayı Koruma Birliği (IUCN) Kırmızı Listesi ve Nesli Tehlike Altında Olan Yabani Hayvan ve Bitki Türlerinin Uluslararası Ticaretine İlişkin Sözleşme (CITES) kapsamında yer alan ve RES Sahası Koruma Önceliği Taşıyan Flora Türleri yerel listelerinde bulunan çok sayıda kuş, yarasa, kaplumbağa ve flora türünü kapsamaktadır.

4. Operasyonel Azaltım Stratejisi:

BYP, temel operasyonel riskleri ele almak amacıyla azaltım hiyerarşisini (Kaçınma, En Aza İndirme, Onarım) kullanarak belirli önlemleri ana hatlarıyla ortaya koyar:

TEMEL RİSKLER VE AZALTIM YAKLAŞIMI

Etki / risk	Başlıca yönetim yaklaşımı
Habitat kaybı ve bozulması	Mevcut proje ayak izinin gereksiz genişlemesini önlemek; araç hareketlerini tanımlı güzergâhlarla sınırlandırmak; etkilenen alanlarda restorasyon yaklaşımı uygulamak.
Orman yangını riski	Atık ve izmaritlerin kontrollü bertarafı; kritik alanlarda bitki örtüsü yönetimi; temizlik amacıyla ateş kullanımının yasaklanması ve saha farkındalığı.
Kuş etkileşimleri	Göç ve üreme dönemlerinde izleme; EİH üzerinde uygun görünürlük önlemleri; yüksek riskli göç koşullarında hedef türler için gözlemci destekli Talep Üzerine Durdurma (SDoD) protokolü 2026'da devreye alınacaktır.
Yarasa etkileşimleri	Akustik izleme ve mevsimsel aktivite verileri; uygun saha ve türbin koşullarında kanat açısı ayarı / akıllı kısıtlama gibi önlemlerin uygulanması.
İstilacı türler	Araç ve ekipman hijyeni; saha kontrolleri; yeni tür kayıtlarının izlenmesi ve gerektiğinde hızlı müdahale.
Işık ve gürültü	Aşağı/içe yönlendirilmiş düşük lüks aydınlatma, otomatik tetikleme ve düşük gürültülü ekipman tercihleri.

5. Yönetişim ve İzleme:

5.1. Biyoçeşitlilik Yönetişimi, Riskler ve Fırsatlar

Biyoçeşitlilik, yenilenebilir enerji projeleri için hem çevresel etki yönetiminin hem de izin süreçleri, finansman koşulları, operasyonel süreklilik ve yerel paydaş ilişkilerinin önemli bir bileşenidir.

Yenilenebilir enerji yatırımlarımızın ekosistemler üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri olabileceğinin bilincindeyiz. Bu nedenle inşaat ve işletme dönemlerinde flora ve fauna etkileşimlerini düzenli olarak izliyoruz.

DOĞA PERFORMANSINI İŞ DAYANIKLIĞIYLA BİRLİKTE ELE ALIYORUZ

Biyoçeşitliliğin korunmasını ekolojik çevre açısından önemli olduğu kadar finansal önemlilik açısından da kritik kabul ediyoruz. Yerel toplum desteğini ve sosyal etkiyi güçlendirmesi sayesinde yatırım risklerimizi azaltıyoruz. Uluslararası standartlara uyumumuzla sürdürülebilir finansman olanaklarımızı artırıyoruz.

Alan	Risk / fırsat	Yönetim odağı
Habitat ve tür etkileşimleri	Proje geliştirme ve işletme sırasında habitat bozulması veya hassas türlerle etkileşim riski.	Erken risk taraması, ÇED/BYP, saha bazlı izleme ve azaltım hiyerarşisi.
Kuş ve yarasa çarpışmaları	Özellikle rüzgâr santrallerinde operasyonel ve itibari risk.	Mevsimsel izleme, akustik/görsel veri; kuşlar için gözlemci destekli SDoD protokolü 2026'da devreye alınacaktır; yarasalar için uygun koşullarda kısıtlama tedbirleri.
İzin ve sosyal lisans	Çevresel performansın izin süreçleri ve yerel kabul üzerinde etkisi.	Şeffaf raporlama, geri bildirim mekanizmaları ve yerel kurumlarla koordinasyon.
Sürdürülebilir finansman	Güçlü doğa yönetimi, kreditör ve yatırımcı beklentileri açısından fırsat yaratabilir.	Uluslararası standartlarla uyum ve ölçülebilir performans göstergeleri.
Veri ve teknoloji	Dijital izleme daha erken müdahale ve daha iyi karar kalitesi sağlayabilir.	Veri altyapısı, izleme protokolleri ve saha ekiplerinin kapasitesinin geliştirilmesi.
Akademik iş birlikleri	Uzmanlık ve uzun dönemli saha verisi üretme fırsatı.	Üniversiteler, uzman biyologlar ve kamu kurumlarıyla süreklilik gösteren programlar.

2026 ÖNCELİKLERİMİZ

Mersin RES
Kuş ve yarasa izleme projesini sahaya uyarlanmış baz durum ve izleme planıyla devreye almak.

KPI standardizasyonu
Biyoçeşitlilik göstergelerinde kapsam, yöntem, dönem ve sorumlulukları ortaklaştırmak.

Dijital izleme
Kuş gözlem verilerini daha sistematik saha analitiğiyle geliştirmek; 2026'da devreye alınacak SDoD için kayıt ve karar altyapısını oluşturmak.

Sonuç odaklı raporlama
Faaliyet sayılarının yanında tür/habitat sonuçları ve azaltım tedbirlerinin etkinliğini görünür kılmak.

5.2. İzleme Gereklilikleri ve Protokolleri: Yeni projelerde inşaat sonrası izleme programının en az üç yıl sürdürülmesi; sonuçların periyodik ilerleme raporlarında derlenmesi ve BYP'nin yeni operasyonel veriler ışığında yıllık olarak gözden geçirilmesi öngörülmektedir.
İzleme ve uyarlanabilir yönetim

Habitat ve flora
Bitki örtüsü sağlığı ve istilacı türler için düzenli saha incelemeleri.

Kuş ve yarasa
Göç/üreme dönemlerinde gözlem ve akustik örnekleme; Uluabat Gölü ÖKA'da kışlayan su kuşlarına yönelik kış gözlemleri ve saha-ÖKA etkileşiminin izlenmesi.

İnşaat sonrası ölüm izleme (PCFM)
Türbin altları ve EİH güzergâhlarında PCFM; çarpışma/elektrik çarpması açısından riskli kesimlerin belirlenmesi ve uygun azaltım önlemlerinin geliştirilmesi.

Yönetim tepkisi
Beklenmeyen bulgularda kısıtlama parametreleri, görünürlük önlemleri veya izleme yoğunluğunun güncellenmesi.

2026 İÇİN TALEP ÜZERİNE DURDURMA (SDoD)

2026 yılında Ak pelikan (Pelecanus onocrotalus), Ak leylek (Ciconia ciconia) ve Küçük orman kartalı (Clanga pomarina) gibi yoğun sürüler halinde göç eden süzülerek uçan kuş türleri için gözlemci destekli Talep Üzerine Durdurma (SDoD) protokolü devreye alınacaktır. BirdLife South Africa'nın 2025 SDoD rehberindeki iyi uygulama yaklaşımı temel alınacak; IFC PS6 ve EBRD PR6 ilkeleri de dikkate alınacaktır. Riskli bir yaklaşım tespit edildiğinde operasyon ekibi bilgilendirilecek; ilgili türbinler geçiş tamamlanana kadar durdurulacaktır. Böylece göç dönemlerinde çarpışma riskinin azaltılması ve kuşların güvenli geçişinin desteklenmesi hedeflenecektir (Smallie et al., 2025).

5.3. Rol ve Sorumluluklar:

Biyoçeşitlilik performansının sürdürülebilirliği; açık sorumluluklar, düzenli izleme, uzman katkısı ve raporlama disiplinine bağlıdır.

SORUMLULUĞU, VERİYİ VE KARAR MEKANİZMALARINI BİR ARAYA GETİRİYORUZ

Proje Ç&S Uyum Yönetimi
KPI'ları takip eder, uygunsuzlukları değerlendirir ve gerekli düzeltici aksiyonların devreye alınmasını koordine eder.

Kurumsal biyoçeşitlilik sorumluluğu
BYP uygulamasını yönetir; yeni saha verileri doğrultusunda uyarlanabilir yönetim yaklaşımını günceller.

Dış uzmanlar ve akademisyenler
Saha izleme, tür tanımlama, ornitoloji ve yarasa çalışmalarında bilimsel uzmanlık sağlar.

Saha ekipleri ve yükleniciler
Belirlenen çevresel kontrolleri uygular; gözlem ve olayların zamanında kayıt altına alınmasına katkı verir.

6. Raporlama ve Eğitim

Süreç kapsamında izleme sonuçları periyodik ilerleme raporlarında konsolide edilirken, yeni operasyonel veriler ortaya çıktıkça Kritik Habitat Değerlendirmesi ve Biyoçeşitlilik Yönetim Planı (BYP) yıllık olarak güncellenmektedir. Tüm personel ve alt yükleniciler için biyoçeşitlilik farkındalığı ile saha protokol eğitimleri zorunlu ve kesintisiz olarak sürdürülmektedir. Yönetim raporlamalarında ise yalnızca faaliyet sayılarına değil; kullanım, tür gözlemi, izleme sıklığı ve risk azaltım sonuçları gibi çıktı ve sonuç odaklı göstergelere öncelikli olarak yer verilmesi hedeflenmektedir.

RİSKLER VE FIRSATLAR

Yenilenebilir enerji yatırımlarımızın ekosistemler üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri olabileceğinin bilincindeyiz. Bu nedenle inşaat ve işletme dönemlerinde flora ve fauna etkileşimlerini düzenli olarak izliyoruz. Biyoçeşitliliğin korunmasını ekolojik çevre açısından önemli olduğu kadar finansal önemlilik açısından da kritik kabul ediyoruz. Yerel toplum desteğini ve sosyal etkiyi güçlendirmesi sayesinde yatırım risklerimizi azaltıyoruz. Uluslararası standartlara uyumumuzla sürdürülebilir finansman olanaklarımızı artırıyoruz.

TAŞPINAR RES–GES KUŞ VE YARASA EVLERİ PROGRAMIMIZ

Yenilenebilir enerji yatırımlarımızın bulunduğu ekosistemlerle uyumlu biçimde sürdürülmesini önemsiyor ve **Biyoçeşitlilik Politikamız** doğrultusunda sahalarımızda özel projeler yürütüyoruz. Bu kapsamda 2023 sonbaharında başlattığımız "Taşpınar RES/GES Hibrit Santrali Doğal Yaşamın Desteklenmesi, Biyoçeşitliliğin Korunması, Çevresel Sürdürülebilirlik Projemiz"i, 3 yıl sürmesi planlanan bir program olarak Taşpınar Rüzgâr ve Güneş Hibrit Enerji Santralimiz sahasında uyguluyor ve düzenli olarak izliyoruz.

Programın Kapsamı: Santral sahasından Çınarcık Barajı yönüne kadar olan bölgede 50 kuş yuvası ve 30 yarasa yuvası yerleştirdik. Yuvaların imalatını Gemlik Açık Cezaevi Marangozhanesi'nde yaptırarak cezaevindeki kişilere de sosyal destek sağladık. Mevcut fauna alanındaki biyoçeşitliliğin korunması, kuş ve yarasa popülasyonlarının artırılması, ekosistemin dengelenmesi ve ağaçlara zarar veren böceklerle beslenmeleri yoluyla doğal denetimin sağlanması programımızın temel hedefleri arasında yer almaktadır. İzleme çalışmalarımız ornitolog Prof. Dr. Ali Erdoğan ve yarasa uzmanı Doç. Dr. Tarkan Yorulmaz koordinasyonunda akademisyenler, biyologlar ve saha ekiplerimiz tarafından 2025 yılı boyunca da devam etmiştir. İlkbahar, yaz, sonbahar ve kış dönemlerini kapsayan periyodik gözlemler gerçekleştirdik.

KİLİT BİYOÇEŞİTLİLİK ALANI

Tüm sahaların ÇED sürecinden geçmiş olması ve bu değerlendirmelerin biyoçeşitlilik unsurlarını içermesi doğrultusunda, 2025 yılı itibarıyla 5 operasyonel sahamız / 5.362,27 ha'lık alan, biyoçeşitlilik etki değerlendirmesi kapsamında ele alınmaktadır. Bu sahaların 3'ü / 5.315 ha'lık alan, biyoçeşitlilik açısından maruziyet kapsamındadır (önemli biyoçeşitlilik etkisi altında bulunan/kilit biyoçeşitlilik alanları içerisinde veya bu alanlara 0–2 km mesafede bulunan). Aynı maruziyet grubunda yer alan 3 saha / 5.315 ha'lık alan, Biyoçeşitlilik Yönetim Planımız kapsamında yönetilmektedir.

BİYOÇEŞİTLİLİK SAHA UYGULAMALARI – LOKASYON, DURUM VE İZLEME

Uygulama	Lokasyon	2025 Durumu	İzleme Mekanizması
Kuş yuvaları	Taşpınar RES	Yıl boyu periyodik olarak akademik izlemeler	Akademik izleme (ornitolog Prof. Dr. Ali Erdoğan, Eylül Kızılboğa ve Koray Irmak)
Yarasa yuvaları	Taşpınar RES	Yıl boyu periyodik olarak akademik izlemeler	Akademik izleme (yarasa uzmanı Doç. Dr. Tarkan Yorulmaz, Eylül Kızılboğa ve Koray Irmak)
ÇED ve ISO 14001	Tüm santraller	Düzenli uygulama	Çevre boyut analizi ve denetimler
Ormansızlaşmayı önleme	Tüm yeni projeler	Taahhüt sürdürülmektedir	**Biyoçeşitlilik Politikası** çerçevesinde
Şikâyet defteri	Tüm santral köyleri	Yıl boyu periyodik olarak akademik izlemeler	Akademik izleme (ornitolog Prof. Dr. Ali Erdoğan, Eylül Kızılboğa ve Koray Irmak)

2025 ÖNE ÇIKAN SAHA BULGULARIMIZ

12 Yavru kuş — 2 aktif yuvada kayıt

4 Ebeveyn kuş — Mavi/Büyük baştankara

4 Aktif yarasa yuvası — 30 yuvanın içinde

6 Cüce yarasa — Pipistrellus pipistrellus

Kuş Yuvaları: 50 adet kuş yuvasından 2'sinin aktif olarak kullanıldığını gözlemledik; 6 kuş yuvasında yuva malzeme materyali tespit ettik. Paridae familyasından Mavi baştankara (Cyanistes caeruleus) türüne ait 7 yavru ve 2 ebeveyn; Büyük baştankara (Parus major) türüne ait 5 yavru ve 2 ebeveyn gözlemledik. Toplamda 4 ebeveyn, 12 yavru ve 1 yumurta kayıt altına aldık.

Yarasa Yuvaları: 30 adet yarasa yuvasından 4'ü 2025 yılında aktif olarak kullanılmıştır. Yarasa yuvalarının içinde toplam 4 farklı tür yarasa yerleşimi gözlemledik:

- Beyazşeritli yarasa (Pipistrellus kuhlii)
- Cüce yarasa (Pipistrellus pipistrellus)
- Pürtüklü yarasa (Pipistrellus nathusii)
- Ağaç yarasası (Nyctalus noctula)
- Cüce yarasa türüne ait toplam 6 birey tespit ettik.



2025 BULGULARIMIZ

Başlık	2025 bulgusu	Öne çıkan kayıt
Kuş yuvaları	50 yuvadan 2'si aktif; 6 yuvada yuva materyali tespit edildi.	Mavi baştankara: 7 yavru + 2 ebeveyn; Büyük baştankara: 5 yavru + 2 ebeveyn. Toplam 12 yavru, 4 ebeveyn ve 1 yumurta.
Yarasa yuvaları	30 yuvadan 4'ü aktif olarak kullanıldı.	Beyazşeritli, Cüce, Pürtüklü ve Ağaç yarasası olmak üzere 4 tür; Cüce yarasaya ait 6 birey.
Çalışan katılımı	Yerleştirme ve izleme süreçlerine destek.	2025 yılında 400 gönüllülük saati.

Çalışan Katılımı: Çalışanlarımız, kuş ve yarasa yuvalarının yerleştirilmesi ve izlenmesi süreçlerine 2025 yılında toplam 400 gönüllülük saati ile destek vermiştir.

Yaygınlaştırma Planımız: 2026 yılında da yuvaların takip ve raporlanmasına devam edeceğiz; proje ilerledikçe yuva sayısını artıracağız. 2023 yılından bu yana Taşpınar RES/GES Hibrit Santrali'nde yürüttüğümüz programı, diğer santrallerimizde de yaygınlaştırma çalışmalarımıza başladık. Uygulama için Mersin RES'i önceliklendirmeyi kararlaştırdık.

ŞAH RES VE KARACABEY YABAN HAYATI KORUMA ÇALIŞMALARIMIZ

Biyoçeşitlilik yönetimini yalnızca tesis sınırlarıyla sınırlamıyor; yaban hayatı koruma, rehabilitasyon, ağaçlandırma ve yerel paydaş mekanizmalarıyla ekosistem dayanıklılığını desteklemeyi amaçlıyoruz.

Şah RES'imizin bir kısmı Bursa-Karacabey Ovakorusu Yaban Hayatı Koruma alanı içerisinde bulunmaktadır. Bu nedenle rutin faaliyetlerimiz esnasında çok dikkatli davranıyor ve çalışmalarımızı bölgede bulunan yaban domuzu, geyik, tilki ve ayı türlerine zarar vermeden yürütüyoruz.

Bölgede bulunan ve Türkiye'de başka bir örneği olmayan Ovakorusu Ayı Barınağı ve Rehabilitasyon Merkezi'nde çalışan 5 personelin giderlerini karşılıyoruz. Yaklaşık 100 dekârlık alanda kurulu olan barınakta 81 ayıya ve diğer yaban hayvanlarına güvenli ve doğal habitatlarına yakın koşullarda bir yaşam ortamı sağlanmaktadır. Barınakta ayıların kısırlaştırılması ve tedavileri için gerekli cerrahi müdahalelerin yanı sıra yaşam kalitelerini artırıcı çalışmalar da gerçekleştirilmektedir. Bursa Milli Parklar Yaban Hayatı Koruma Müdürlüğü'ne araç, çalışan ve çeşitli cihazlar temin ediyor; kış döneminde yabani kuşlar için kuş yemlikleri ve karacaların beslenmesi için uygun noktalara yem bırakma çalışmaları yapıyoruz. Bakanlık ile olan protokolümüz gereği yaban hayatının sürdürülebilirliği hakkında yapılan çalışmalara belgesel hazırlatarak da destek verdik.

Yürüttüğümüz çevre çalışmaları kapsamında Balıkesir ilinin farklı ilçelerinde ağaç dikim kampanyalarına katılarak bugüne kadar yaklaşık 3.000 adet ağaç diktik.

PATİLİ DOSTLARIMIZI KORUYORUZ PROGRAMIMIZ

Taşpınar RES, Bandırma Şah RES ve Erzurum GES santrallerimizde gerçekleştirdiğimiz "Patili Dostlarımızı Koruyoruz" programı ile yaban hayvanlarının doğal ekosistemde yaşamlarını sürdürmelerini sağlıyor, biyoçeşitliliğin ve hayvan haklarının korunmasına destek oluyoruz. 2025 yılında program özelinde üç santral toplamında 900 gönüllülük saati ile çalışmalara destek verdik.

SAHA DIŞINA TAŞAN KORUMA YAKLAŞIMIMIZ

ŞİKÂYET DEFTERİ MEKANİZMAMIZ

Yerel geri bildirimin iş dayanıklılığı üzerindeki etkisini önemseyerek, halkın çevreyle ya da diğer sosyal konularla ilgili geri dönüşlerini takip etmek amacıyla santrallerimizin yakınında bulunan köy muhtarlıklarında "Şikâyet Defteri" mekanizmasını sürdürüyoruz. Bu defterler periyodik olarak bağımsız denetimden geçmekte olup, 2025 raporlama döneminde herhangi bir şikâyet bulunmamaktadır.

Kurumsal destek
Bursa Milli Parklar Yaban Hayatı Koruma Müdürlüğü'ne araç, çalışan ve çeşitli cihaz desteği.

Mevsimsel destek
Kış döneminde yabani kuşlar ve karacalar için ilgili kurumlarla koordineli destek çalışmaları.

Ağaçlandırma
Balıkesir'in farklı ilçelerindeki kampanyalar kapsamında bugüne kadar yaklaşık 3.000 ağaç.

Farkındalık
Yaban hayatının sürdürülebilirliğine ilişkin çalışmaların görünürlüğünü artıran iletişim ve belgeleme desteği.



SORUMLU DEĞER ZİNCİRİ VE PAYLAŞILAN SOSYAL ETKİ

SÜRDÜRÜLEBİLİR TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİMİZ

Tedarik zincirimizi maliyet ve operasyonel süreklilik perspektifinden olduğu kadar sürdürülebilirlik risklerinin yönetildiği stratejik bir alan olarak da ele alıyoruz. Bu kapsamda 2024 yılında Tedarik Zinciri Yönetimi Prosedürü'nü hazırladık ve 2025 yılında uygulamaya aldık. Söz konusu prosedürle birlikte tedarikçilerimiz için TEK zorunlu hale getirilmiş, Öz Değerlendirme Anketi (ÖDA) kritik ve yüksek riskli tedarikçilerimiz için şart koşulmuştur.

Tedarikçi Etik Kodu (TEK); etik iş davranışı, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, adil rekabet, ayrımcılık yapmama, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık, iş sağlığı ve güvenliği, çevresel uyum, enerji ve emisyon yönetimi, kirliliğin önlenmesi, atık yönetimi, kaynak verimliliği ve biyoçeşitlilikle ilgili beklentileri kapsamaktadır.

Risk yönetimi çalışmalarımız doğrultusunda, 2025 yılında dijital Sürdürülebilir Tedarik Yönetim Mekanizması'nı kurgulayarak tedarik zinciri sürdürülebilirlik izleme ve tedarikçi ESG (ÇSY) puanlama sistemine geçiş yaptık. Bu kapsamda T4earth yazılımı ile tedarikçi süreçlerimizi dijital platform üzerinden yönetmeye başladık. Tedarikçi taraması; coğrafi konum, sektöre özgü risk, ürün/hizmet kritikliği, yıllık işlem hacmi ve ESG (ÇSY) risk göstergelerini dikkate almaktadır. Bu kriterler, tedarikçi risk profillerinin ve T4earth süreci aracılığıyla gereken değerlendirme düzeyinin belirlenmesinde kullanılmaktadır.

Ekonomik, çevresel, güvenlik ve itibar risklerini, T4earth platformuna entegre ettiğimiz ESG (ÇSY) Risk Puanlama Aracı üzerinden değerlendiriyoruz. Tedarikçi ESG (ÇSY) puanı; tedarikçi seçimi, hangi tedarikçilerle devam edileceği ve bu tedarikçilerle ilgili risk yönetimi süreçlerinin nasıl şekillendirileceği konusunda karar alırken belirleyici bir faktördür. Sürdürülebilirlik kriterlerimize belirli bir puan seviyesinde uyan tedarikçileri "onaylı tedarikçiler" olarak sınıflandırıyoruz.

T4earth platformu üzerinden tedarikçilerimize her yıl iki farklı anket atadığımız bir mekanizma kurguladık:

- Sürdürülebilir Tedarikçi Değerlendirme Anketi — tedarikçilerimizin ESG (ÇSY) performansını ve sürdürülebilirlik risk seviyelerini değerlendirmek üzere tasarlandı. Kritik tedarikçileri ve satın alma departmanı tarafından öngörülen tedarikçilere iletilmektedir.
- Genel Tedarikçi Seçme ve Değerlendirme Anketi— tedarikçi seçim ve değerlendirme süreçlerini standartlaştırmak amacıyla yapılandırıldı. Satın alım miktarlarının diğerlerine kıyasla az olduğu, bir yılda daha az sayıda alım yapılan tedarikçilere iletilmektedir.

Yanıtlanan anketler doğrultusunda tedarikçilerimizin anket puan sonuçları hesaplanmakta, risk düzeyleri 10 puan üzerinden <40 Düşük Riskli 40<70 Orta Riskli, 70-100 Yüksek Riskli olarak belirlenmektedir.

Aynı Yönetim Mekanizması içerisinde Denetleme Sistemi'ni de oluşturduk. Tedarikçilerimizin performans ve riskleri iş sürekliliğimizi ve dayanıklılığımızı belirlememizde, risk seviyemizi bilmemizde ve bu riskleri nasıl yöneteceğimize karar vermemizde yardımcı olmaktadır.

Tedarikçi ESG (ÇSY) performansı; T4earth platformu aracılığıyla tedarikçi seçimi, devamlılığı ve risk yönetimi kararlarına entegre edilmektedir. Tanımlı sürdürülebilirlik skoru eşiğini karşılayan tedarikçiler onaylı tedarikçi olarak sınıflandırılmakta; satın alma kararlarında ESG (ÇSY) performansı dikkate alınmaktadır. Satın alma çalışanlarımız; Tedarikçi Kodu beklentileri, ESG (ÇSY) skorlaması ve tedarikçi risk değerlendirmesi konularında eğitim almaktadır.Değerlendirme sonuçları izlenmekte ve takip gerektiren tedarikçilerin belirlenmesinde kullanılmaktadır. Tedarikçilere, değerlendirme sonuçlarına göre ESG (ÇSY) geri bildirimi, düzeltici faaliyet rehberliği ve kapasite geliştirme desteği sağlanmaktadır. Gerektiğinde, Galata Wind satın alma ve sürdürülebilirlik ekiplerince yerinde değerlendirmeler gerçekleştirilmektedir.

2025 yılında Galata Wind, 493 tekil tedarikçiyle çalışmış olup bunların 22'si kritik, 11'i potansiyel kritik tedarikçi olarak sınıflandırılmıştır. Tüm tekil tedarikçiler masa başı ve/veya yerinde değerlendirmelerle değerlendirilmiş; 493 tedarikçi 'Genel Tedarikçi Seçim ve Değerlendirme Anketi' ile, 33* kritik tedarikçi ise 'Sürdürülebilir Tedarikçi Değerlendirme Anketi' ile değerlendirilmiştir. Düzenlenen eğitim, webinar ve fiziksel farkındalık eğitimi ve toplantılar ile kritik ve kritik olmayan 50 tedarikçi gelişim desteği almıştır. 2025 yılında değerlendirilen önemli tedarikçiler arasında, önemli düzeyde mevcut veya potansiyel olumsuz çevresel, sosyal veya yönetişim etkisine sahip olduğu tespit edilen hiçbir tedarikçi bulunmamaktadır. (Önemli etkiye sahip olan sayısı = 0; Düzeltici eylem planı = 0; Sözleşmesi feshedilen = 0)

**33 kritik tedarikçi içerisinde 11 potansiyel kritik tedarikçi de yer almaktadır.*

Ayrıca, sürdürülebilirlik yönetişim sistemimizi yönettiğimiz ve tedarikçilerimizin ESG (ÇSY) performanslarını izlediğimiz dijital sürdürülebilirlik platformumuzun emisyon hesaplama modülünü tedarikçilerimizin erişimine açtık. Bu sayede tedarikçilerimizin sera gazı emisyonlarını ücretsiz olarak hesaplamalarını sağlarken, emisyon yönetimi konusunda eğitim ve danışmanlık desteği de sunarak performanslarının geliştirilmesine katkıda bulunduk.

Aşağıda sürdürülebilir tedarik zinciri uygulamalarımız kapsamında yaptığımız çalışmaların sonuçlarını ve hedeflerimizi paydaşlarımız ile paylaşıyoruz.

Galata Wind, insan haklarına ilişkin beklentilerini tedarik zincirine yaygınlaştırmayı sorumlu değer zinciri yaklaşımının bir parçası olarak ele almaktadır.

Tedarikçi Etik Kuralları; ayrımcılığı, tacizi, gözdağı vermeyi ve diğer uygunsuz iş yeri davranışı biçimlerini yasaklar.

Tedarikçi Etik Kuralları, tedarikçilerin rüşvet ve yolsuzluğu önlemesini, mevcut veya potansiyel çıkar çatışmalarını tespit etmesini, açıklamasını ve uygun şekilde yönetmesini gerektirir.

Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetim Sistemi'mimizin gözetimi Sürdürülebilirlik Komitesi tarafından yürütülürken, operasyonel uygulama Satın Alma ve Sürdürülebilirlik fonksiyonları tarafından koordine edilmektedir. Tedarikçi ESG performansı, önemli tedarikçi riskleri ve önemli bulgular periyodik olarak Sürdürülebilirlik Komitesi'ne raporlanmaktadır.

Ayrıca, Tedarikçi Etik Kuralları'nda tanımlanan çevresel, sosyal ve etik gerekliliklerle olası çelişkileri tespit ediyoruz ve önlemek amacıyla; ticari şartlar, teslimat beklentileri ve tedarikçi seçim kriterleri de dahil olmak üzere satın alma uygulamalarını periyodik olarak gözden geçirmekteyiz.

2025 yılında tedarikçi ESG (ÇSY) performansı T4earth platformu üzerinden yürütülen değerlendirme ve risk izleme mekanizmasıyla takip edilmiştir. Tedarikçi seçimi, devamlılığı ve risk yönetimi kararlarında ESG (ÇSY) performansı dikkate alınmakta; kritik ve potansiyel kritik tedarikçiler Sürdürülebilir Tedarikçi Değerlendirme Anketi ile daha ayrıntılı şekilde değerlendirilmektedir. Galata Wind, bu mekanizmayı tedarik zinciri sürdürülebilirliği yaklaşımının bir parçası olarak ele almakta; İnsan hakları, etik iş davranışı veya tedarikçi sürdürülebilirliği kapsamında tespit edilen bildirim, bulgu veya gelişim alanları ilgili süreç sahipleri tarafından değerlendirilmekte; gerekli durumlarda önleyici ve düzeltici aksiyonlar tanımlanmaktadır. Tedarikçi kaynaklı bulgularda, ilgili tedarikçiyle iletişime geçilerek iyileştirme beklentileri paylaşılmakta; kritik görülen konular tedarikçi izleme, denetim ve satın alma karar süreçlerine yansıtılmaktadır. Çalışanlar, yükleniciler veya diğer paydaşlardan gelen bildirimler ise gizlilik ve misillemeyi önleme ilkeleri doğrultusunda ele alınmaktadır.

SÜRDÜRÜLEBİLİR TEDARİKÇİ DEĞERLENDİRME ANKETİ KATILIMCI SAYISI

Kategori	Birim	2024	2025
Anket Gönderilen Tedarikçi Sayısı	sayı	26	33
Anketi Yanıtlayan Tedarikçi Sayısı	sayı	19	9
Anketin Yanıtlanma Oranı	%	73,1	27,3

Not: Raporlama döneminde anket yanıtlama süreci devam ettiğinden raporlama tarihinde anketi yanıtlayan tedarikçiler üzerinden değerlendirme yapılmıştır. 2024 ve 2025 arasındaki farklar 2025 yılına dair anket sürecinin devam etmesinden kaynaklanmaktadır.

SÜRDÜRÜLEBİLİR TEDARİKÇİ DEĞERLENDİRME ANKETİ PUAN SONUÇLARI

Kategori	Birim	2024	2025
Genel Performans Puanı	%	57,8	53,9
Çevre Puanı	%	48,0	43,2
Sosyal Puanı	%	58,9	55,3
Yönetişim Puanı	%	64,0	60,3

GENEL TEDARİKÇİ DEĞERLENDİRME ANKETİ KATILIMCI SAYISI

Kategori	Birim	2024	2025
Anket Gönderilen Tedarikçi Sayısı	sayı	342	493
Anketi Yanıtlayan Tedarikçi Sayısı	sayı	6	6
Anketin Yanıtlanma Oranı	%	1,8	1,21

Not: Raporlama döneminde anket yanıtlama süreci devam ettiğinden raporlama tarihinde anketi yanıtlayan tedarikçiler üzerinden değerlendirme yapılmıştır. 2024 ve 2025 arasındaki farklar 2025 yılına dair anket sürecinin devam etmesinden kaynaklanmaktadır.

GENEL TEDARİKÇİ DEĞERLENDİRME ANKETİ PUAN SONUÇLARI

Kategori	Birim	2024	2025
Genel Performans Puanı	%	75,7	79,0
Sosyal Puanı	%	68,2	69,7
Yönetişim Puanı	%	84,9	87,9

DİJİTAL SÜRDÜRÜLEBİLİR TEDARİK YÖNETİM MEKANİZMAMIZ: T4EARTH PLATFORMU

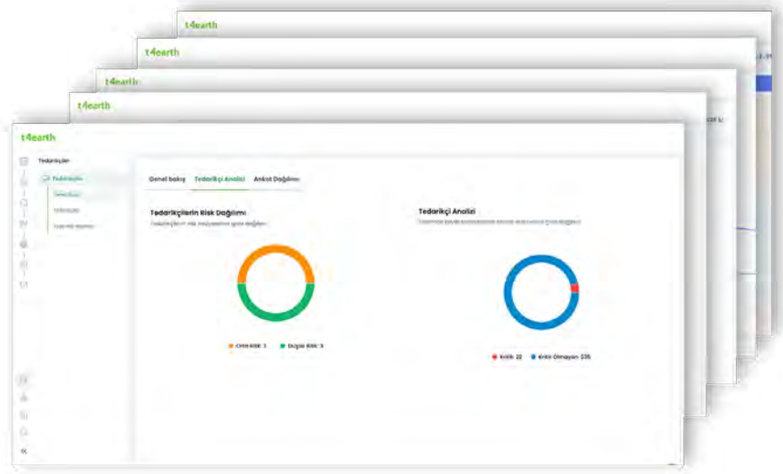
Tedarikçilerimizin 2024 yılı performanslarını değerlendirmek üzere anketleri dijital platformumuz aracılığıyla 26 tedarikçimize gönderdik. Sürdürülebilir Tedarikçi Değerlendirme Anketi'nden 19 tedarikçimizden yanıt aldık. Bu yanıtlar kapsamında tedarikçilerimizin genel değerlendirme ortalama puanlarının %57,8 olduğunu gördük. 2025 yılı değerlendirmelerine ilişkin ise 33 tedarikçimize anket gönderdik ve 9 cevap aldık, genel değerlendirme puanlarının ortalamasının %53,9 olduğunu gördük. 2025 yılı değerlendirmelerine dair anket süreçleri rapor yayım tarihimizde halen devam ettiğinden güncel sonuçları bir sonraki raporumuzda paydaşlarımızla paylaşacağız.



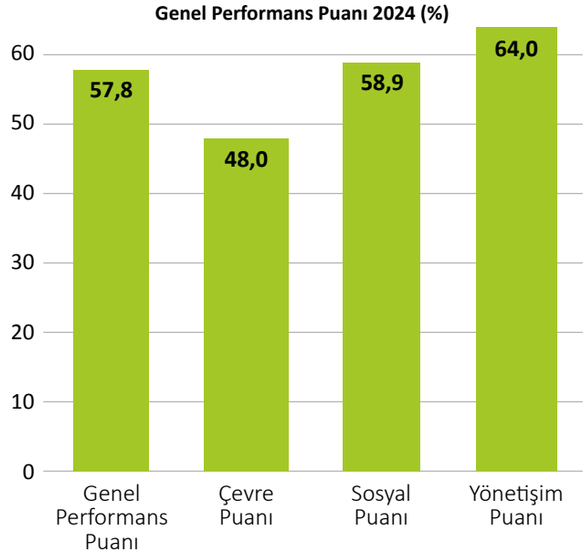
Genel Performans Puanı 2024 (%)

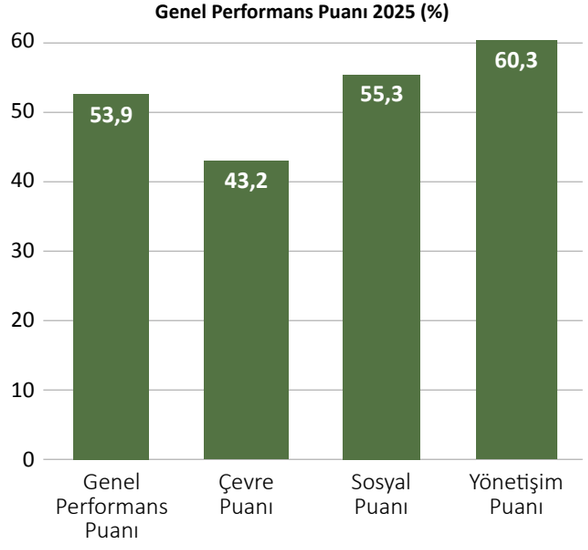


Genel Performans Puanı 2025 (%)



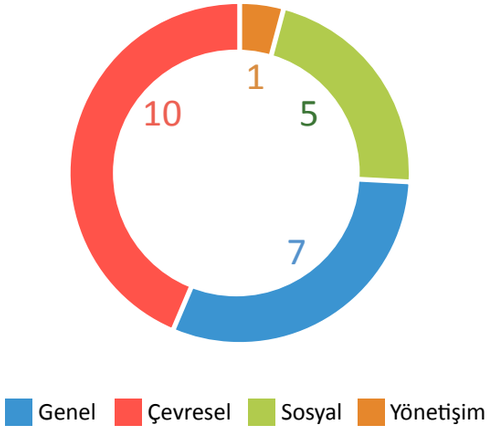
Ayrıca başlıklar halinde gönderdiğimiz ankette tedarikçilerimizin kırılımlarının ortalama performanslarını da aşağıdaki şekilde değerlendirdik:

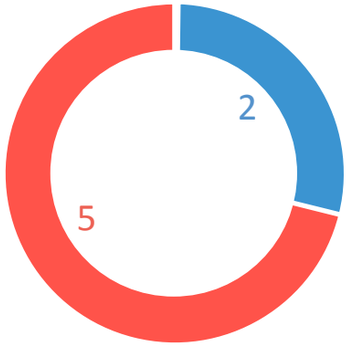




Bu kapsamda genel puan üzerinden gerçekleştirdiğimiz risk eşiklerinde tedarikçilerimizin güncel risk durumunu aşağıdaki grafikte paylaşıyoruz.

2024 Yüksek Riskli Kritik Tedarikçi Dağılımı





2025 Yüksek Riskli Kritik Tedarikçi Dağılımı

DEĞER ZİNCİRİ HEDEFLERİMİZ

1. 2026 yılı itibarıyla Satın Alma Politikasını ve Sürdürülebilir Tedarikçi İzleme Mekanizma Prosedürünü uygulamaya almak.

2. 2025 yılı itibarıyla kritik tedarikçilerin %100'ünü yıllık olarak Dijital Sürdürülebilir Tedarikçi İzleme Mekanizması kapsamına dâhil ederek ESG (ÇSY) performanslarına ilişkin veri toplamak, risk bazlı değerlendirmeler gerçekleştirmek ve gerekli durumlarda denetim, doğrulama ve iyileştirme faaliyetlerini yürütmek.

3. 2027 yılı sonuna kadar tüm tedarikçilerin Sürdürülebilir Tedarikçi Etik Kodu'nu kabul etmesini ve iş ilişkilerini bu ilkelere uygun şekilde yürütmesini sağlamak.

4. 2026 yılı itibarıyla kritik tedarikçilerin sürdürülebilirlik, sera gazı emisyonlarının hesaplanması ve karbon yönetimi konularındaki kapasitesini artırmak amacıyla düzenli fiziksel paydaş katılım toplantıları, eğitim programları, rehberlik faaliyetleri ve dijital ESG (ÇSY) araçlarıyla sürekli gelişim ve iş birliğini desteklemek.

TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ VE RİSKLER

Küresel tedarik zincirlerinin karmaşıklığı göz önüne alınarak, tedarik zinciri risk yönetiminde proaktif bir yaklaşım uyguluyoruz. Tedarik zinciri ile ilişkili risklerin tanımlanması, değerlendirilmesi ve azaltılmasını içeren bir risk yönetimi yaşam döngüsü uyguluyoruz.

Her tedarikçimize coğrafi konumu, sağladığı malzeme veya hizmetlerin kritikliği ve ESG (ÇSY) standartlarına uyumu gibi faktörlere dayalı olarak bir risk profili atıyoruz. Anket sonuçlarımız ile yıllık işlem hacmini de gözeterek kritik tedarikçileri belirliyoruz.

Tedarikçilerimizle etik uyum kriterleri, en küçük çalışma yaşı, işçi sözleşmeleri, işçi sağlığı ve iş yeri güvenliği koşulları gibi asgari standartlara uyulmasını güvence altına almak, çevresel ve sosyal etkileri iyileştirmek, daha yüksek seviyede çevresel ve sosyal sorumluluğu ve çevre dostu teknolojilerin kullanımını teşvik etmek ve genel anlamda sürdürülebilirlik performanslarını iyileştirmek amacıyla toplantılar, seminerler, eğitimler ve iş birlikleri gerçekleştiriyoruz.

ALT YÜKLENİCİ YÖNETİMİ

Kendi çalışanlarımız dışındaki alt yüklenicilerimizi de İSG eğitimleri konusunda kendi standartlarımızı uygulamaya zorunlu kılıyoruz. Türbin bakım-onarım ekipleri (VESTAS, NORDEX) ve taşeron çalışanlar için İSG Taahhütnamesi imzalatılmaktadır; tüm taşeron çalışanlarının eğitimleri şirket standartlarımıza uygun olarak düzenli denetlenmektedir.

Alt yükleniciler için İSG eğitimleri 2 yıl süreyle geçerli olduğundan, eğitimleri rotasyon şeklinde veriyoruz. İş ilişkilerimizden doğrudan kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılmasını, İSG yönetim yaklaşımımızın ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz. Tedarikçilerimiz ve iş ortaklarımızla birlikte çalışarak İSG standartlarımızı paylaşıyor; gerekli durumlarda eğitim ve farkındalık çalışmaları düzenleyerek iyi uygulamaların aktarımını sağlıyoruz. İş ilişkilerimiz kapsamında sağlık ve güvenlik performansını düzenli olarak izliyor ve denetimler yoluyla değerlendiriyoruz.

TOPLUMSAL ETKİ

İnsan Hakları Politikası

Galata Wind olarak tüm faaliyetlerimizi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda güvence altına alınan temel hak ve özgürlükler ile ülkemizin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmeleri, bildirgeleri ve çalışma standartları doğrultusunda yürütüyor; çalışanlarımızın haklarına saygıyı kurumsal kültürümüzün temel unsurlarından biri olarak görüyoruz. İnsan haklarına saygılı bir çalışma ortamı oluşturmak amacıyla gerekli politika ve uygulamaları hayata geçiriyor, faaliyetlerimizin insan hakları üzerinde doğrudan veya dolaylı olumsuz etki yaratmaması için gerekli önlemleri alıyoruz.

Din, dil, ırk, etnik köken, cinsiyet, yaş, engellilik durumu, milliyet, sosyal köken veya diğer kişisel özelliklere dayalı hiçbir ayrımcılığa izin vermiyor; tüm çalışanlarımıza işe alım, ücretlendirme, kariyer gelişimi, eğitim ve terfi süreçlerinde eşit fırsatlar sunuyoruz. Her türlü taciz, ayrımcılık, istismar, sömürü, zorbalık ve şiddete karşı sıfır tolerans yaklaşımı benimsiyor; güvenli, kapsayıcı ve saygılı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt ediyoruz.

Zorla veya zorunlu çalıştırma ile çocuk işçiliğine hiçbir şekilde müsamaha göstermiyor; çalışanların örgütlenme özgürlüğüne ve yürürlükteki mevzuat kapsamında toplu pazarlık haklarına saygı duyuyoruz. İnsan haklarına ilişkin beklentilerimizi tedarik zincirimize de yansıtarak iş ortaklarımızın aynı ilke ve standartlara uygun hareket etmesini teşvik ediyor, olası ihlallerin güvenle bildirilebilmesi için ihbar ve bildirim mekanizmaları oluşturuyoruz.

TOPLUMSAL DEĞER YARATIMI VE SOSYAL ETKİ HEDEFLERİMİZ

1. Yerel paydaşlarla düzenli ve etkin iletişim mekanizmalarını sürdürmek.

2. Topluluklardan gelen şikâyetlerin %100'ünü kayıt altına almak ve belirlenen süreler içinde değerlendirmeyi sürdürmek.

3. Operasyonlarımızdan kaynaklanan doğrulanmış insan hakları ihlali ve ciddi toplumsal etki vakalarını "0" seviyesinde sürdürmek.

4. Tüm operasyon bölgelerinde ihtiyaç odaklı sosyal yatırım ve yerel kalkınma projelerini sürdürmek (Kuş yarasanın kapsayıcılık kısmı da buna girer)

5. Yerel istihdam ve yerel tedarik uygulamalarını desteklemeye devam etmek.

TOPLUMSAL KATILIM VE FARKINDALIK

Galata Wind, faaliyet gösterdiği bölgelerde yerel istihdama öncelik vermekte; yerel istihdamın sosyal kabulün güçlendirilmesi, olumlu toplum ilişkilerinin geliştirilmesi ve sürdürülebilir yerel ekonomik kalkınmaya katkı sağlanmasındaki rolünü önemsemektedir.

Güçlü ve çağdaş bir toplumun evrensel değerlere saygılı, sosyal ve ekonomik sorunların çözümüne katkıda bulunacak çağdaş nesillerin yetişmesiyle varlık bulacağına inanıyoruz. Bu anlamda toplumu bilinçlendirmek ve toplumun beklentilerini öncelikler doğrultusunda karşılayabilmek amacıyla çeşitli toplumsal farkındalık programlarını gönüllü çalışanlarımız aracılığıyla yürütüyoruz.

Bu kapsamda kurduğumuz Pozitif Enerji Elçileri gönüllülük platformumuz; eğitimde fırsat eşitliği, toplumsal cinsiyet eşitliği, ekolojik çevrenin korunması ve hayvan hakları olmak üzere belirlediğimiz dört alanda toplumsal farkındalık merkezli çalışmalar yürütmektedir. Söz konusu odak alanlarımızı öncelikli konularımız, çalışanlarımızın görüş ve önerileri, stratejik önceliklerimiz ile faaliyette bulunduğumuz bölgelerde toplumun öncelikli beklentilerini değerlendirerek belirledik. 2024 yılında devreye aldığımız **Kurumsal Gönüllülük Politikası ve Prosedürü** kapsamında, tüm çalışanlarımıza yıllık 20 saat gönüllülük izni tanımladık. 2025 yılında **45 çalışanımız** gönüllülük programımıza aktif katılım göstererek çeşitli girişimlere toplam 1.471 saat katkı sağladı.

Galata Wind'in paydaş katılımı çerçevesi; İnsan Hakları Politikası, paydaş yönetimi süreçleri ve topluluklar üzerindeki etkilerin yönetimine yönelik uygulamalarına entegre edilmiştir. Bu çerçevenin gözetimi, Şirket'in sürdürülebilirlik yönetişim yapısı aracılığıyla sağlanmakta; paydaş ihtiyaçlarındaki gelişmeleri ve potansiyel sosyal etkileri yansıtacak şekilde periyodik olarak gözden geçirilmektedir.

Paydaş haritalaması kapsamında Galata Wind, yerel paydaş grupları arasındaki hassas veya potansiyel olarak dezavantajlı grupları, yerel koşullarla ilgili faktörleri temel alarak belirlemekte ve önceliklendirmektedir.

2025 YILI GÖNÜLLÜLÜK PROJELERİ

Gönüllülük Projesi	Yer	Tarih	Saat	Katılımcı Sayısı	Toplam Yıllık Saat
Taşpınar RES Patili Dostlarımızı Koruyoruz	Taşpınar Santrali	Her Gün	1	1	360
Bandırma RES Patili Dostlarımızı Koruyoruz	Şah RES	Her Gün	1	1	360
Erzurum GES Patili Dostlarımızı Koruyoruz	Erzurum Santrali	Her Gün	0,5	1	180
Tohum Otizm Vakfı Aracılığıyla Saksı Atölyesi ve Tohum Dikimi	Merkez Ofis	7 Mart 2025	2	17	34
Yanındayız Derneği ile Berber Dükkanı- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Farkındalık Atölyesi	Merkez Ofis	13 Mart 2025	1	9	9
Bursa Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerine Saha Eğitimleri	Taşpınar Santrali	24 Nisan 2025	6	3	18
Taşpınar Kuş ve Yarasa Evleri Projesi	Taşpınar Santrali	Her Gün	1	2	400
Gönül Mutfağı- Konteyner Kentinde Depremzede Çocuklara Yemek Dağıtımı	Merkez Ofis	25-31 Ekim 2025	6	1	50
TOG ile Gençler için İstanbul Maratonu'nda Koşuyoruz	Merkez Ofis	2 Kasım 2025	6	10	60
Toplam Gönüllük Saati					**1.471**

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Değer Zincirindeki Çalışanlar Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Tedarikçi ve hizmet sağlayıcı seçim süreçlerinde etik, çevresel ve sosyal kriterlerin dikkate alınması ile değer zinciri çalışanlarının çalışma koşullarının dolaylı olarak değerlendirilmesi	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
2	Tedarikçi seçim süreçlerine ESG (ÇSY) kriterlerinin entegre edilmesiyle, yüksek risk profiline sahip tedarikçilerin sistematik olarak elenmesi ve değer zinciri çalışanlarının çalışma koşulları üzerinde dolaylı iyileştirici etki oluşturulması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Tedarikçi ve hizmet sağlayıcılar arasında uygulama farklılıklarının bulunması nedeniyle değer zinciri çalışanlarının çalışma koşullarında değişkenlik oluşabilmesi	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler	Türkiye	Bölgesel	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Yüksek
2	Tedarik zincirinde yer alan alt yüklenici (tier-2) seviyesinde çalışma koşullarına ilişkin veri ve izleme mekanizmalarının sınırlı olması nedeniyle olası uygunsuz çalışma koşullarının tespit edilememesi ve çalışan hakları üzerinde olumsuz etki oluşması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler	Türkiye	Ulusal	Yüksek	Uzun sürede onarılabilir	Orta

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	ESG (ÇSY) kriterlerinin tedarikçi seçim süreçlerine dâhil edilmesiyle, yüksek riskli tedarikçilerin tedarikçi portföyüne dâhil edilmemesi ve değer zinciri çalışanlarının çalışma koşullarına dolaylı olumlu katkı sağlanması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
2	Tedarik zincirinde yaşanabilecek sosyal uyumsuzlukların şirket itibarını zedelemesi ve buna bağlı olarak finansman maliyetlerinde artış veya olumsuz yatırımcı algısı	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
3	Saha ekiplerinin deneyim seviyesine bağlı olarak operasyonel hata riskinin değişkenlik göstermesi ve ekipman arızalarına bağlı ek bakım maliyetleri oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Tedarikçi seçim süreçlerinde ESG (ÇSY) kriterlerinin uygulanması sayesinde düşük riskli ve sürdürülebilir tedarikçilerle çalışılması sonucu operasyonel sürekliliğin sağlanması ve maliyet volatilitesinin azalması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler	Türkiye	Orta	Orta	Orta
2	Tedarikçi ve yüklenici sözleşmelerinde standartların tanımlı olması sayesinde operasyonel süreçlerde belirsizliklerin azalması ve proje teslim sürelerinin iyileşmesi	Temel Operasyonlar – İnşaat ve Montaj	Türkiye	Kısa	Orta	Orta

Gönüllülük faaliyetlerimizle yürüttüğümüz çalışmalar neticesinde, 2025 yılında Great Place to Work'ün "En İyi İşverenler – Sosyal Sorumluluk ve Gönüllülük" kategorisinde ödül almaya hak kazandık.

Toplumsal katılım ve farkındalık çalışmalarımızda, farklı toplum kesimlerini projelerimize dâhil ederek paylaşılan değer üretmeyi önemsiyoruz. Bu kapsamda, Taşpınar Rüzgâr ve Güneş Hibrit Santralimizde yürüttüğümüz biyoçeşitlilik programı çerçevesinde kullandığımız kuş ve yarasa yuvalarının imalatını, Gemlik Açık Cezaevi Marangozhanesinde gerçekleştirdik. Bu iş birliğiyle, ekosistemin korunmasına yönelik hedeflerimize katkı sağlamanın yanı sıra cezaevindeki bireylere mesleki uğraş ve sosyal destek sunarak topluma yeniden kazandırılma süreçlerine de katkıda bulunduk. Söz konusu projeye ve saha bazlı biyoçeşitlilik izleme çalışmalarımıza ilişkin ayrıntılı bilgiye, raporumuzun Biyoçeşitlilik ve Ekosistemler bölümünden ulaşılabilir.

TOPLUMSAL KATILIM POLITIKASI

Galata Wind'in toplumsal katılım politikası doğrudan temiz enerji üretimiyle toplumsal kalkınmanın bir parçası olmayı ve gelecek nesillere daha sağlıklı bir çevrede yaşama şansı sağlamayı içermektedir. Toplumsal katılım, içinde yaşadığımız ve faaliyette bulunduğumuz toplumun Galata Wind'in etki alanı doğrultusunda beklentilerini karşılamak ve onların kaygılarına yanıt verebilir olmak, bu beklentiler ışığında şeffaflığını her geçen gün artırmak ve sürekli geri bildirim mekanizmaları kullanarak toplumun kaygılarını anlamaya çalışıyoruz. **Çalışan Katılımı Politikamıza** internet sitemizden ulaşabilirsiniz.

Şirketimiz, çalışanlarının toplumsal fayda odaklı girişimlerine destek olmayı ve gönüllülük faaliyetlerine katılımlarını teşvik etmektedir. Bu doğrultuda, çalışanlarımızın bağış ve gönüllülük çalışmalarına bifiil katılmaları için maddi ve ayni destek sağlanmaktadır.

TOPLUMSAL KATILIM PROGRAMLARI

Güçlü ve çağdaş bir toplumun evrensel değerlere saygılı, sosyal ve ekonomik sorunların çözümüne katkıda bulunacak çağdaş nesillerin yetişmesiyle varlık bulacağına inanıyoruz. Bu anlamda toplumu bilinçlendirmek ve toplumun Şirket'ten beklentilerini öncelikler doğrultusunda karşılayabilmek amacıyla çeşitli toplumsal farkındalık programlarını gönüllü çalışanları aracılığıyla yürütüyoruz. Toplumsal katılım programları kapsamında aşağıdaki ilkeleri esas almaktayız:

- Faaliyetlerinden doğabilecek çevresel etkileri en aza indirecek geliştirme alanlarını bularak çevresel çözümleri uygulamak.
- Toplumun ekonomik ve sosyal anlamda sorunlarına çözüm getirecek, gelecekte yaşanabilecek kalkınmayla ilgili konularda farkındalık yaratacak programların liderliğini yapmak, iş birliği olanaklarını değerlendirmek veya bu tür programlara destek vermek.
- Toplumun çevresel farkındalığını artıracak kamu ya da özel sektör programlarına iş birliği yaparak katkıda bulunmak.
- İnsan hakları ve eşitliğini vurgulamak; dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenlerle ayrımcılık yapılmaması gerektiği bilincini topluma aşılamaya çalışmak.

Kurumların çalışanları arasında toplumsal farkındalığı geliştirmek, faaliyette bulunulan bölgelerde yaşayan toplumun sorunlarına karşı duyarlı olmak ve toplumsal sorumluluk bilinci gelişmiş çalışanlarla toplumsal sorunların çözümünde bir parça olmak amacıyla Galata Wind kurumsal gönüllülük programlarını da teşvik etmekteyiz.

Sürdürülebilirlik vizyonunu tüm faaliyet alanının merkezine konumlandıran Galata Wind'in en önemli öncelikleri arasında hem içerde hem de dışarda "enerji verimliliği, tasarruf, iklim değişikliği" başlıklarında farkındalığı artırmak da bulunmaktadır. Şirket, sürdürülebilirlik kodlarının ve standartlarının göstergeleri arasında yer alan ve doğrudan etki alanına dokunan bu konuda paydaş beklentilerini de kendi lehine ve doğru alana taşımayı en önemli hedefleri arasında görmektedir. Bu amaçla kurulan "Pozitif Enerji Elçileri" gönüllülük platformu, çalışanların toplumsal farkındalığı yüksek, yaşadığı topluma kişisel beceri ve yetenekleriyle katkıda bulunmayı seven, sürdürülebilirlik yetkinliği gelişmiş bir şirkette çalışmanın verdiği tatmini yaşayarak Şirket'e olan bağlılığını geliştiren gönüllüler olmaları için gereken etkinlikleri planlamakta ve hayata geçiriyoruz.

Pozitif Enerji Elçileri, eğitimde fırsat eşitliği, toplumsal cinsiyet eşitliği, ekolojik çevrenin korunması ve hayvan hakları olmak üzere belirlenen dört alanda toplumsal farkındalık merkezli çalışmalar yürüterek, Galata Wind'in toplumsal katılım performansını artırması için destek veriyoruz. Söz konusu başlıklar Galata Wind'in öncelikli odak alanları, çalışanların görüş ve önerileri ile stratejik önceliklerin yanı sıra faaliyette bulunulan bölgelerde toplumun öncelikli beklentileri de değerlendirilerek belirlenmiştir.

Galata Wind'in mevcut faaliyet modeli, elektriğin son kullanıcıya doğrudan perakende satışı veya son kullanıcı adına faturalandırma hizmetlerini kapsamamaktadır. Bu nedenle son kullanıcıların elektrik faturalarına yönelik finansal destek, esnek ödeme planları veya benzeri doğrudan müşteri destek uygulamaları Şirket'in mevcut faaliyet modeli kapsamında yer almamaktadır. Bununla birlikte, Galata Wind faaliyet gösterdiği bölgelerde yenilenebilir enerji yatırımları ve yerel toplum odaklı sosyal etki programları aracılığıyla faaliyet gösterdiği bölgelerde uzun vadeli toplumsal değer yaratmayı hedeflemektedir. Toplumsal katkı yaklaşımı; eğitimde fırsat eşitliği, toplumsal cinsiyet eşitliği, ekolojik çevre, hayvan hakları, biyoçeşitlilik ve yerel paydaş geri bildirim mekanizmaları gibi alanlarda yürütülen çalışmalarla desteklenmektedir.

TOPLUMSAL YATIRIMLAR

Galata Wind, faaliyet gösterdiği bölgelerin çevresel koşullarını ve toplumsal refahını iyileştirmeyi sorumluluğunun ayrılmaz bir parçası olarak görüyor. Toplumsal yatırımlarımızı; kurumsal internet sitemizde yayımlanan **Bağış, Yardım ve Sponsorluk Politikası** ile 2024 yılında yürürlüğe aldığımız **Kurumsal Gönüllülük Politikası ve Prosedürü** çerçevesinde, eğitim, çevre, toplumsal cinsiyet eşitliği ve yerel kalkınma öncelikleri doğrultusunda yönetiyoruz.

2025 yılında bağış ve yardımlarımız toplam 19.701.906 TL düzeyinde gerçekleşti. Bu kaynağın önemli bir bölümünü eğitime yönlendirdik; öğrenci bursları, İTÜ Maden Fakültesi Vakfı, Türk Eğitim Vakfı, Ülkem Okuyor ve Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği gibi kurumlara sağlanan destekler dâhil olmak üzere eğitim alanındaki bağışlarımız 8.476.641 TL'ye ulaştı. Vakıf ve derneklere yönelik 8.274.317 TL tutarındaki bağışlarımız kapsamında, iklim değişikliğiyle mücadeleye verdiğimiz önemin bir göstergesi olarak çatı destekçisi olduğumuz Yuvam Dünya İklim Değişikliği ile Mücadele Derneği'ni de destekledik. Spora yönelik 2.760.706 TL tutarındaki katkımızla, Nilüfer Belediyespor Kadın Voleybol ve Kadın Hentbol takımlarına sponsor olarak kadın sporcuların yanında yer aldık.

İNSAN, GÜVENLİK VE DÖNÜŞTÜRÜCÜ KÜLTÜR

Toplumsal yatırım yaklaşımımızın merkezinde, çalışanlarımızın bilgi ve becerilerini topluma taşımasını sağlayan kurumsal gönüllülük programlarımız yer alıyor. "Pozitif Enerji Elçileri" gönüllülük platformumuz aracılığıyla; eğitimde fırsat eşitliği, toplumsal cinsiyet eşitliği, ekolojik çevrenin korunması ve hayvan hakları olmak üzere dört öncelikli alanda çalışmalar yürütüyoruz. Çalışanlarımızın gönüllülük faaliyetlerine daha aktif katılımını teşvik etmek amacıyla, tüm çalışanlarımıza yıllık 20 saat gönüllülük izni tanımladık.

2025 yılında gönüllülerimiz; santrallerimizdeki "Patili Dostlarımızı Koruyoruz" projesine 900 saat, Taşpınar Kuş ve Yarasa Evleri Projesi'ne 400 saat olmak üzere toplam 1.471 saat gönüllülük katkısı sağladı. Yıl boyunca Tohum Otizm Vakfı ile atölye çalışması, Yanındayız Derneği ile toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık atölyesi, Bursa Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerine saha eğitimleri, deprem bölgesindeki konteyner kentte çocuklara yemek dağıtımı ve TOG ile İstanbul Maratonu gibi çeşitli programlarda yer aldık. Gönüllülük çalışmalarımız, Great Place to Work tarafından hazırlanan "2024 En İyi İşverenler – Sosyal Sorumluluk ve Gönüllülük Listesi"nde yer almamızla da tescillendi.

Yerel ekosistemlerin ve yaban hayatının korunmasına yönelik çevre ve toplum programlarımızı da toplumsal yatırımlarımızın bir parçası olarak sürdürüyoruz. Bu kapsamda, Şah RES'in yakınında bulunan ve Türkiye'de tek örnek niteliği taşıyan Ovakorusu Ayı Barınağı ve Rehabilitasyon Merkezi'nde görev yapan çalışanların giderlerini karşılayarak 81 ayının ve diğer yaban hayvanlarının güvenli bir yaşam sürmesine destek oluyor; Balıkesir'in farklı ilçelerinde yürüttüğümüz ağaç dikim kampanyaları kapsamında bugüne kadar yaklaşık 3.000 ağaç diktik.



İNSAN HAKLARI HEDEFLERİMİZ

1. 2030 yılına kadar Great Place to Work (GPTW) Kültür Anketi katılım oranını %100'e ulaştırmak.
2. 2026 yılı itibarıyla çalışan memnuniyeti oranını her yıl %80'in üzerinde tutmak.
3. 2030 yılına kadar iki yılda bir gerçekleştirilen Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI) Anketi puanını %85'e ulaştırmak.
4. 2030 yılına kadar, hayata geçirmeyi planladığımız Kadın Lider Gelişim Programı ile kadın istihdamını güçlendirmek ve üst düzey liderlik rollerine yönelik gelişim fırsatları
5. İşe alım ve terfi süreçlerimizde fırsat eşitliği ve kapsayıcılığı gözeterek, özellikle teknik ve liderlik pozisyonlarında kadın çalışan gücünü ve sayısını 2030 yılına kadar artırmak.
6. Toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerimiz doğrultusunda, 2040 yılına kadar toplam çalışanlarımız içinde kadın çalışan oranını %40'a çıkarmak, ve üst yönetim kademelerinde kadın temsilini %40 seviyesinde korumak.
7. 2030 yılına kadar çalışan başına yıllık gönüllülük süresini 20 saatten 24 saate çıkarmak ve bunun en az 8 saatini Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK) temalı sosyal fayda faaliyetlerine ayırmak.
8. 2026 yılında Galata Wind Akademi Eğitim Programı'nı hayata geçirerek tüm çalışanlara yapay zekâ (AI) beceri temelli ve iş başında liderlik gelişim programları sunmak.
9. 2030 yılına kadar beyaz yaka çalışanlar için mevcuttaki bireysel gelişim planlarının yıllık olarak oluşturulmasını ve performans değerlendirme süreçleriyle %100 entegre edilmesini sağlamak.

ŞİRKETİN KENDİ İŞ GÜCÜ

Sürdürülebilirlik vizyonumuzun merkezinde, çalışanlarımızın deneyimini sürekli geliştirmek ve güçlü bir kurum kültürü yaratmak yer almaktadır. Yenilenebilir enerji sektörünün gerektirdiği teknik uzmanlık, yüksek güvenlik standartları ve dinamik çalışma koşulları doğrultusunda, çalışan bağlılığı ve refahını destekleyen bütünsel bir insan kaynakları yaklaşımı uyguluyoruz. Sürdürülebilir büyümenin ancak çalışan bağlılığı ile mümkün olduğu bilinciyle, çalışanlarımızın parçası olmaktan mutluluk ve gurur duyduğu bir şirket olmayı temel hedef olarak benimsiyoruz.







2025 ÇALIŞAN PROFİLİ

Çalışan Profili Temel Göstergeler Özeti

Aşağıda 2025 yıl sonu itibarıyla çalışan profilimizin temel göstergeleri özetlenmektedir; 2025 yıl sonu itibarıyla Galata Wind'in 67 çalışanı bulunmaktadır. Kadınların iş gücündeki payı %28,4, üst yönetimdeki temsili ise %33,3 düzeyindedir.

Çalışan Profili	2025
Toplam çalışan (kişi)	**67**
Yıl içi ortalama çalışan	66,58
Tam zamanlı çalışan eşdeğeri (FTE)	66,05
Kadın çalışan	19 (%28,4)
Erkek çalışan	48 (%71,6)
Kadın yönetici oranı	%13,4
Üst yönetimde kadın	2 / 6 (%33,3)
Yaş dağılımı (<30 / 30–50 / 50+)	%17,9 / %71,6 / %10,4
Üniversite ve üzeri eğitim	43 (%64,2)
Yaka dağılımı (Beyaz / Gri / Mavi)	%65,7 / %31,3 / %3,0
Ortalama kıdem	5,95 yıl
10 yıl ve üzeri kıdemli	%23,9
Bölge (Marmara / Akdeniz / D.Anadolu)	56 / 8 / 3 kişi

**1 Beyaz Yaka Erkek çalışanımız Yurt dışı bordrosundadır.*

ÇALIŞAN SİRKÜLASYONU

Son üç yılın iş gücü dinamikleri; işe alım, ayrılış ve devir oranlarındaki gelişim aşağıda sunulmaktadır.

Yıl	Ortalama Çalışan	İşe Alım (kişi)	İşten Ayrılan (kişi)	Toplam Devir Oranı	Gönüllü Devir Oranı
2023	57	11	9	%15,79	%3,51
2024	61,25	17	5	%8,16	%1,63
2025	66,58	3	4	%6,01	%3,00

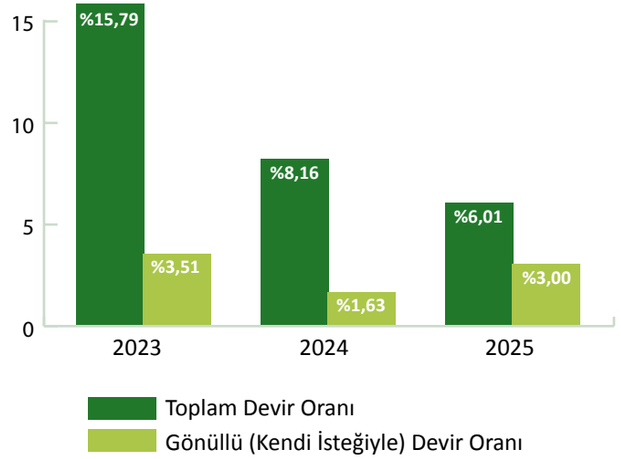
2023 yılında 3 çalışanımızın emeklilik (2EYT, 1 normal emeklilik), 3 çalışanımızın da taşeron kadrosuna geçişi nedeniyle çıkışı yapılmıştır. Emeklilik ve taşeron geçişleri işten çıkış oranına dâhil edilmemektedir. Kendi isteğiyle (gönüllü) işten ayrılma sayımız 2'dir.

2024 yılında ayrılışlardan 1'i emeklilik, 2'si Doğan Holding kadrosuna nakil yoluyla geçiştir. 1 çalışanımız vefat etmiştir. Gönüllü işten ayrılma sayımız 1'dir.

2025 yılında kendi isteğiyle (gönüllü) işten ayrılma sayımız 3'tür; emeklilik nedeniyle ayrılma gerçekleşmemiştir.

2025 yılında gözlemlenen düşük çalışan sirkülasyon oranı, Şirketimizin çalışanlarına verdiği değeri ve pozitif bir çalışma ortamı sağlama yönündeki çabamızı yansıtmaktadır. 2025 raporlama döneminde çalışan sayımızda önemli bir dalgalanma yaşanmamıştır.

ÇALIŞAN DEVIR ORANI (%)



Toplam çalışan devir oranımız, 2023 yılındaki %15,79 seviyesinden 2024 yılında %8,16'e, 2025 yılında ise %6,01'e gerileyerek istikrarlı bir düşüş eğilimi sergilemiştir. Devir oranlarındaki bu iyileşme, çalışan deneyimini güçlendirmeye yönelik uygulamalarımızın ve artan çalışan bağlılığımızın somut bir yansımasıdır. Üst ve orta düzey yönetici kademelerinde devir oranının üç yıl boyunca %0 düzeyinde seyretmesi ve kritik pozisyonlar için yedekleme oranımızın 2025 yılında %100'e ulaşması; kurumsal bilgi birikiminin korunması ve liderlik sürekliliği açısından güçlü bir gösterge oluşturmaktadır. Yetenekli iş gücünü elde tutmayı, uzun vadeli insan kaynağı sürdürülebilirliğimizin temel bir bileşeni olarak konumlandırıyoruz.

Çift Önceliklendirme Analizi Sonuçları: Şirketin Kendi İş Gücü Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Çalışanların geri bildirim ve öneri mekanizmaları aracılığıyla süreçlere katılım sağlaması sonucu organizasyonel iyileştirme ve karar alma süreçlerinin desteklenmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
2	Çalışanlara yönelik uygulamaların kurumsal politika ve süreçler çerçevesinde yürütülmesi ile organizasyon genelinde standart bir çalışan deneyimi oluşturulması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

NEGATİF

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri (Yeri)	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Çalışan deneyiminin organizasyon genelinde farklı uygulamalar nedeniyle değişkenlik gösterebilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Çalışan bağlılığının düşük olması durumunda çalışan devir oranının artması ve işe alım, eğitim ve operasyonel süreklilik maliyetlerinin yükselmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Çalışan gelişim ve eğitim programlarının etkin uygulanması sayesinde çalışan verimliliğinin artması ve operasyonel performansın iyileşmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta
2	Performans değerlendirme süreçleri ile çalışan yetkinliklerinin doğru yönetilmesi sayesinde iş gücü verimliliğinin artması ve maliyet optimizasyonu sağlanması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta
3	Güçlü insan kaynakları yönetimi uygulamaları sayesinde sürdürülebilir finansman ve yatırımcı güveninin desteklenmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Uzun	Orta	Orta

ÇALIŞAN DENEYİMİ PROGRAMLARI

Esnekliği, kapsayıcılık boyutunu da gözeterek kurum kültürümüzün temel bir bileşeni olarak konumlandırıyoruz. Bu doğrultuda 2023 yılında Esnek Çalışma Saatleri uygulamasını, 2024 yılında Esnek İzin Yönetimini ve 2025 yılında Esnek Yan Haklar Sistemi'ni devreye aldık. Çarşamba günleri evden çalışma uygulamamız sürerken; özel gün ve vefat gibi durumlara yönelik İK politikalarımız da geçerliliğini korumaktadır. Bu uygulamaları çalışanlarımızın ihtiyaçları doğrultusunda önümüzdeki yıllarda geliştirmeye devam edeceğiz.

Esnek Yan Haklar sistemi ile çalışan yan haklarımızdaki çeşitliliği genişlettik; sistem kapsamında yol, yemek, bayram ve doğum günü hediyeleri, aile yardımı ile pozisyon ve işin gerekliliklerine bağlı araç/telefon tahsisleri yer almaktadır. Ayrıca 2024 yılında kadın çalışanlarımıza yönelik hayata geçirdiğimiz HPV aşısı uygulamasını 2025 yılında da sürdürdük.

Çalışanlarımızın sağlık ve refahını destekleyen önleyici sağlık uygulamalarımız kapsamında, 2025 yılı içerisinde iş yeri hekimimiz tarafından bulaşıcı hastalıklara yönelik farkındalık eğitimleri düzenlenmiştir. Bu kapsamda gerçekleştirilen HIV ve HPV farkındalık eğitimlerinde bulaşma yolları, korunma yöntemleri, erken tanının önemi, HPV aşısına ilişkin bilgilendirme, damgalanmanın önlenmesi ve sağlık okuryazarlığının geliştirilmesi konuları ele alınmıştır. Söz konusu eğitimlerle çalışanlarımızın sağlık bilincinin artırılması ve koruyucu sağlık yaklaşımının desteklenmesi hedeflenmiştir.

İşveren markası çalışmalarımız kapsamında üniversite ilişkilerine verdiğimiz önemi 2025 yılında da sürdürdük; Boğaziçi Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Gedik Üniversitesi etkinliklerine stand ve panel konuşmacısı olarak katılım sağladık. Staj programımızda araç olarak kullandığımız Youthall Platformu üzerinden Engineering Career Summit etkinliğine katılarak daha geniş bir öğrenci kitlesine ulaşmayı hedefledik.

Galata Wind bünyesindeki tüm çalışanlarımız 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olarak istihdam edilmektedir. Şirketimizde güvencesiz (SGK kapsamı dışında) çalışan istihdamı bulunmamaktadır. Tüm çalışanlarımız tam yasal güvence altında çalışmaktadır. 2025 yılı itibarıyla Şirketimiz bünyesinde geçici ya da yarı zamanlı çalışan istihdamı söz konusu olmayıp, tüm çalışanlarımız tam zamanlı statüde görev yapmaktadır.

Galata Wind olarak kurumsal katkı bazlı bir bireysel emeklilik programı sunmuyor; bunun yerine gönüllülük esaslı devlet emeklilik fonu uygulamasını yürütüyoruz. Çalışan hisse senedi sahipliği programı bu aşamada uygulamalarımız kapsamında bulunmamaktadır.

ÇALIŞAN GERİ BİLDİRİM VE ŞIKÂYET MEKANİZMALARI

2024 yılı Ekim ayında kamuya açıkladığımız **Çalışan Katılım Politikamız** ile çalışanlarımızla karar alma süreçlerimiz arasında doğrudan bağ kurduk. Politikamız; çalışanlarımızın görüş ve önerilerinin karar alma süreçlerine dâhil edilmesini, düzenli geri bildirim mekanizmalarının işletilmesini ve katılım araçlarının yapılandırılmasını hedeflemektedir. Politikamızın bileşenleri öneri sistemi, yöneticiler ile toplantılar, çalışan komiteleri, çalışma grupları, çalışan bağlılığı ve memnuniyet anketleridir.

Energonix Öneri Sistemi: Eylül 2023'te devreye aldığımız ve de her seviyedeki tüm çalışanlarımızı kapsayan sistemimiz aracılığıyla çalışanlarımızdan öneri topluyoruz. Oylama Modülü üzerinden kısa anketler ve katılımlı yönetimi destekleyen uygulamalar yürütüyoruz. Şirketimiz bünyesinde çalışan taleplerini periyodik olarak derleyerek CEO ve/veya CFO'ya sunan bir çalışan temsilcisi belirledik.

Solevento Çalışan Konseyi: 2024 yılında resmi görev ve sorumluluk manifestosu Yönetim Kurulumuz tarafından onaylanan Konseyimiz, 2025 yılında faaliyetlerine aktif olarak başladı. Konseyimiz yıl boyunca planlı ve düzenli olarak 5 toplantı gerçekleştirerek çalışan deneyimi, iç iletişim, kapsayıcılık ve iyi oluş başlıklarında geri bildirimleri ele aldı. Bu çalışmalar sonucunda oluşturulan aksiyon planlarını 3 defa üst yönetim ile paylaştık. Aksiyonların %50'den fazlasını hayata geçirdik. Kalan aksiyonlar için ilgili departmanlarla koordinasyon içinde çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Konsey çalışmalarımız sayesinde ofis ve santral çalışanlarımızı kapsayan, kurumsal hedeflerimizle uyumlu katılımcı bir yaklaşımı destekledik.

Town hall toplantıları, İK geri bildirim oturumları ve online anketler aracılığıyla çalışanlarımızla sürekli diyalog sağlıyoruz.

2025 yılında Galata Wind'in çalışan temsilcisi çalışanlar tarafından özgürce seçilmiş ve çalışma koşulları ile çalışanlara ilişkin konularda yönetimle düzenli olarak iletişim halinde olmuştur.







Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Çalışan Geri Bildirim ve Şikayet Mekanizmaları Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Çalışanların etik hat ve ilgili iletişim kanalları aracılığıyla geri bildirim ve şikayetlerini iletebilmesi sonucunda çalışan görüşlerinin yönetime aktarılması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
2	Etik Hat ve Etik Komite yapısı sayesinde çalışan şikayetlerinin değerlendirilmesi ve incelenmesi süreçlerinin işletilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
3	Çalışanların ayrımcılık ve etik ihlallere ilişkin bildirimlerini güvenli kanallar üzerinden iletebilmesi sonucunda kurumsal şeffaflığın desteklenmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Çalışanların geri bildirim mekanizmalarını kullanmaması veya sınırlı kullanması durumunda çalışan görüşlerinin yönetime yeterince yansımaması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta
2	Şikayet ve geri bildirimlerin değerlendirilme süreçlerinde gecikme yaşanması durumunda çalışan memnuniyeti üzerinde olumsuz etki oluşabilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Çalışan şikayetlerinin etkin şekilde ele alınmaması durumunda çalışan bağlılığının azalması ve buna bağlı olarak çalışan devir oranı ve işe alım maliyetlerinin artması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta
2	Etik ihlal veya ayrımcılık bildirimlerinin artması durumunda kurumsal itibar üzerinde olumsuz etki oluşması ve buna bağlı dolaylı finansal kayıpların ortaya çıkması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Düşük	Düşük
3	Geri bildirim mekanizmalarının çalışanlar tarafından yeterince kullanılmaması durumunda organizasyonel sorunların geç fark edilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Etik hat ve geri bildirim mekanizmalarının etkin şekilde işletilmesi sayesinde çalışan sorunlarının erken tespit edilmesi ve buna bağlı olarak çalışan devir oranı, işe alım ve uyum maliyetlerinin azaltılması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta
2	Etik Komite ve bildirim süreçleri sayesinde çalışan kaynaklı risklerin erken aşamada yönetilmesi ile operasyonel verimlilik kayıplarının önlenmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta

GERİ BİLDİRİM MEKANİZMALARI

Olumlu, şeffaf, açık ve yapıcı iletişim üzerine kurulmuş bir geri bildirim kültürünün öğrenen ve gelişen bir organizasyon yaratılmasında kritik rol oynadığına inanıyoruz. Bu doğrultuda 180 derece ve 360 derece geri bildirim sistemlerimizi 2025 yılında da uyguladık. Uygulama detaylarına "Performans Yönetim Sistemi" başlığı altında yer verdik.

Çalışanlarımızın, toplumun ve diğer paydaşlarımızın insan haklarıyla ilgili kaygı ve beklentilerini güvenli bir şekilde iletebilmeleri amacıyla erişilebilir, gizli ve tarafsız bildirim mekanizmaları oluşturduk. 2021 yılından bu yana Galata Wind'i de kapsayan Doğan Grubu Etik Yardım Hattı faaliyet göstermektedir. Etik Yardım Hattı'na iletilen tüm bildirimler gizlilik ilkesi çerçevesinde değerlendirilmekte olup, erişim yalnızca Etik Komitesi üyeleriyle sınırlandırılmaktadır.

İyi niyetle bildirimde bulunan kişilere yönelik her türlü misilleme, ayrımcılık, baskı, tehdit, yıldırma, görev değişikliği, kariyer gelişiminin engellenmesi veya benzeri olumsuz uygulamalara sıfır tolerans yaklaşımı benimsenmektedir. Bildirimde bulunan kişilerin kimliği, yasal yükümlülükler dışında gizli tutulmakta; olası misilleme iddiaları ayrıca değerlendirilerek gerekli inceleme ve düzeltici aksiyonlar uygulanmaktadır.

2025 yılında Etik Yardım Hattı üzerinden herhangi bir bildirim alınmamıştır.

Çalışanlarımızın, toplumun ve diğer paydaşlarımızın insan haklarıyla ilgili kaygı ve beklentilerini ele almak amacıyla; gizlilik ve anonimlik ilkelerini gözeten, iç ve dış paydaşların erişimine açık, tarafsız ve erişilebilir resmi şikâyet mekanizmaları yürütmekteyiz. Bu mekanizmalar aracılığıyla iletilen bildirimler değerlendirilmekte; insan haklarıyla ilgili olumsuz etkilerin önlenmesi, engellenmesi ve hafifletilmesine yönelik düzeltici ve önleyici faaliyetler uygulanmakta ve takip edilmektedir.

2022 yılında bir dizi iş birliğine dayalı insan hakları girişimine katıldık ve insan hakları yönetimine yaklaşımımızı bilgilendirmek amacıyla meslektaşlarımız, sivil toplum kuruluşları ve kamu kurumlarıyla dış etkileşimimizi sürdürdük.

Galata Wind, kendi operasyonlarında insan haklarıyla ilişkili riskleri çalışan geri bildirim kanalları, Etik Yardım Hattı, yerel paydaş iletişimi ve saha şikâyet mekanizmaları ve insan kaynakları süreçleri aracılığıyla izlemektedir. Galata Wind, bu mekanizmalar aracılığıyla iletilen bildirimler ilgili fonksiyonlar tarafından değerlendirilmekte; gerekli görülen durumlarda önleyici ve düzeltici aksiyonlar tanımlanarak ilgili süreçlere entegre edilmektedir.

Paydaş katılım mekanizmaları ve yerel şikâyet mekanizmaları, yerel toplulukların içinde veya yakınında bulunan operasyonel sahaların %100'ünde uygulanmaktadır.

2025 raporlama döneminde Galata Wind'in kendi operasyonlarına ilişkin insan hakları yönetimi politika taahhütleri, çalışan bildirim mekanizmaları, saha uygulamaları, İSG yönetim sistemi ve paydaş geri bildirim süreçleriyle desteklenmiştir. Şirket, insan hakları risklerinin izlenebilirliğini ve değerlendirme sonuçlarının sistematik raporlanmasını güçlendirmek amacıyla değerlendirme kapsamı, payda ve metodoloji yapısını geliştirmeyi sürdürmektedir.

Galata Wind, katılımın önündeki engelleri ele alarak ve erişilebilir proje/operasyon bilgileri sağlayarak yerel paydaşların etkin katılımını desteklemektedir.

Galata Wind, yerel toplulukların paydaş katılımı yaklaşımının etkinliğine ilişkin algılarını periyodik olarak değerlendirmekte ve sonuçları iyileştirme amacıyla kullanmaktadır.

ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ VE SERTİFİKASYONLAR

Mevcut çalışan bağlılığı ve kültürümüzü ölçümlemek, gerekli aksiyonları almak ve bu süreci sürdürülebilir kılmak amacıyla 2025 yılında üç ayrı anket çalışması gerçekleştirdik.

ÇALIŞAN ANKET ÇERÇEVESİ

	Sahibi	2025 Anket Tarihi	En Son Yapıldığı Yıl
Değerler Anketi	Doğan Holding	Nisan 2025	2022
DEI Anketi	Galata Wind	Haziran 2025	2023
Great Place to Work Anketi	GPTW	Eylül 2025	2024

Global ortalaması 51, sektör ortalaması 59 olan Değerler Anketi'nde 81 skoru aldık. Söz konusu skor, 2022 yılından sonra hayata geçirdiğimiz aksiyonlar ve kültürel çalışmalarımızda elde ettiğimiz başarının görünür bir göstergesidir.

2023 yılında DEI Anketi'ni Türkiye'de ilk uygulayan şirketlerden biri olarak, anketin tekrarını 2025 yılında gerçekleştirdik. 2023 yılında %79 olan DEI skorumuz, 2025 yılında %81'e yükseldi. Anketin alt kırılımlarında yer alan temel göstergelerde de 2023 yılına kıyasla anlamlı iyileşmeler kaydedildi. Terfi süreçlerinde cinsiyet eşitliği algısı, kariyer ilerlemesinde fırsat eşitliği ve kapsayıcı politika uygulamaları gibi başlıklardaki sonuçlar sağdaki tabloda yer almaktadır.

Terfi süreçlerine ek olarak işe alım süreçlerimizde de cinsiyet eşitliğini gözetiyor; kapsayıcı işe alım uygulamalarımızla kadın çalışan ve aday temsilini destekliyoruz.

DEI ANKET SONUÇLARI

Soru	2023	2025
Terfiler belirlenirken cinsiyet hiç önemli değil	%75	%94
Kadın ve erkekler eşit fırsatlara sahip	%98	%100
Kariyerimde ilerlerken cinsiyetim zorluk yaratmayacak	%91	%94
Terfi uygulamaları çeşitliliği destekliyor	%84	%85
Şirket politikaları kapsayıcı	%75	%77
Her türlü sosyoekonomik geçmişe sahip ve farklı kişiler işe alınıyor	%84	%89

GPTW aracılığıyla gerçekleştirdiğimiz Great Place to Work kültür anketine %98 oranında katılım sağladık. İlgili kurumun %65 skoru başarı kriteri olarak kabul ettiği ankette, %88 başarı skoru ile Great Place to Work sertifikasını almaya hak kazandık ve sonuçlara göre 2025 çalışan memnuniyet oranımızı 2024'e göre %5 artırmayı başardık. GPTW kurumunun geri bildirimlerine göre eşitlik, gelişim ve topluma katkı gibi öncelikli değerlerde ortalamanın üzerinde puan aldık. Anket çalışması kapsamında 2025 yılında aşağıdaki kategorilerde ödül almaya hak kazandık:

- En İyi İşverenler
- En İyi İşverenler – Üretim
- En İyi İşverenler – Sosyal Sorumluluk ve Gönüllülük
- Best Workplaces for Women

2025 yılında Galata Wind, kendi faaliyetleri, yüklenicileri, tedarikçileri veya yerel topluluklar genelinde Şirketin neden olduğu veya katkıda bulunduğu herhangi bir fiili insan hakları ihlali tespit etmemiştir.

Bu doğrultuda, vakaya özgü herhangi bir iyileştirme/giderim sürecine ihtiyaç duyulmamıştır.

EĞİTİM, YETKİNLİK VE GELİŞİM

2026 yılında Galata Wind Akademi Gelişim Programları'nın hayata geçmesi planlanmaktadır. Bu programlar hayata geçmeden önce uygulanan gelişim envanterleri, her program bitişinde tekrar uygulanarak eğitim etkinlikleri değerlendirilecektir. Bu kapsamda, daha fazla çalışanımızın yapay zekâ (AI) beceri temelli (skill-based) ve iş başında (on-the-job) liderlik eğitim almasını hedefliyoruz.

İç eğitim programlarına ek olarak, çalışanlarımızın mesleki ve kişisel gelişimlerini desteklemek amacıyla dış eğitim ve sertifika programlarına katılımları teşvik edilmekte, uygun programlara erişimleri sağlanmakta ve öğrenim ücretlerine yönelik destek mekanizmaları sunulmaktadır. Çalışanlarımızın teknik, yönetsel ve kişisel gelişimlerini desteklemeyi, kurumsal hedeflerimizle uyumlu bir yetenek havuzu oluşturmayı ve performans yönetimini şeffaf, adil ve sürdürülebilirlik stratejimizle entegre bir yapıda yürütmeyi yetenek yönetimi yaklaşımımızın temel çerçevesi olarak benimsiyoruz. Bu çerçevede, çalışanlarımızın bireysel kariyer yolculuklarını desteklerken Şirketimizin uzun vadeli dayanıklılığını da güçlendiriyoruz.

Çalışanlarımızın gelişimine verdiğimiz önem doğrultusunda eğitim programlarımızı 2025 yılında da sürdürdük. Koçluk sertifikasına sahip yöneticilerimiz aracılığıyla koçluk seansları devam etti. Kadınların kariyer gelişimine katkı sağlamak amacıyla 2024 yılında başlattığımız "Kadın Lider Gelişim Programı"mız devam etmektedir. Bu kapsamında üç n-2 kadın yöneticimiz eğitimlere katılmıştır.Eğitim etkinliğinin değerlendirilmesine yönelik çalışmalarımızı 2025 yılında tamamladık. 2026 yılında uygulamaya almayı planladığımız eğitim platformu ile Galata Wind Akademi Gelişim Programları'nı da hayata geçireceğiz. Söz konusu programlar başlamadan önce uygulanan gelişim envanterleri, her program bitiminde yeniden uygulanarak eğitim etkinlikleri sistematik biçimde değerlendirilecektir. Ayrıca 2025 yılında 2026 yılında hayata geçirilmesi plananan çalışanlar için kapsamlı bir gelişim programı olan "Galata Wind Akademi"nin alt yapısını tamamladık.

Hem santrallerimizde hem de merkez ofisimizde yasal olarak alınması gereken İş Sağlığı ve Güvenliği, İlk Yardım, Yangın, Bilgi Güvenliği ve Enerji Yöneticiliği gibi zorunlu eğitimleri sürdürdük. Teknik eğitimlerimiz; Kurumsal Sürdürülebilirlik, Etik ve İtibar gibi tüm çalışanlarımızın katıldığı eğitimler ile çalışanlarımızın yetkinliklerini geliştirmeye yönelik bireysel eğitimleri kapsamaktadır.

Her periyodik ISO 9001 / 14001 / 45001 / 10002 / 50001 Kalite, Çevre, İş Güvenliği, Müşteri Memnuniyeti ve Enerji Yönetim Sistemleri denetim sürecinde ilgili çalışanlarımıza Entegre Yönetim Sistemleri, Bilgi Güvenliği Farkındalığı, Enerji Tasarrufu ve Verimli Kullanımı, Çevre Güvenliği ve Atık Yönetimi, İç Denetim ile Müşteri Memnuniyeti ve Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK) gibi konularda iç eğitimler vermekteyiz. 2025 yılında İSG zorunlu eğitimleri lokasyon bazlı İSG uzmanı ve işyeri hekimlerince verildi.

2025 yılında çalışanlarımıza toplam 2.106 saat eğitim verdik ve çalışan başına ortalama eğitim saatimiz 32 saat olarak gerçekleşti. Eğitim dağılımının kadın-erkek kırılımı aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

EĞİTİM SAATLERİ VE KİŞİ BAŞI ORTALAMA

2025	Toplam Eğitim Saati			Kişi Başı Ortalama		
	Kadın	Erkek	**Toplam**	Kadın	Erkek	**Toplam**
Yasal / Zorunlu Eğitimler	124	782	**906**	7	17	**14**
Kişisel Gelişim	99	297,5	**396,5**	6	6	**6**
Liderlik Eğitimleri	192	168	**360**	11	4	**6**
Teknik Eğitim	181	262,5	**443,5**	10	6	**7**
Toplam	**596**	**1.510**	**2.106**	**33**	**32**	**32**

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE ÇEVRE EĞİTİMLERİ

Üst yönetim (direktör ve C-seviye dâhil) olmak üzere tüm çalışanlarımız, sürdürülebilirlik ve çevre alanlarında küresel dinamikler ile sektörel gelişmelere ilişkin farkındalıklarını artırmak ve iş geliştirme kapsamındaki yetkinliklerini güçlendirmek amacıyla çevrimiçi eğitim portalımızda tanımlanan eğitimleri yıl boyunca tamamlamakla yükümlüdür. Buna ek olarak, tüm çalışanların bireysel performans hedefleri içerisinde KPI'lar tanımlanmakta olup, bu KPI'ların belirli bir yüzdesi şirketin genel başarısına katkı sağlama amacıyla sürdürülebilirlik performansına ve sürdürülebilir üretim yaklaşımına entegre edilmektedir. KPI'lar müdür, direktör ve uzman seviyelerinde farklı ağırlıklarla belirlenmekte; her çalışanın bireysel başarısı şirketin sürdürülebilirlik performansı ve sürdürülebilir üretim hedeflerine doğrudan katkı sağlamaktadır. Bu yapı, şirketimizin temel prensibi olan sürdürülebilir üretim odağını kurumsal performans yönetim sistemine bütüncül şekilde yansıtmaktadır. 2025 senesinde bu eğitimlere dâhil edilen konular aşağıdaki gibidir:

Eğitim Adı	Süre
ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi Hakkında Bilgilendirme	32 dk
Sürdürülebilirlikte Yeni Çağ: ESG (ÇSY) Yaklaşımı	40 dk
ISO 50001:2018 Enerji Yönetim Sistemi Hakkında Bilgilendirme	2 sa 52 dk
Sürdürülebilirlik ve Yeşil Dönüşüm	40 dk
Sıfır Atık Hakkında Bireysel Farkındalık	40 dk
Sürdürülebilir Bir Dünya için Bireysel Farkındalık	40 dk

Üst düzey yöneticilerimizin (C-level) sürdürülebilirlik, kurumsal yönetişim ve sektörel gelişmelere yönelik bilgi ve yetkinliklerinin güncel tutulması amacıyla yurt içi ve yurt dışı eğitim ve konferans katılımlarını destekliyoruz. 2025 yılında üst düzey yöneticilerimizin eğitim ve konferans katılımı toplam 28 gün olarak gerçekleşmiştir.

Sorumlu ve dayanıklı tedarik zinciri oluşturma stratejimiz kapsamında çalışanlarımızın yanı sıra, satın alma birimi çalışanları ve tedarikçilerimize de sürdürülebilirlik alanında farkındalığı artırmak amacıyla tedarikçilerimiz ile düzenli olarak bir araya gelmekteyiz. 2025 senesinde çevrimiçi ve fiziksel olarak tedarikçilerimiz ile bir araya gelerek toplam 20 saat sürdürülebilirlik konularında bilgilendirici eğitim verilmiştir.

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Eğitim, Yetkinlik ve Gelişim Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Çalışanların mesleki gelişimlerinin desteklenmesi ile organizasyon genelinde bilgi ve yetkinlik seviyesinin artırılması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
2	Performans değerlendirme süreçleri ile çalışan gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve buna uygun gelişim planlarının oluşturulması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
3	Çalışan gelişim programları ile organizasyon içinde kritik yetkinliklere sahip insan kaynağının sürdürülebilirliğinin desteklenmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Çalışanların gelişim ihtiyaçlarının doğru belirlenmemesi durumunda eğitim yatırımlarının etkinliğinin sınırlı kalabilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Bölgesel	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta
2	Yoğun operasyonel iş yükü nedeniyle çalışanların eğitim ve gelişim faaliyetlerine katılımının sınırlı kalabilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Bölgesel	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta

YETENEK YÖNETİMİ VE YEDEKLEME SİSTEMİ

2021 yılında hayata geçirdiğimiz 9 Kutucuk Yetenek Yönetimi Sistemi'ni 2025 yılında da uygulamaya devam ettik. Aynı zamanda kritik rol belirleme ve yedekleme sistemimizi "Kritik Rol Belirleme" anketi yoluyla sürdürdük. Genç yetenek belirleme çalışmalarımıza potansiyel değerlendirme anketleri aracılığıyla devam ettik.

Nisan 2025 itibarıyla tüm n-1 ve n-2 yöneticilerimiz, İK Bölümü aracılığıyla kendi çalışanlarına yönelik 39 soruluk bir yetkinlik anketi uyguladı. Çalışanlarımızın potansiyellerinin değerlendirildiği bu anket sayesinde 2024 yılı performans çıktıları ile n-1 ve n-2 düzey çalışanların kutucukları belirlendi. Üst yönetim ile gerçekleştirdiğimiz kalibrasyon ve yetenek yönetimi toplantılarında, ilgili çalışanların gelişim alanlarını tespit ettik ve 2025 yılında olduğu gibi 2026 yılında da liderlik programlarına katkı sağlayacak şekilde planlamalar yaptık.

2025 yetenek yönetimi toplantımızda kritik roller ve bu rollerin yedeği olabilecek çalışanlar üzerinde değerlendirme yaptık. 2024 yılı itibarıyla Şirketimiz bünyesinde n-1 ve n-2 çalışanlarla beraber, Yönetim Kurulu Üyelerimizin de yedeklerini belirlemiştik. İlgili yöneticilerin ve çalışanların gelişim alanları ile kariyer planlamalarına ilişkin yol haritalarını hazırladık. 2025 yılında yetenek yönetimi kapsamında 4-6 çalışanımızı daha genç yetenek havuzuna dâhil ettik. Genç yetenek havuzunun geliştirilmesi, her yıl şirket hedeflerimiz arasında yer almaktadır.

KARİYER VE TERFİ YÖNETİMİ

İşe alım ve işveren markası çalışmalarımız kapsamında, 2025 yılında da ihtiyaçlarımız doğrultusunda oluşturulan yeni kadroların işe alım ve oryantasyon/uyumlanma süreçlerini başarıyla tamamladık. İhtiyaçlar doğrultusunda oryantasyon süreçlerimizde bir iyileştirme çalışması yaparak Eylül 2025 itibari ile "Galata Wind Enerji Hücresi" adını verdiğimiz yeni sürecimizi devreye aldık. Aramıza yeni katılan arkadaşlarımız için 6 ay boyunca hem içeriklerini zenginleştirdiğimiz, değerlendirme süreçlerini de içine alan çok daha verimli bir süreci hayata geçirmiş olduk.

Kariyer gelişim planlarını, Performans Yönetim Sistemi (PYS) üzerinden izlediğimiz hedef ve performans çıktıları ile uyumlu biçimde hazırlıyoruz. Yetenek Yönetimi toplantılarında belirlediğimiz yol haritaları, terfi süreçlerinin ana girdisini oluşturmaktadır.

Kadın çalışanlarımızın kariyer yolculuklarını desteklemek, yetenek yönetimi yaklaşımımızın ayrılmaz bir parçasıdır. Kadın mühendisler için yerel istihdamda pozitif ayrımcılık uygulamakta; Kadın Lider Gelişim Programı ile üst düzey liderlik rollerine yönelik gelişim fırsatları sunmaktayız. 2030 yılına kadar, hayata geçirmeyi planladığımız kadın mentorluk programı ile bu yaklaşımımızı daha da güçlendirmeyi hedefliyoruz.

Temel önceliklerimizden biri, kadın çalışan ve kadın yönetici sayımızı artırmaktır; yetenek yönetimi ve kariyer gelişimi uygulamalarımızı bu hedef doğrultusunda yürütüyoruz.

PERFORMANS YÖNETİM SİSTEMİ

Yapılan işin adil bir şekilde değerlendirilmesi, geri bildirim sürecinin devamlılığı ile değerlendirme sonuçlarının gerek maddi olarak gerekse kariyer imkanları ve gelişim açısından çalışanlarımıza adil şekilde yansıtılması ve takdir edilmesi, **İnsan Kaynakları Politikalarımız** kapsamında önem verdiğimiz başlıklardır. Performans Yönetim Sistemi'mizin uygulanmasına 2025 yılında da tüm beyaz yaka çalışanlarımızın katılımıyla devam ettik.

Performans yönetimi yaklaşımımız, bireysel başarıların ölçülmesi aynı zamanda çalışanlarımızın gelişim planlarının hazırlanmasını, kurumsal hedeflerle uyumun sağlanmasını ve sürdürülebilirlik performansının iş süreçlerine entegrasyonunu hedefleyen stratejik bir araç niteliğindedir. Sürdürülebilirlik stratejimiz ve yıllık iş planlarımızla ilişkilendirilen tüm beyaz yakalı çalışanlarımızın hedeflerini Performans Yönetim Sistemi (PYS) üzerinden takip ediyoruz. Performans yönetimi yaklaşımımız kapsamında çalışanlarımız, yöneticileriyle birlikte hem iş hedeflerini hem de gelişim alanlarını belirliyor; bu sayede bireysel kariyer gelişimini desteklerken kurumsal önceliklerimizi de aynı anda güçlendiriyoruz.

Olumlu, şeffaf, açık ve yapıcı iletişim üzerine kurulu geri bildirim kültürünün öğrenen ve gelişen bir organizasyon yaratılmasındaki kritik rolünden hareketle, çalışanın da bazı yetkinlikleri ile ilgili yöneticisine geri bildirim vermesini mümkün kılan 2022 yılında devreye aldığımız 180 derece geri bildirim sistemimizin devamlılığını 2025 yılında da sağladık. Bu kapsamda çalışanlarımız, hedef gerçekleştirme döneminde yöneticilerini lider yetkinlik modelini kapsayan bir anket yöntemiyle değerlendirdi. Ekibi üç kişiden fazla olan yöneticilere anket sonuçlarını anonim olarak İK birimi aracılığıyla ilettik. Anket sonuçları, 2026 yılındaki liderlik gelişim programlarımıza da girdi sağlayacaktır.

360 derece değerlendirme çalışmalarımız kapsamında 2025 yılında n-1 seviyesinde uygulama gerçekleştirdik. Geri bildirimleri paylaştık ve gelişim planları oluşturduk.

ADİL ÜCRET VE EŞİT ÜCRET

Çalışanlarımızın refahını profesyonel gelişimle birlikte yaşam kalitesiyle de ilişkilendiriyor, çeşitliliği, eşitliği ve kapsayıcılığı sürdürülebilir iş kültürümüzün ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz. Tüm çalışanlarımıza eşit fırsatlar sunmayı, ayrımcılığı önlemeyi ve iş ortamında kapsayıcı bir kültürün teşvik edilmesini kurumsal politika düzeyinde taahhüt ediyoruz.



Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Adil Ücret ve Eşit Ücret Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Ücretlendirme sisteminin görev tanımına dayalı ve "eşit işe eşit ücret" yaklaşımıyla yürütülmesi sonucunda benzer işlerde ücret eşitliğinin desteklenmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
2	Ücret politikasının performans değerlendirme sistemi çıktıları ve pazar trendlerine göre düzenli revize edilmesi sonucunda ücret yapısının güncel piyasa koşullarıyla uyumlu tutulması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
3	Tüm çalışanlara eşit fırsatlar sunulması ve ayrımcılığın önlenmesinin kurumsal politika düzeyinde taahhüt edilmesi sonucunda ücret ve kariyer süreçlerinde eşitlik ilkesinin güçlenmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
4	Ayrımcılığa sıfır tolerans yaklaşımının insan hakları, İK politikası ve etik kurallar kapsamında benimsenmesi sonucunda ücretlendirme ve çalışan deneyimi süreçlerinde ayrımcı uygulamaların önlenmesinin desteklenmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Görev tanımına dayalı ücretlendirme sistemi sayesinde ücret yapısının iç dengelerinin korunması ve çalışan bağlılığının desteklenmesi ile işe alım ve çalışan devir maliyetlerinin azalması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta
2	Ücret politikasının performans çıktıları ve pazar trendlerine göre belirlenmesi sayesinde rekabetçi ücret yapısının korunması ve nitelikli iş gücünü çekme maliyetlerinin optimize edilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta
3	Esnek yan haklar sisteminin uygulanması ile çalışan memnuniyetinin artması ve buna bağlı olarak dolaylı maliyetlerin (devir, işe alım, adaptasyon) azalması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta

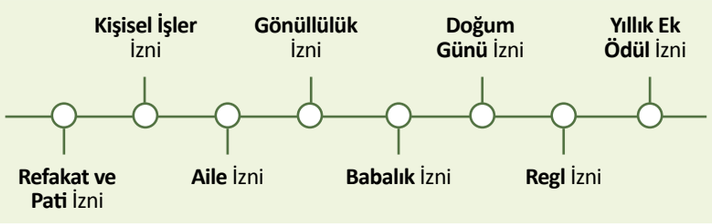
ÇALIŞAN REFAHI VE YAN HAKLAR

Tüm çalışanlarımızı ve ailelerini kapsayan özel sağlık sigortası, tamamlayıcı sağlık sigortası ve hayat sigortası uygulamamızı sürdürüyoruz. 2023 yılında hayata geçirdiğimiz Esnek Çalışma Saatleri uygulamasının ardından 2024 yılında Esnek İzin Yönetimi'ni devreye almıştık. Çarşamba günleri evden çalışma uygulamasını sürdürüyor; özel gün ve vefat gibi durumlara yönelik **İnsan Kaynakları Politikalarımızın** geçerliliğini koruyoruz.

Esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma ve esnek izin uygulamalarımızla çalışanlarımızın iş-yaşam dengesini destekliyoruz. Çalışma süreleri yürürlükteki mevzuata uygun şekilde yönetilirken, çalışanların refahını ve sürdürülebilir çalışma koşullarını destekleyen uygulamalar düzenli olarak gözden geçirilmektedir. Bu kapsamda çalışma saatlerimizi 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirlenen yasal sınırlar çerçevesinde uyguluyoruz.

Galata Wind, MultiSport üyeliği, spor salonu ve masa tenisi olanaklarına erişim, yoga, masaj hizmetleri ve beslenme danışmanlığı gibi uygulamalarla çalışanlarının fiziksel sağlığını ve refahını desteklemektedir. Galata Wind, nefes terapisi, yoga ve diğer yapılandırılmış iyi yaşam uygulamalarını içeren çalışan esenliği programları aracılığıyla iş yerinde ruhsal iyilik hâlini ve stres yönetimini desteklemektedir.

GALATA WIND OLARAK ESNEK İZİNLERLE HAYATA DAHA FAZLA ZAMAN AYIRIYORUZ



TOPLAM KULLANILAN İZİN GÜNLERİ

İzin Çeşidi	İzin Sayısı
Yıllık İzin (Avans izinleri dâhil)	271,5 İş Günü
Doğum, Ebeveynlik, Mazeret İzni, Okulun İlk Günü/ Karne Günü İzni,Doğum Günü İzni,Gönüllülük izni, Refakat ve Pati İzni	140,5 İş Günü

Galata Wind, ebeveyn iznine ek olarak, çalışanlarının fiziksel veya ruhsal sağlık koşulları nedeniyle bakıma ihtiyaç duyan uygun birinci derece yakınlarına refakat veya bakım sağlamaları amacıyla ücretli refakat/bakım izni sunmaktadır.

GALATA WIND ÇALIŞAN İZİNLERİ

Açıklama	Yasal İzin Süresi	Galata Wind İzin Süresi
Evlilik İzni	5 Gün	5 Gün
Çalışanın Çocugunun Dünyaya Gelmesi (Kadın Çalışanlar İçin)	16 Hafta (Tek Bebek) 18 Hafta (Çoğul Bebek)	16 Hafta (Tek Bebek) 18 Hafta (Çoğul Bebek)
Kariyerimde ilerlerken cinsiyetim zorluk yaratmayacak	18 Hafta	18 Hafta
Çalışanın Çocugunun Dünyaya Gelmesi (Erkek Çalışanlar İçin)	5 Gün	10 Gün
Evlat Edinme İzni	3 Gün	3 gün
Çalışanın 1. Derece Yakını Anne/Baba/Eş/Çocuk/Kardeş Vefatı	3 Gün (Kardeş dâhil değil)	3 Gün (Kardeş Dâhil)
Çalışanın 2. Derece Yakını Vefatı	-	1 Gün
Taşınma İzni	-	1 Gün
Okulun İlk Günü İzni	-	Yarım Gün
Karne Günü İzni	-	Yarım Gün
Özel Gün İzni (Kadın Çalışanlar İçin)*	-	Ayda 1 Gün
Doğum Günü İzni	-	1 Gün
Refakat ve Pati İzni*	-	Değişkenlik gösterir
Yıllık Ödül İzni	-	Kıdeme göre 2 veya 4 gün
Gönüllülük İzni*	-	Yılda 20 saat

**Yönetici inisiyatifi ile alınabilecek izinler*

ÜCRETLENDİRME YAKLAŞIMIMIZ

Çalışanlarımıza yönelik ücretlendirme yaklaşımımızı, 12 Aralık 2025 tarih ve 2025/27 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile yürürlüğe aldığımız **Ücret Politikamız** çerçevesinde yapılandırdık. Politikamızı; Şirketimizin stratejik hedefleri ve sürdürülebilirlik öncelikleri doğrultusunda TSRS 1 ve TSRS 2, ESRS S1 "Own Workforce" ile Sermaye Piyasası Kurulu II-17.1 Kurumsal Yönetim Tebliği hükümleriyle uyumlu olarak hazırladık. Politikamızı yıllık olarak gözden geçiriyor, gerekli görülen hallerde Yönetim Kurulu onayıyla güncelliyoruz.

Eşit İşe Eşit Ücret İlkesi: Ücret politikamızda da belirttiğimiz gibi "eşit işe eşit ücret" ilkesini benimsedik. Çalışanlarımızın haklarına değer veriyor; aynı iş yerinde çalışan ve benzer kategoride iş yüküne sahip kişilere eşit ücret verilmesi gerektiğine inanıyoruz. Bu doğrultuda çalışanlarımızın görev tanımları ve görevlendirmeleri ile performans ve ödüllendirme kriterlerini oluşturduk ve tüm çalışanlarımıza duyurduk.

Çalışanlara yapılan fazla mesai ödemeleri, yürürlükteki ücretlendirme kuralları ve mevzuata uygun olarak gerçekleştirilmektedir. Çalışanların fazla çalışma süreleri de dahil olmak üzere çalışma saatleri, holding insan kaynakları platformu aracılığı ile sistematik olarak izlenmektedir.

Galata Wind, yılda en az bir kez cinsiyete dayalı ücret farkı analizi gerçekleştirmektedir. Analiz sonuçları İnsan Kaynakları tarafından değerlendirilmekte ve gerekli durumlarda düzeltici faaliyetler belirlenmektedir.

Piyasa Koşullarına Uyum ve Performansa Dayalılık: Ücret seviyelerini belirlerken ve güncellerken piyasa eğilimleri ile performans değerlendirmelerini dikkate alıyor; yıllık ücret artışlarını işverenin uygun gördüğü dönemlerde ücretlere yansıtıyoruz. Performansı, ücretlendirme ve ödül mekanizmalarımızın temel unsuru olarak ele alıyor; performans kriterlerini şeffaf biçimde tanımlıyoruz.

Sürdürülebilirlik Hedeflerinin Entegrasyonu: Çalışanlarımızın ücretlerini; üstlendikleri görev, sorumluluk, tecrübe ve kritik başarı göstergelerinin yanı sıra Şirketimizin strateji ve politikalarına, performansına ve ESG (ÇSY) performansına olan bireysel katkılarına göre belirliyoruz. Kilit pozisyonlardaki çalışanlarımız için karbon emisyonlarının azaltılması ve enerji verimliliği hedeflerine ulaşma performansı, ücretlendirme kriterleri arasında yer almaktadır.

Yan Haklar ve Teşvikler: 2025 yılında çalışan yan haklarımızdaki çeşitliliği genişletmek amacıyla Esnek Yan Haklar Sistemi'ni uygulamaya aldık. Yan haklarımız arasında yol, yemek, bayram ve doğum günü hediyeleri, aile yardımı ile pozisyona ve işin gerekliliklerine bağlı olarak araç/telefon tahsisleri yer almaktadır. Tüm kadın çalışanlarımıza HPV aşısını yan hak olarak tanımladık ve uygulamamızı sürdürüyoruz.

Tüm çalışanlarımız, görev seviyelerine göre sunulan yan hak paketlerinden yararlanmaktadır. Performansa dayalı primler ile çalışanın yer aldığı projeler ve ortak hareket edilen ekiplerin hedeflerine ulaşma durumuna bağlı bağlı ödül sistemleri uyguluyoruz. 2025 raporlama döneminde Şirketimizde işe alma primleri veya işe alma teşvik ödemeleri uygulanmamış; işten ayrılma durumlarına özel ek ücretlendirme politikası ile geri alma (clawback) hükümleri yürürlüğe alınmamıştır.

Diyalog ve Bilgilendirme: Çalışanlarımıza Şirketimizin finansal durumu, kariyer olanakları ve ücret politikaları hakkında düzenli aralıklarla şeffaf biçimde bilgi veriyoruz. Çalışan geri bildirimlerini aktif olarak topluyor; bu geri bildirimleri politikalarımızın gözden geçirilme ve iyileştirilme süreçlerinde dikkate alıyoruz.

Galata Wind **Ücret Politikamız**, kurumsal internet sitemiz üzerinden kamuoyunun erişimine açıktır.

ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK

Galata Wind, işe alım, kariyer gelişimi, ücretlendirme ve diğer tüm insan kaynakları süreçlerinde eşit fırsat ilkesini benimsemekte; engellilik durumu da dâhil olmak üzere hiçbir ayrımcılığa izin vermemektedir. Şirketimiz, yürürlükteki Türk iş mevzuatı kapsamında engelli çalışan istihdam kotasına tabi çalışan sayısına raporlama döneminde henüz ulaşmamış olmakla birlikte, engelli bireylerin istihdamına yönelik herhangi bir kısıtlayıcı uygulama bulunmamakta; tüm işe alım süreçleri yetkinlik ve eşit fırsat ilkeleri doğrultusunda yürütülmektedir. Şirketimiz, eşit fırsat ve ayrımcılık yapmama ilkesini tüm çalışanları için uygulamakla birlikte, yürürlükteki kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuat ve veri minimizasyonu ilkesi doğrultusunda çalışanların etnik kökeni, dini, cinsel yönelimi veya benzeri hassas kişisel verilerini toplamamakta ve raporlamamaktadır.

ÖDÜLLENDİRME VE TEŞVİK

Prim ve ödüllendirme sistemimiz, kısa ve uzun vadeli teşvik unsurlarını bir arada içermektedir. Çalışanlarımızın performans değerlendirmelerini yalnızca finansal çıktılarla değil, aynı zamanda sürdürülebilirlik metrikleri ile de ilişkilendiriyoruz. Bu yaklaşımımız, çalışan performansı ile kurumsal sürdürülebilirlik hedeflerimiz arasında doğrudan bir bağ kurulmasını sağlamaktadır.

2025 yılında çalışan bağlılığı göstergelerimizde artış kaydettik. Terfi eden ve gelişim programlarına katılan çalışan sayımızda da olumlu yönde gelişmeler gözlemledik. Ödüllendirme ve teşvik süreçlerimizi, Performans Yönetim Sistemi'mizin çıktıları ile güncel pazar trendlerine göre belirliyor ve düzenli olarak revize ediyoruz.



Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Tüm çalışanlara eşit fırsatlar sunulması ve ayrımcılığın önlenmesinin kurumsal politika düzeyinde taahhüt edilmesi ile kapsayıcı bir çalışma ortamının oluşturulması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
2	Ayrımcılığa sıfır tolerans yaklaşımının İnsan Hakları Politikası ve Etik Kurallar kapsamında benimsenmesi ile çalışanlar arasında eşitlik ilkesinin desteklenmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
3	Kadın çalışanların mühendislikten yöneticiliğe kadar tüm rollerde yer almasının teşvik edilmesi ile organizasyonel çeşitliliğin artırılması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Çeşitlilik ve kapsayıcılık uygulamalarının organizasyon genelinde homojen şekilde uygulanmaması durumunda çalışan deneyiminde farklılık oluşabilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta

POLİTİKA VE YÖNETİM YAKLAŞIMIMIZ

ÇEK - POLİTİKA ALANLARI VE YAKLAŞIM

Alan	Yaklaşımımız
Politika ve Yönetim	**İnsan Hakları Politikası, İnsan Kaynakları Politikası** ile **Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri** kapsamında, ayrımcılığa sıfır tolerans ilkesini benimsedik.
Geri Bildirim Odaklılık	Etik Yardım Hattı ve Doğan Etik Komitesi aracılığıyla çalışanlarımız, ayrımcılık ya da etik dışı uygulamalar konusunda şikâyetlerini güvenle iletebilmektedir.
Değer Üretme	Eşit işe eşit ücret politikamız yürürlüktedir. Çalışan ücretlendirme süreçlerimizde kapsayıcılık ilkesini gözetiyor, tüm İK süreçlerimizi bu çerçevede yönetiyoruz.

2025 raporlama döneminde Şirketimizde ayrımcılık vakası söz konusu olmamıştır. Olası bir durumda Etik Prosedürümüz devreye girmektedir. Bildirimler İnsan Kaynakları ve hukuk birimlerimizin koordinasyonunda, Etik Yardım Hattı üzerinden gizlilik esasıyla incelenmektedir. Bildirimde bulunan kişiler olası misillemelere karşı korunmakta ve iyileştirme aksiyonları ile çözüme kavuşturulan vakalar tekrar yaşanmaması adına sürekli izlem altında tutulmaktadır.

KADININ GÜÇLENDİRİLMESİ VE KARİYER YOLCULUĞU

Kadının güçlendirilmesini temel yaklaşımlarımızdan biri olarak benimsiyoruz. Kadın çalışanlarımızı daha fazla inisiyatif almaya teşvik ediyor; mühendislikten yöneticiliğe kadar her alanda sektöre katılımını artırmayı hedefliyoruz. Halka arzımız sırasında, iki yıl içinde merkez yönetici kadrolarındaki kadın yönetici oranını %30'un üzerine çıkarma ve Yönetim Kurulu'nda en az bir kadın yönetici bulundurma taahhüdümüzü 2022 yılında yerine getirdik.

Toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerimiz doğrultusunda, yerel istihdam uygulamalarımızda kadın mühendislerin iş gücüne katılımını ve teknik rollerde temsilini artırmaya yönelik uygulamalar yürütüyoruz. Kadın liderlerin kariyer gelişimini ve yönetim kademelerinde temsilini güçlendirmek amacıyla yürütülen Kadın Lider Gelişim Programı kapsamında, 2024 yılında üç n-2 kadın yöneticimiz gelişim programına katılmıştır. Kadın çalışanların kariyer gelişimini ve liderlik pozisyonlarında temsilini desteklemek amacıyla, 2026–2027 yıllarında kadın mentorluk programını hayata geçirmeyi hedefliyoruz. Çalışan esenliğini bütüncül bir yaklaşımla ele alarak, kadın çalışanlarımızın koruyucu sağlık hizmetlerine erişimini destekliyoruz. Bu kapsamda HPV aşısını yan hak olarak sunuyor, kadın hastalıkları ve doğum muayenesi ile smear testi hizmetlerinden ücretsiz olarak yararlanmalarını sağlıyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliğini ve çalışan esenliğini destekleyen insan odaklı uygulamalarımız kapsamında, kadın çalışanlarımızın adet dönemi kaynaklı ihtiyaçlarını gözeten özel gün izni uygulaması sunarak daha kapsayıcı ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturuyoruz.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Yenilenebilir enerji sektöründe faaliyet gösteren bir şirket olarak tüm operasyonlarımızı "çok tehlikeli" iş kolu kategorisinde yürütüyoruz. Bu nedenle İSG) kurumsal sürdürülebilirlik yaklaşımımızın en kritik bileşenlerinden biridir. Amacımız, yasal yükümlülükleri yerine getirirken aynı zamanda tüm çalışanlarımız ve iş ortaklarımız için güvenli, sağlıklı ve dayanıklılığı yüksek bir çalışma ortamı yaratmaktır. Bir kurumu oluşturan en temel ve değerli bileşenin çalışanlar ve ilgili taraflar olduğu bilinciyle, iş kazaları ile meslek hastalıklarına neden olabilecek unsurları önceden tespit ederek risklerin önüne geçmeyi temel hedef olarak benimsiyoruz.

Sıfır iş kazası yaklaşımımızı 2025 yılında da sürdürdük ve 2025 yılını 0 iş kazası ile sonuçlandırdık.



Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: İş Sağlığı ve Güvenliği Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi kapsamında tüm santral ve ofislerde sistematik risk yönetimi uygulanması ile güvenli çalışma ortamının sağlanması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—
2	Yüksekte çalışma, elektrik güvenliği ve yangın gibi kritik risklere yönelik spesifik eğitimler ile yüksek riskli faaliyetlerde güvenli çalışma kültürünün güçlendirilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—
3	SEÇ toplantıları, Toolbox konuşmaları ve çalışan geri bildirim mekanizmaları ile çalışan katılımının artırılması ve risklerin sahadan erken tespit edilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
4	Tüm sahalarda acil durum planları ve düzenli tatbikatlar uygulanması ile operasyonel risklere karşı hazırlıklılık seviyesinin artırılması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Elektrik üretim faaliyetleri kapsamında elektrik çarpması, yüksekte düşme ve yangın gibi yüksek riskli tehlikelere maruz kalınabilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Yüksek	Ortalama sürede onarılabilir	—
2	Yüklenici ve taşeron çalışanların İSG taahhütnameleri ile yönetilmesine rağmen saha uygulamalarında farklılık oluşabilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Bölgesel	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta
3	Çalışanlar tarafından yapılan uygunsuzluk bildirimlerinin yeterince etkin yönetilmemesi durumunda risklerin zamanında giderilememesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Bölgesel	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Elektrik çarpması, yüksekte düşme ve yangın gibi kritik risklerin gerçekleşmesi durumunda tazminat, hukuki yükümlülük ve sigorta maliyetlerinin artması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Kısa	Yüksek	Orta
2	Yüklenici ve taşeron kaynaklı İSG uygunsuzlukları nedeniyle proje gecikmeleri ve ek operasyonel maliyetlerin oluşması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Kısa	Orta	Orta
3	İSG mevzuatına uyumsuzluk durumunda idari para cezaları ve faaliyet kısıtları nedeniyle finansal kayıp oluşması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Kısa	Yüksek	Düşük

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	ISO 45001 kapsamında sistematik İSG yönetimi sayesinde iş kazalarının azaltılması ve buna bağlı maliyetlerin düşmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta
2	Güçlü İSG performansı sayesinde yatırımcı güveninin artması ve sürdürülebilir finansmana erişimin kolaylaşması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Uzun	Orta	Orta

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HEDEFLERİMİZ

1. 2028 yılı sonuna kadar, tüm faaliyetlerimizde iş sağlığı ve güvenliği yönetim yaklaşımımızı güçlendirmek ve standartlaştırmak; "İş Kazasız Çalışma" ilkemizin etkin şekilde uygulanmasını sağlamak.
2. Çalışanlarımız ve yüklenici çalışanlarımız genelinde işe bağlı ölüm ve ağır yaralanma vakalarının "0" seviyesinde sürdürülmesini sağlamak.
3. Tüm operasyon sahalarında planlanan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin, saha güvenlik bilgilendirmelerinin (toolbox talk) ve acil durum tatbikatlarının her yıl %100 oranında gerçekleştirilmesini sağlamak.
4. Tespit edilen yüksek riskli iş sağlığı ve güvenliği bulgularının ve bunlara ilişkin düzeltici faaliyetlerin %100'ünü belirlenen süreler içerisinde tamamlamak.
5. Tüm operasyon sahalarında ramak kala olay, güvensiz durum ve iyi uygulama bildirimlerini artırarak proaktif iş sağlığı ve güvenliği kültürünü güçlendirmek.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ POLİTİKASI VE YÖNETİM SİSTEMİ

2015 yılından bu yana tüm santrallerimizi ve merkez ofisimizi kapsayan ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi sertifikamızı 2023 yılında yenileyerek 3 yıl daha uzatmıştık. 2025 yılında (17.09.2025 tarihinde) belge dış denetiminden başarıyla geçtik. ISO 9001 / 14001 / 45001 / 10002 sertifikalarımızın geçerlilik tarihi 19.10.2026 olarak güncellenmiştir.

İş yerinde işçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanması sorumluluğunu en alt kademeden en üst kademeye kadar tüm çalışanlarımızla paylaşıyoruz.

İSG uygulamalarımızı Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (OSGB) firmaları aracılığıyla yürütmekte; bunun yanı sıra kendi bünyemizde görev yapan bir İSG Müdürü istihdam ederek santrallerimizi periyodik denetimlerden geçiriyoruz. İSG Müdürümüz, İcra Kurulu'na doğrudan raporlama yapmakta ve Sürdürülebilirlik Komitesi'ne raporlayan çalışma grubunun üyesi olarak görev almaktadır. İSG Politikamız Yönetim Kurulu tarafından onaylanmakta ve gözetilmektedir.

Tüm işle ilgili yaralanmalar, meslek hastalıkları, ramak kala olayları ve vakalar, kök nedenlerin belirlenmesi amacıyla resmi olarak soruşturulmakta ve düzeltici/önleyici faaliyetler tamamlanana kadar takip edilmektedir.

Galata Wind, operasyonel sahalarının tamamında periyodik iç İSG denetimleri gerçekleştirmekte ve tespitleri düzeltici faaliyetlerin tamamlanmasına kadar takip etmektedir.

Galata Wind, İSG performansını; ölüm vakaları, ciddi yaralanmalar, planlanan eğitim/tatbikatlar ve yüksek riskli bulguların kapatılması da dâhil olmak üzere, yıllık nicel İSG hedeflerine göre periyodik olarak değerlendirmektedir. Bu yapı, İSG yönetişiminin üst yönetim düzeyinde gözetilmesini güvence altına almaktadır.

RİSK YÖNETİMİ VE ÖNLEYİCİ YAKLAŞIM

Olası riskleri ISO 45001:2018 sertifikalı İSG Yönetim Sistemi ve Sürdürülebilirlik Yönetimi kapsamında sınıflandırıyor ve izliyoruz. Yıl içerisinde hazırladığımız Acil Durum Eylem Planları ile Risk Değerlendirme Raporları, santrallerden sorumlu OSGB'ler ve bağımsız danışman firmalar nezdinde sürekli olarak denetlenmekte ve güncellenmektedir. Her tesis için düzenli tatbikatlar (yangın, tahliye, ilk yardım) gerçekleştiriyoruz.
Acil durum yönetimi kapsamında; bölgesel, tesis ve birim düzeyinde müdahale süreçlerinin etkinliğini destekleyecek organizasyonel yapı ve sorumluluklar da tanımlanmaktadır.

Elektrik üretim faaliyetlerimiz nedeniyle öne çıkan başlıca riskler; şalt/trafo sahalarında patlama, kontrol binası ile rüzgâr türbinleri ve/veya güneş panellerinde yangın, elektrik çarpması, yüksekten düşme ve yangın olarak değerlendirilmektedir.

ÇALIŞAN KATILIMI VE FARKINDALIK

Çalışanlarımız, sahadaki riskleri Uygunsuzluk Bildirim Formları ve öneri kutuları üzerinden raporlayabilmektedir. SEÇ (Sağlık, Emniyet, Çevre) toplantıları ve Toolbox oturumları ile düzenli bilgilendirme yapıyoruz.
Galata Wind'de sendika bulunmamaktadır. İSG komitesi kurmak yasal bir zorunluluğumuz olmamakla birlikte, komitenin kurulmasına yönelik çalışmalarımız devam etmektedir. Çalışanlarımız, iş yerinde güvenli olmayan durumları derhal yöneticileriyle paylaşmakla yükümlüdür; çalışanlarımızı kendi çalışma alanlarının güvenliği ile ilgili sorumluluk almaya teşvik ediyoruz.

YENİ DÖNEM İSG PROJELERİ

2025 yılında fiziksel güvenlik ve personel güvenliği odaklı çeşitli projeleri hayata geçirdik:

- **QR Kodlu Geçiş Sistemi:** Tüm santrallerimizde, santral binaları içindeki kontrollü geçiş gerektiren alanlarda QR kodlu giriş-çıkış sistemini devreye aldık. Yetkilendirilmiş erişim sağlanarak İSG önlemlerini bir üst seviyeye taşıdık.

- **Telsiz ve Bas-Konuş Sistemi:** Doğal afet anında ve sonrasında personelimizle iletişimi kesintisiz sürdürebilmek için tüm sahalarda telsiz sistemi ile entegre bas-konuş sistemini devreye aldık. Kurulan yapı, 3G/4G/5G mobil şebekelerinde yaşanabilecek kesintilerde dahi iletişim kesintisi yaşanmamasını sağlamaktadır.

- **Akıllı Bileklik Projesi:** 2026 yılında uygulanmak üzere santrallerde tek başına görev alan çalışanlarımızın kaza, düşme ya da sağlık kaynaklı risklere karşı korunması amacıyla tüm saha çalışanlarına akıllı bileklik temin edilmesi projesinin hazırlıklarına başladık. Cihazlar aracılığıyla çalışanlarımızın yaşamsal bulgularını takip edecek; olası bir olumsuzluk durumunda amirlerine ve sağlık ekiplerine konum bilgisiyle anlık bildirim yapılmasını sağlayacağız.

- **Araç Kamera ve Takip Projesi:** 2026-2027 yıllarında uygulanmak üzere tüm şirket araçlarına takılacak kamera ve takip sistemleri ile kaza, hırsızlık ve benzeri risklere karşı önleyici tedbirler almayı hedefliyoruz.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ

İSG eğitimlerini hem yasal sorumluluk hem de operasyonel öncelik olarak değerlendiriyoruz. 2025 yılında yasal olarak zorunlu İSG eğitimleri, lokasyon bazında İSG uzmanı ve iş yeri hekimleri tarafından verilmiştir. Tüm yeni çalışanlarımız için işe başlama sürecinde kapsamlı İSG oryantasyonu uygulamaktayız.

İSG eğitimlerimizin kapsamı; temel iş sağlığı, temel iş güvenliği, ilk yardım, yangın güvenliği, yangın-tahliye tatbikatları, arama kurtarma, yüksekte çalışma, kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımı, defibrilatör (OED) kullanımı, iş kazaları, çalışan temsilcisi, yasal hak ve yönetmelikler, meslek hastalıkları, teknik mühendislik ile mesleki riskleri içermektedir.

2025 YILI İSG EĞİTİMLERİ

2025 İSG EĞİTİMLERİ - ŞİRKET ÇALIŞANLARI (LOKASYON BAZINDA)

Lokasyon	Toplam Eğitim Saati	Çalışan Sayısı	Ortalama Eğitim Saati
Şah RES	254	7	36
Mersin RES	128	8	16
Taşpınar RES	332	10	33
Çorum GES	24	1	24
Erzurum GES	32	2	16
Merkez	24	3	8

2025 İSG EĞİTİMLERİ - SERVİS, BAKIM VE ONARIM ÇALIŞMALARI

Lokasyon	Toplam Eğitim Saati	Çalışan Sayısı	Ortalama Eğitim Saati
Şah RES	48	10	4,8
Mersin RES	0	6	0
Taşpınar RES	112	7	16
Genel Toplam	**160**	**23**	**7**

2025 İSG EĞİTİMLERİ - GÜVENLİK GÖREVLİLERİ

Lokasyon	Toplam Eğitim Saati	Çalışan Sayısı	Ortalama Eğitim Saati
Şah RES	60	5	12
Mersin RES	60	5	12
Taşpınar RES	76	8	12
Çorum GES	228	19	12
Erzurum GES	48	4	12
Genel Toplam	**472**	**41**	**12**

DİJİTALLEŞME, İNOVASYON VE VERİ YÖNETİMİ

BİLGİ GÜVENLİĞİ VE DİJİTALLEŞME - İLERLEME VE HEDEFLER

Gösterge	Birim	2024	2025	Hedef	Hedef Yılı
Veri İhlali Sayısı	Sayı	0	0	0	Sürekli
Siber Güvenlik Uyumsuzluk Olayı	Sayı	0	0	0	Sürekli
Çalışan Dijital Okuryazarlık Oranı	%	100	100	100	Sürekli

BİLGİ GÜVENLİĞİ VE SİBER GÜVENLİK

Yenilenebilir enerji üreticisi olarak operasyonel sürekliliğimizin temelinde dijital altyapımızın güvenliği yer almaktadır. Bilgi varlıklarımızın korunması, siber risklerin yönetimi ve kişisel verilerin gizliliğini bütünleşik bir yönetim yaklaşımı içerisinde ele alıyoruz.

Şirketimiz, siber güvenlik risklerinin etkin yönetimini desteklemek amacıyla görev, yetki ve sorumlulukları belirlenmiş bir yönetişim yapısı oluşturmuştur. Siber güvenlik performansı ve bu alandaki gelişim, önceden belirlenmiş hedefler ve ilgili sektör standartları doğrultusunda düzenli olarak takip edilmekte ve değerlendirilmekte; güvenlik performansına ilişkin bağımsız dış denetimler gerçekleştirilerek mevcut uygulamaların etkinliği gözden geçirilmekte ve sürekli iyileştirme yaklaşımı kapsamında gerekli aksiyonlar alınmaktadır.

Şüpheli bir bilgi güvenliği olayı, güvenlik açığı veya şüpheli faaliyet tespit eden çalışanlar, bunu bs@galatawind.com.tr aracılığıyla derhal Bilgi Teknolojileri fonksiyonuna bildirmekle yükümlüdür. Konu, Siber Olay Müdahale Ekibi tarafından değerlendirilir ve önem derecesine bağlı olarak Grup CISO'suna ve ilgili yönetim organlarına eskale edilir.

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Bilgi Güvenliği ve Siber Güvenlik Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	ISO/IEC 27001 kapsamında bilgi varlıklarının sistematik olarak korunması ve yönetilmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—
2	KVKK kapsamında kişisel verilerin hukuka uygun işlenmesi ve korunması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler ve İş Ortakları	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—
3	Veri varlıklarının düzenli risk değerlendirmesine tabi tutulması ile bilgi güvenliği süreçlerinin izlenebilir hale gelmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
4	Bilgi güvenliği eğitimleri ile çalışanların teknik ve davranışsal farkındalığının artması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
5	Siber güvenlik yatırımları ve dijital projeler sayesinde veri güvenliği kapasitesinin ve operasyonel dayanıklılığın artması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	SCADA ve kritik altyapı sistemlerinde siber ihlal gerçekleşmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Yüksek	Uzun sürede onarılabilir	Orta
2	Kişisel verilerin korunmasına ilişkin süreçlerde aksaklık yaşanması durumunda veri gizliliğinin ihlal edilmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Yüksek	Uzun sürede onarılabilir	Orta

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Siber saldırılar sonucu operasyonel sistemlerde hasar oluşması durumunda sistem iyileştirme, yeniden kurulum ve güvenlik yatırımlarına bağlı CAPEX artışı	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
2	Veri ihlali veya KVKK uyumsuzluğu durumunda idari yaptırımlar, cezalar ve hukuki süreçlere bağlı finansal yük oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
3	Kurulum sonrası düzenli operasyonel maliyetlere ek olarak, artan regülasyonlara bağlı uyum, denetim ve raporlama faaliyetleri ile operasyonel maliyetlerin (OPEX) artması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Kamu Kurumları	Türkiye	Orta	Yüksek	Yüksek

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Dijital altyapı ve güvenlik sistemlerine yapılan yatırımlar sayesinde operasyonel kesintilerin azaltılması ve maliyet optimizasyonu sağlanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta
2	ISO 27001 sertifikasyonu ve güçlü bilgi güvenliği altyapısı sayesinde yatırımcı güveninin artması ve finansmana erişimin kolaylaşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Uzun	Orta	Orta

BİLGİ GÜVENLİĞİ VE SİBER GÜVENLİK HEDEFLERİMİZ

1. 2030 yılına kadar her yıl fiziksel ve siber güvenlik standartları ile ilgili mevzuat yükümlülüklerine tam uyum sağlayarak, "0" önemli uyumsuzluk vakası, sıfır önemli bilgi güvenliği düzenleme ihlali ve "0" önemli siber güvenlik olayı hedefini sürdürmek.

2. Kapsam dâhilindeki BT, OT ve SCADA sistemlerinin %100'ünde yıllık sızma testini tamamlamak ve onaylanmış hizmet düzeyi süreleri içinde kritik ve yüksek riskli bulguların %100'ünü gidererek, testleri sıfır "0" gecikmiş kritik bulgu ile tamamlamak.

3. Türk Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) kapsamında çalışanlar, tedarikçiler veya müşterilerle ilgili dava veya şikayet sayısını "0"da tutmak.

4. 2030 yılına kadar her yıl ISO 27001 veya CBDDO denetimlerinde "0" önemli uygunsuzluk tespit etmek ve belirlenen düzeltici eylemleri %100'ünü onaylanmış son tarihlerinde tamamlamak.

5. 2030 yılına kadar, sisteme erişimi olan tüm çalışanların ve ilgili yüklenicilerin zorunlu bilgi güvenliği ve siber güvenlik eğitimlerini yıllık olarak %100 oranında tamamlamalarını sağlamak.

6. IT sistemlerimiz için 2024 yılı itibari ile standart olarak her santralimizde uygulamaya başladığımız Penetrasyon testlerinin kapsamı genişletilerek, 2025 yılı itibari ile IT ve OT sistemlerinin %100'ünde düzenli olarak gerçekleştirmek; tespit edilen kritik bulguların tamamı (%100) için düzeltici faaliyetleri zamanında tamamlamak ve siber dayanıklılığı sürekli güçlendirmek.

BİLGİ GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİMİZ

Bilgi varlıklarımızın korunması ve siber risklerin yönetimi amacıyla süreçlerimizi belirli bir standart üzerinden yöneten ve düzenli olarak denetimden geçen ISO/IEC 27001:2013 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi (BGYS) sertifikasına sahibiz. Sertifikamız, merkez ofisimiz ile tüm rüzgâr ve güneş enerji santrali işletme faaliyetlerimizi kapsamakta olup 2024 yılında 3 yıl süreyle yenilenmiştir. 2025 yılında gerçekleştirilen ISO 27001 belgelendirme denetimlerinde herhangi bir majör bulgu tespit edilmemiştir.

Bilgi güvenliği ve siber güvenlik riskleri, Galata Wind'in kurumsal risk yönetimi ve iç kontrol çerçevesinin bir parçası olarak Riskin Erken Saptanması Komitesi tarafından gözetilmektedir. IT ve siber güvenlik riskleri, Şirket'in kurumsal risk yönetimi yapısı içinde sistematik olarak değerlendirilmekte ve raporlanmaktadır. Operasyonel sorumluluk, Siber Olaylara Müdahale Ekibi ve ISO/IEC 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ile birlikte çalışan Kıdemli IT Müdürü tarafından yürütülmektedir. Galata Wind'in bilgi güvenliği yönetişimi, Doğan Holding'in grup düzeyindeki bilgi güvenliği yönetişimi ve kontrol standartlarıyla entegre şekilde yürütülmekte olup, Şirket bu alanda bağımsız hareket etmemektedir. Kıdemli IT Müdürü idari olarak COO'ya raporlamakla birlikte, bilgi güvenliği stratejisi, politikaları ve önemli kararlar Holding CTO'suna raporlanan grup CISO'sunun onayına tabidir. Bu çift raporlama yapısı, Galata Wind'in siber güvenlik uygulamalarının grup genelindeki standartlar ve kontrollerle uyumlu şekilde yürütülmesini güvence altına almaktadır.

Bilgi Güvenliği Politikamızı gizlilik, bütünlük ve erişilebilirlik ilkeleri esas alınarak hazırladık. Bu kapsamda:

- Tüm veri varlıklarımızı düzenli olarak risk değerlendirmesine tabi tutuyoruz.
- Bilgi güvenliği ile ilgili mevzuat ve standartlara uyum sağlıyoruz.
- Eğitimler aracılığıyla teknik ve davranışsal farkındalık geliştiriyoruz.
- 2025 yılında tüm Galata Wind çalışanlarımız Bilgi Güvenliği online eğitimlerini tamamlamıştır.

SİBER GÜVENLİK YAPILANMAMIZ

Operasyon güvenliğinin temelinde siber güvenlik uygulamaları bulunmaktadır. Enerji santralleri bu anlamda (en) yüksek risk teşkil eden altyapılardır. Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu'nun (EPDK) Ulusal Siber Olaylara Müdahale (USOM) yönetmeliği kapsamındaki gerekliliklerine cevap verebilmek amacıyla Şirket bünyemizde Siber Olaylara Müdahale Ekibi (SOME) bulunmaktadır.

Ayrıca, Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi'nin (CBDDO) yayımladığı Bilgi ve İletişim Güvenliği Denetim Rehberi ile EPDK'nın 2024 yılında yayımladığı Siber Güvenlik Yetkinlik Modeli Yönetmeliği, enerji santralleri için birçok yeni yükümlülük ve denetim mekanizmaları içermektedir. 2025 yılı içerisinde yayımlanan yönetmeliğin hazırlıkları tamamlayarak denetlemeye hazır hale geldik.

Tüm IT altyapımızı söz konusu rehberler ile uyumlu hale getirerek 2025 yılında CBDDO denetimlerinden başarıyla geçtik. Bu denetimleri her yıl tekrarlıyoruz. EPDK'nın Enerji Sektöründe Siber Güvenlik Yetkinlik Modeli Yönetmeliği kapsamında farkındalık çalışmalarımızı tamamlayarak denetime hazır hâle geldik.

PENETRASYON TESTLERİ VE İZLEME

Akredite firmalar aracılığıyla periyodik olarak hem IT hem de OT (operasyonel teknoloji) sistemlerimiz için penetrasyon testleri yaptırıyoruz. 2024 yılından itibaren penetrasyon testlerimizin kapsamını genişleterek IT sistemleriyle birlikte OT ve SCADA sistemlerini de standart olarak test kapsamına aldık. 2025 yılında IT, OT ve SCADA sistemlerimize uygulanan testler sonucunda herhangi bir bulgu tespit edilmemiştir.

Tüm ağ iletişimlerimizi ve sistemlerimizi sürekli olarak izliyor, analiz ediyor ve gerektiğinde sınırlandırıyoruz. Geçtiğimiz yıl tek bir platform altında konsolide ettiğimiz EDR/XDR çözümlerinin imzalarını sürekli güncel tutuyor; böylece tüm sistemlerimizin güvenliğini kesintisiz ve sürdürülebilir biçimde sağlıyoruz.

ÇALIŞAN FARKINDALIĞI

Tüm çalışanlarımıza yönelik siber güvenlik farkındalık eğitimlerini 2025 yılında da sürdürerek kurumsal farkındalık seviyemizi güçlendirdik. Bu doğrultuda uyguladığımız oltalama (phishing) çalışmalarını, geçmiş yıllardan farklı yöntemler ve rastgele zamanlamalarla gerçekleştirerek çalışan reflekslerinin geliştirilmesini hedefliyoruz.

FELAKET KURTARMA VE SİSTEM SÜREKLİLİĞİ

Afet durumlarında devreye girecek ve sistem sürekliliğini sağlayacak olan Felaket Kurtarma Merkezi (Disaster Recovery Site) projesinin kurulumunu 2025 yılında tamamladık. Bu kapsamda kullandığımız sistemleri sürdürülebilir ve kesintisiz hale getirerek veri iletişiminin kesintisiz devam etmesini güvence altına aldık. Santrallerimizin internet, sistem ve ağ altyapılarını yedekli hale getiriyor; günlük, haftalık ve aylık periyotlarla fiziken yedek alarak saklıyoruz.

KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) kapsamında bünyemizde özel bir politika oluşturduk. Bu politika uyarınca:

- Tüm çalışan, ziyaretçi, tedarikçi ve müşteri verilerimizin KVKK ve ilgili uluslararası yükümlülükler doğrultusunda işlendiğini,
- Verilerin saklama, aktarma, silme ve anonimleştirme işlemlerinin hukuka uygun yapıldığını,
- Yetkisiz erişimi engellemek amacıyla teknik ve idari tedbirler aldığımızı taahhüt ediyoruz. Bilgi sistemleri ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin sorumluluğu Hukuk Departmanımız, Bilgi Sistemleri Birimimiz ve İcra Kurulumuz arasında görev tanımları çerçevesinde paylaştırıyoruz.
- Kişisel verilerin korunmasına ilişkin yasal düzenlemelere (KVKK) ve Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Politikası'na uyumumuz, Bilgi Sistemleri Departmanı ve Hukuk Müşavirliği tarafından gerçekleştirilen iç gizlilik uyum denetimlerine tabidir.
- Kişisel verilerin korunması ve gizlilik gerekliliklerinin ihlali, Şirket prosedürleri kapsamında düzeltici ve disiplin yaptırımlarının uygulanmasına ve uygun olduğu durumlarda ilgili mevzuat kapsamında hukuki yaptırımlara tabi olunmasına neden olabilir.

2025 YILI PERFORMANSIMIZ

2025 yılı sonu itibarıyla:

- Veri sızıntısı, sistem ihlali ya da dış erişim kaynaklı güvenlik olayı yaşanmamıştır.
- Kişisel verilerin hukuka aykırı ifşasına dair herhangi bir resmi bildirim yapılmamıştır.
- KVKK kapsamında çalışana, tedarikçiye veya müşteriye ait herhangi bir dava veya şikâyet süreci açılmamıştır.
- CBDDO denetimleri ve ISO 27001 belgelendirme denetimlerinde herhangi bir majör bulgu tespit edilmemiştir.
- IT, OT ve SCADA sistemlerimize uygulanan penetrasyon testlerinde herhangi bir bulgu tespit edilmemiştir.

Galata Wind, müşteriler, tedarikçiler, ziyaretçiler ve çalışanlar dâhil olmak üzere veri sahiplerini kişisel verilerin işlenme amacı, hukuki sebebi, saklama ve aktarım koşulları ile ilgili mevzuat kapsamındaki hakları konusunda aydınlatma metinleri ve kamuya açık kişisel veri bilgilendirmeleri aracılığıyla bilgilendirmektedir.
Veri sahipleri; kişisel verilerine erişme, yanlış veya eksik işlenen verilerin düzeltilmesini talep etme, mevzuatta öngörülen koşullar çerçevesinde kişisel verilerinin silinmesini veya yok edilmesini isteme ve KVKK kapsamında tanımlanan diğer haklarını kullanma konusunda bilgilendirilmektedir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin süreçler, Galata Wind'in bilgi güvenliği ve veri gizliliği yönetimi yaklaşımının bir parçası olarak izlenmektedir.

DİJİTALLEŞME VE İNOVASYON

Dijitalleşmeyi verimlilik artışı, sürdürülebilirlik hedefleri ve yenilikçi iş modelleri için stratejik bir kaldıraç olarak görüyoruz. Operasyonel verimliliği artırma ve çağa ayak uydurmak amacıyla 2021 yılından bu yana tüm Şirket süreçlerimizi maksimum ölçüde dijitalleştirmeye yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Bu alandaki vizyonumuz operasyonlarımızı en etkin şekilde sürdürmemizi sağlayacak gelişmelere öncülük eden bir şirket olmaktır. Enerji üretimi ve yönetimi, tam otomasyon gerektiren teknolojileri yaygın olarak kullandığından dijitalleşme ile yakından ilişkilidir. Dijitalleşmenin Şirketimiz açısından operasyon güvenliği ve operasyon verimliliği olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır.

DİJİTALLEŞME VE İNOVASYON HEDEFLERİMİZ

1. 2026 yılının sonuna kadar, belirlenmiş sahalarda yüksek riskli operasyonel görevlerde çalışan tüm çalışanların ve yüklenicilerin (tek başına, vardiya dışı ve saha çalışmalarında görev alan) %100'üne akıllı güvenlik bileklikleri dağıtılarak, acil müdahale ve olay önleme göstergeleri aracılığıyla güvenliği sağlanacak ve etkinliği değerlendirilecektir.
2. 2026 yılının sonuna kadar, tüm operasyonel sahalarda tanımlanmış sensör uyumlu çevresel performans göstergelerinin (KPI'lar) %100'ü için IoT tabanlı izlemeyi etkinleştirmek ve tüm verileri kayıt altında tutmak.*
3. 2027 yılının sonuna kadar, kapsam dâhilindeki IoT çevresel verilerinin %100'ünü, operasyonel kaynak sistemlerinden dijital ESG (ÇSY) platformuna manuel giriş gerektirmeden, otomatik doğrulama ve istisna kontrolleriyle otomatik olarak aktarılmasını sağlamak.
4. 2027 yılının sonuna kadar, şirkete ait operasyonel araçların %100'ünü onaylı takip ve sürücü güvenliği izleme sistemleriyle donatmak (Araç Kamera Takip Sistemi).
5. 2026 yılının sonuna kadar, onaylanmış dijital tedarik platformu üzerinden uygun tedarik taleplerinin, onaylarının ve satın alma siparişlerinin %100'ünü işlemek.
6. Onaylanmış fiziksel güvenlik ve orman yangını risk değerlendirmesinde belirlenen tüm lokasyonlarda Aşama II CCTV kurulumunun 2026 yılı sonuna kadar %100 oranında tamamlanması.
7. 2026 yılının sonuna kadar, veri gizliliği, siber güvenlik, önyargı önleme, insan gözetimi, şeffaflık ve açıklanabilirlik, hesap verebilirlik, tanımlanmış kullanım sınırları, yasaklanmış yapay zekâ uygulamaları ve çevresel etkilerin dikkate alınmasını kapsayan Sorumlu Yapay Zekâ Politikasını geliştirmek ve kamuoyuna açıklamak.
8. 2027 yılının sonuna kadar, risk sınıflandırması, yetkili erişim, insan gözetimi, gizlilik ve güvenlik incelemesi, ilgili durumlarda çıktı etiketlemesi, olayların tırmandırılması ve periyodik performans değerlendirmesi de dâhil olmak üzere, envanterde yer alan kapsam dâhilindeki tüm yapay zekâ sistemleri ve kullanım durumlarına onaylanmış Sorumlu Yapay Zekâ kontrol çerçevesini %100 oranında uygulamak.
9. EPDK tarafından yayımlanan "Enerji Sektöründe Siber Güvenlik ve Olgunlaşma Modeli "denetlemesi için gerekli hazırlıkları yaparak denetlemeye hazır duruma gelmek; 2027 yılında tüm santrallerimizde uygulamaya geçirmek
10. 2027 yılı sonuna kadar, onaylanmış yapay zekâ sistemlerine erişim yetkisi olan tüm çalışanların %100'üne Sorumlu Yapay Zekâ ve güvenli kullanım eğitimi verilmesi ve sonrasında yıllık yenileme eğitimlerinin düzenlenmesi hedeflenmektedir.

**2025 yılında IoT üzerinden izlenmeye başlanan çevresel verilerin pilot test süreçlerinin tüm santrallerimizde tamamlanması 6–9 ay sürmüştür.*

BİLGİ TEKNOLOJİLERİ YATIRIMIMIZ

2025 yılında bilgi teknolojileri ve dijitalleşme yatırımları kapsamında 365 bin ABD doları harcama gerçekleştirdik. 2026 yılı için bu kapsamda yaklaşık 850 bin ABD doları bütçe ayırdık. Galata Wind, yapay zekâ kullanımına ilişkin yönetişim yaklaşımını Doğan Holding bünyesinde yürütülen grup düzeyindeki politika/prosedür çalışmalarıyla uyumlu şekilde geliştirmeyi hedeflemektedir. 2025 raporlama döneminde bu alandaki çalışmalar hazırlık aşamasında olup, ilgili grup prosedürünün tamamlanmasının ardından Galata Wind'in yapay zekâ yönetişim ilkeleri ve kontrol süreçlerinin bu çerçeveyle uyumlu hale getirilmesi planlanmaktadır. Hazırlık çalışmaları kapsamında veri gizliliği, siber güvenlik, önyargının önlenmesi, insan gözetimi, şeffaflık ve açıklanabilirlik, hesap verebilirlik, kullanım sınırları ve yapay zekâ destekli sistemlerin çevresel etkileri gibi başlıkların değerlendirilmesi öngörülmektedir.

Galata Wind'de 2025 raporlama döneminde yapay zekâ uygulamaları sınırlı ve pilot düzeyde, özellikle üst yönetim seviyesinde verimlilik ve karar destek amaçlı olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Bununla birlikte, raporlama dönemi itibarıyla tüm organizasyona yaygınlaştırılmış, resmi ve kapsamlı bir Sorumlu Yapay zekâ programı henüz uygulanmamaktadır. Galata Wind, 2026 yılı ve sonrasında Doğan Holding bünyesinde geliştirilen grup düzeyindeki politika/prosedür çalışmaları ve planlanan lisanslı yapay zekâ altyapısı doğrultusunda yapay zekâ kullanımına ilişkin kontrol süreçlerini kurumsallaştırmayı hedeflemektedir. Bu kapsamda yapay zekâ kullanım envanteri, erişim sınırlandırmaları, insan gözetimi, gizlilik ve siber güvenlik değerlendirmeleri, ilgili durumlarda çıktı etiketleme, olay eskalasyonu, çalışan farkındalığı ve periyodik performans gözden geçirme süreçlerinin değerlendirilmesi planlanmaktadır.

OPERASYONEL DİJİTALLEŞME

Tüm santrallerimizde SCADA tabanlı izleme sistemleri, kestirimci bakım algoritmaları ve yapay zekâ tabanlı üretim tahminleme çalışmalarımızı devreye aldık. Türbin ve panel arızaları için dijital raporlama sistemleri sayesinde emreamadelik sürelerini artırdık. Tahmine dayalı bakım uygulamaları ile bakım maliyetlerini düşürdük ve arıza sürelerini azalttık. Enerji verimliliği ve kaynak optimizasyonu için SCADA tabanlı sistemlerden alınan verilerle anlık takip yapıyoruz.



2025 YILINDA HAYATA GEÇİRDİĞİMİZ SAHA VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK PROJELERİ

2025 yılında fiziksel güvenlik, personel güvenliği ve sürdürülebilirlik odağında çeşitli projeleri hayata geçirdik:

- **QR Kodlu Geçiş Sistemi:** Tüm santrallerimizde, santral binaları içinde kontrollü geçiş gerektiren alanlarda QR kodlu giriş-çıkış sistemini devreye alarak yetkilendirilmiş erişim sağladık ve İSG önlemlerini bir üst seviyeye taşıdık.

- **Telsiz ve Bas-Konuş Sistemi:** Doğal afet anında ve sonrasında personelimizle iletişimi kesintisiz sürdürebilmek için tüm sahalarda telsiz ve bas-konuş sistemlerini devreye aldık. Bu yapı sayesinde 3G, 4G ve 5G mobil şebekelerinde yaşanabilecek olası kesintilerde dahi iletişim kesintisi yaşanmayacaktır.

- **IoT Tabanlı Sürdürülebilirlik İzleme:** Tüm santrallerimizde konumlandırdığımız IoT sensörler aracılığıyla elektrik tüketimlerimizi, atık su miktarımızı ve foseptik çukurlarının doluluk seviyelerini düzenli olarak izlemeye başladık.



2025 yılında devreye aldığımız iki önemli dijital yönetim platformu paydaş yönetiminde önemli bir dönüşüm gerçekleştirmemizi sağladı:

- **Sürdürülebilir Tedarik Yönetim Mekanizması (T4earth):** Tedarikçi ESG (ÇSY) veri yönetimi, strateji ve denetim süreçlerimizi tek bir dijital platform üzerinden yönetmeye başladık.

- **REAP Chatbot:** Yatırımcılarımızın yatırımcı sunumları, finansal raporlar, KAP açıklamaları ve kurumsal yönetişim dokümanlarına hızlı erişim sağlamasına olanak tanıyan REAP chatbot uygulamasını devreye aldık.

2026 PLANLARIMIZ

2026 yılı için planladığımız başlıca dijital dönüşüm projeleri:

- **Akıllı Bileklik Projesi:** Vardiya dışı zamanlarda ve sahada görev yapan personelimizin güvenliğini artırmak amacıyla tüm saha çalışanlarına akıllı bileklikler tahsis edilmesi projesinin hazırlıklarına başladık. Bu uygulama sayesinde mesai dışında veya sahada tek başına çalışırken yaşanabilecek düşme, iş kazası ve sağlık kaynaklı olumsuzluklara hızlı müdahale edilmesi ve risklerin en aza indirilmesi hedeflenmektedir.

- **Araç Kamera ve Takip Projesi:** 2026 – 2027 yılında uygulamaya almak üzere tüm Şirket araçlarımıza takılacak kamera ve takip sistemleri sayesinde kaza, hırsızlık ve benzeri risklere karşı önleyici tedbirlerin alınması.

- **Satın Alma Süreçlerinin Dijital Platforma Geçişi:** 2025'te tamamlanan planlama çalışmalarının ardından, satın alma süreçlerimizin tamamının dijital platformlar üzerinden yürütülmesi.

- **Saha CCTV Genişlemesi (2. Faz):** Hâkim tepe noktalarına konumlandırılacak kamera sistemleri aracılığıyla orman arazilerinin izlenmesi, olası risk ve acil durumlara karşı erken tespit ve hızlı müdahale imkânının sağlanması.

SÜRDÜRÜLEBİLİR FİNANS VE DAYANIKLI BÜYÜME

SÜRDÜRÜLEBİLİR / YEŞİL FİNANSMAN

Dayanıklı büyüme için sürdürülebilir finans prensiplerini benimsiyoruz; şeffaf, hesap verebilir ve etik bir yönetişimle değer yaratıyoruz. Riskleri etkin yönetiyor, paydaş güvenini güçlendiriyoruz. Bu çerçevede 2025 yılında Fransız Kalkınma Ajansı (AFD) iştiraki Proparco ile Taşpınar Hibrit GES projesi için imzaladığımız 25 milyon ABD doları tutarındaki yeşil kredinin tamamını kullanıma aldık. 2025 yılı sonu itibarıyla Taşpınar Hibrit GES yatırımı ve Mersin RES ek kapasite yatırımı ile toplam kurulu gücümüzü 354,2 MW seviyesine çıkardık.

Sürdürülebilir büyüme hedeflerimizi destekleyen kaynak yapımızı, uluslararası kalkınma finansmanı kuruluşlarıyla kurduğumuz yeşil finansman iş birlikleriyle güçlendiriyoruz. Bu kapsamda, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD ile 45 milyon ABD doları tutarında yeşil kredi finansman sözleşmesi imzaladık. Söz konusu kaynağı, AFD'nin iştiraki Proparco ile gerçekleştirdiğimiz 25 milyon ABD doları tutarındaki yeşil kredi anlaşmasıyla birlikte; Taşpınar Hibrit GES yatırımımız başta olmak üzere yenilenebilir enerji ve düşük karbonlu dönüşüm projelerimizde değerlendirdik. Uluslararası finans kuruluşlarıyla kurduğumuz bu iş birlikleri, sürdürülebilirlik performansımızın finansman koşullarımıza olumlu yansımasının ve iklim taahhütlerimiz ile finansal stratejimiz arasındaki bütünlüğün somut bir göstergesidir.

SÜRDÜRÜLEBİLİR FİNANSMAN HEDEFLERİMİZ

1. Yeni uzun vadeli proje finansmanlarında, uygun piyasa koşullarında sürdürülebilir finansman araçlarını öncelikli olarak değerlendirmek ve kullanmak.

2. Yeni yatırım projelerinin %100'ünü çevresel ve sosyal uygunluk kriterleri açısından değerlendirmek.

3. Yeni sürdürülebilir finansman gerektiren projelerin %100'ü için çevresel ve sosyal durum tespiti (ÇSDT) tamamlamak.

4. Finansman sağlayıcılarının çevresel ve sosyal yükümlülüklerine %100 uyum sağlamak.

5. Yeşil CapEx, çevresel koruma, iklim yatırımlarına yapılan harcamalar ve diğer çevresel harcamaları yıllık olarak izlemek ve şeffaf biçimde kamuya açıklamak.

6. 2030'a kadar ve sonrasında Yeşil CapEx oranını %95'in üzerinde tutarak, yeni yatırımların çevresel sürdürülebilirlik kriterleriyle uyumlu şekilde gerçekleştirilmesini sağlamak.

7. 2035 yılına kadar yeşil tahvil, yeşil kredi ve diğer sürdürülebilir finansman araçlarının toplam uzun vadeli finansman portföyü içindeki payını %25–30 seviyesine ulaştırmak.

VERGİ

Vergi konusu, 2025 Çifte önemlilik Analizi sonuçlarımızda öncelikli konularımız arasında değerlendirilmiş olup raporumuzda bu kapsamda ayrı bir başlık altında ele alınmaktadır. Galata Wind olarak vergi yönetimini, kurumsal yönetişim ve şeffaflık ilkelerimizin bir uzantısı olarak kabul etmekteyiz.

Faaliyetlerimizi; Türk Ticaret Kanunu (TTK), Sermaye Piyasası Kanunu (SPKn.), Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Düzenlemeleri, Kurumlar Vergisi, Gelir Vergisi ve diğer ilgili yasal mevzuat hükümleri çerçevesinde yürütmekteyiz. Vergi yükümlülüklerimizi Üsküdar Vergi Dairesi nezdinde tam, zamanında ve şeffaf biçimde yerine getirmekteyiz.

Vergi yaklaşımımızın temel ilkelerini şu şekilde tanımlamaktayız:

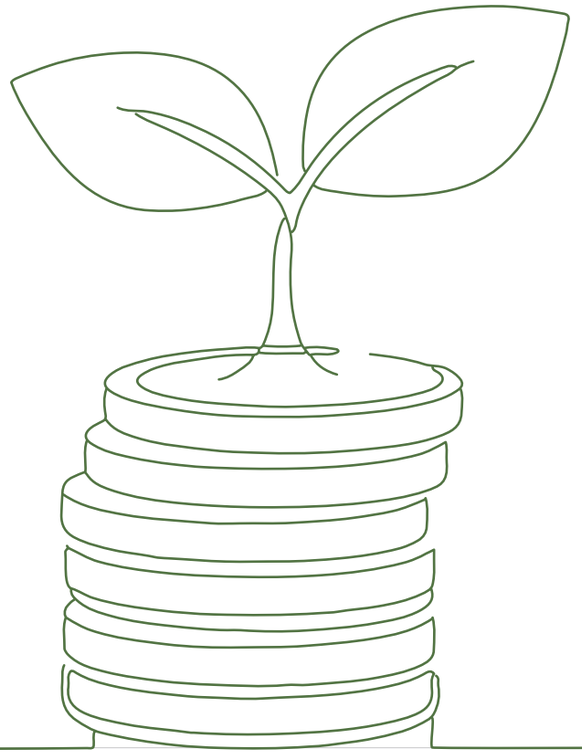
- **Yasal uyum:** Faaliyet gösterdiğimiz tüm bölgelerde ulusal ve uluslararası vergi mevzuatına eksiksiz uyum sağlamaktayız.

- **Şeffaflık:** Vergi yükümlülüklerimize ilişkin bilgileri, finansal raporlarımızda Türkiye Muhasebe Standartları (TMS) ve Türkiye Finansal Raporlama Standartları (TFRS) çerçevesinde tam olarak açıklamakta; bağımsız denetimden geçmiş Konsolide Finansal Tablolarımızı Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) üzerinden paydaşlarımızla paylaşmaktayız.

- **Etik vergi yönetimi:** Agresif vergi planlaması veya vergiden kaçınmaya yönelik yapay düzenlemelerden uzak durmakta; vergi yaklaşımımızı kurumsal etik ilkelerimizle uyumlu biçimde yürütmekteyiz.

- **Risk yönetimi:** Vergi risklerini kurumsal risk yönetim çerçevemiz içerisinde değerlendirmekte; mevzuat değişikliklerini düzenli olarak izleyerek uyum riskimizi proaktif biçimde yönetmekteyiz.

- **Operasyonel yapı:** Operasyonlarımızı Türkiye'de yürütmekteyiz; vergi avantajı amacıyla düşük vergi yargı bölgelerinde yapılandırılmış kuruluşlarımız bulunmamaktadır. Avrupa'daki yatırımlarımızı (Almanya, İtalya), kapsamlı vergi düzenlemelerine sahip Avrupa Birliği üye ülkelerinde gerçekleştirmekteyiz.



Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Vergi Öncelikli Konusu

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Küresel ticaret politikaları ve değişen vergi uygulamaları nedeniyle yatırım ortamının daha temkinli hale gelmesi ve finansman koşullarının zorlaşması	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Kısa	Orta	Yüksek
2	AB sürdürülebilirlik düzenlemeleri kapsamında tedarikçilerden kaynaklı vergi/uyum yükümlülüklerinin artması ve dolaylı maliyet etkisi oluşması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler	Türkiye	Orta	Orta	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Sürdürülebilir ve düşük karbonlu yatırımlar sayesinde vergi avantajları ve finansman maliyetlerinde iyileşme sağlanması	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
2	Karbon kredisi mekanizmalarının gelişmesi ile ek gelir yaratılması ve vergi bazlı finansal avantaj sağlanması	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Orta	Orta	Orta

VERGİ TEŞVİKLERİ VE YENİLENEBİLİR ENERJİ YATIRIMLARIMIZ

Yenilenebilir enerji üreticisi olarak, devletin yatırım teşvik mekanizmalarından yasal çerçevede yararlanmaktayız. Bu kapsamda 2022 yılında Taşpınar Hibrit GES Projemiz için 458,8 milyon TL tutarında, 2023 yılında ise Mersin RES Ek Kapasite Projemiz için 689 milyon TL tutarında Yatırım Teşvik Belgesi aldık. Belge kapsamlarındaki güneş panelleri, eviriciler, çelik konstrüksiyon, trafo ve türbin ekipmanları için gümrük vergisinden muafiyet ve KDV istisnası haklarından yararlandık.

Söz konusu teşvikler, ülkemizin yenilenebilir enerji dönüşümünü destekleyen yasal çerçevede yer almakta olup şeffaf biçimde 2025 Faaliyet Raporumuzda kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

2025 YILI VERGİ PERFORMANSIMIZ

2025 yılında vergi öncesi kârımız 1,36 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. Vergi yükümlülüklerimize ilişkin detaylı bilgiler ve dönemsel vergi giderlerimiz, bağımsız denetimden geçmiş 2025 Konsolide Finansal Tablolarımızda yer almaktadır.

03.04.2025 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantımızda alınan karar doğrultusunda 2025 yılında pay sahiplerimize toplam brüt 346 milyon TL tutarında nakit kâr payı dağıttık. Söz konusu kâr payı dağıtımında uygulanan stopaj oranı %15 olarak gerçekleşmiş; Nakit Kâr Payı Hak Kullanımı 28.11.2025 tarihinde tamamlanmıştır.

UYUM RİSKİ VE MEVZUAT TAKİBİ

Yenilenebilir enerji gibi yüksek regülasyon yoğunluklu bir sektörde faaliyet göstermenin getirdiği sorumluluklar çerçevesinde, vergi mevzuatı dâhil tüm regülatör değişikliklerini düzenli olarak izliyoruz. Vergi konusundaki uyum riskimiz, kurumsal risk yönetim sürecimiz kapsamında Riskin Erken Saptanması Komitemiz tarafından da takip edilmektedir. Mevzuat takibi ve yükümlülüklerin yerine getirilmesine yönelik süreçleri Hukuk ve Mali İşler birimlerimizin koordinasyonunda yürütüyoruz.

İŞ ETİĞİ VE UYUM HEDEFLERİMİZ

1. 2028 yılına kadar Etik Politikası'nın kapsamını insan hakları, çıkar çatışması, yolsuzlukla mücadele, veri gizliliği, yapay zekâ kullanımı ve tedarik zinciri etik ilkelerini kapsayacak şekilde genişletmek.
2. 2030 yılına kadar Etik Politikası'nı uluslararası iyi uygulamalar doğrultusunda düzenli olarak gözden geçirmek, uygulama mekanizmalarını güçlendirmek ve politika uyumunu çalışanlar ile kritik tedarikçilerde %100 seviyesinde sürdürmek.
3. 2027 yılı itibarıyla çalışanlar ve Yönetim Kurulu üyelerinin %100'ünün her yıl etik ve uyum eğitimlerini tamamlamasını sağlamak.
4. Her yıl yolsuzluk ve rüşvet kaynaklı önemli doğrulanmış vaka sayısını 0 olarak sürdürmek.

İŞ ETİĞİ

Galata Wind olarak iş yapış biçimimizin temel unsurlarından biri olarak etik değerleri görüyoruz. İş etiği yönetimimizi yalnızca çalışan davranışlarını yönlendirmekle sınırlı tutmuyoruz. Karar alma süreçlerimizin kalitesini, yatırımcı güvenimizi ve paydaş ilişkilerimizin sürdürülebilirliğini doğrudan etkileyen stratejik bir alan olarak konumlandırıyoruz. Etik yönetimimizi kurumsal yönetim sistemimiz ile bütünleşik şekilde işletiyoruz. İç kontrol yapımız, Denetimden Sorumlu Komitemiz aracılığıyla denetlenmekte ve tüm süreçlerimizde olduğu gibi etik ile ilgili konularımızda da şeffaf raporlama ilkesi gözetilmektedir.

2025 yılı itibarıyla etik yönetimimize ilişkin temel göstergelerimiz sağ üstteki şekilde raporlanmıştır:

- **Yönetim kuruluna iletilen etik ihbar, öneri ya da şikâyet sayısı: 0**

Etik konulardaki bildirim ve incelemelerde, bağlı bulunduğumuz Doğan Holding'in **İhbar ve İnceleme Politikası'na** tabiyiz; etik ihlallere ilişkin başvurular Doğan Holding Etik Hattı ve SpeakHub kanalları üzerinden iletilebilmektedir.

DOGANCOZUM.2025.0062 Etik Kurallar Kitapçığı
Etik Politika ve Prosedürü

- SpeakHub Etik Yardım Hattı'na iletilen rüşvet veya yolsuzluk şikâyeti: 0
- Rüşvet ve yolsuzlukla ilişkili vaka, mahkûmiyet ve ceza tutarı: 0
- İncelemeye tabi üçüncü taraf sayısı: 0

Kurumsal etik kurallarımızı şirket içi politikalarla tanımladık. Tüm çalışanlarımıza işe girişte ilettiğimiz bu ilkeler; çıkar çatışmasından bilgi güvenliğine kadar uzanan geniş bir çerçeveyi kapsamaktadır.
Etik yönetimin kurumsal düzeyde iyileştirilmesi yönünde sürdürdüğümüz çalışmaların öncelikli alanları şunlardır:

- Etik farkındalık eğitimi programlarının devreye alınması
- Risk altındaki fonksiyonlara özel etik prosedürlerin hazırlanması
- İş Etiği Politikasının güncellenmesi
- Tedarikçi sözleşmelerine etik uygunluk hükümlerinin entegre edilmesi

Yolsuzlukla mücadele ve etik uyum alanındaki performansımızın geliştirilmesini, sürdürülebilirlik stratejimizin temel bileşenlerinden biri olarak değerlendiriyoruz. 2024 yılında Holding Etik Komitemizin koordinasyonunda etik süreçlerin geliştirilmesine yönelik kurumsal politikaların yaygınlaştırılması ve Doğan Holding Uyum Prosedürü ile tam uyum sağlanması yönünde çalışmalarımızı sürdürdük. 2025 yılında ise tüm çalışanlarımızı kapsayacak etik eğitim modüllerinin geliştirilmesi, etik kod çalışmalarına başlanması ve etik uyum kriterlerinin performans sistemine yansıtılması alanlarında çalışmalarımızı ilerlettik.

Galata Wind'in etik yönetim yaklaşımı, Doğan Holding Etik İlke ve Davranış Kuralları ile Galata Wind politika ve prosedürleri çerçevesinde yürütülmektedir. Söz konusu kurallar; rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, ayrımcılığın önlenmesi, bilgi gizliliği, çıkar çatışmaları, rekabete aykırı davranışların önlenmesi, kara para aklama ve içerden öğrenenlerin ticareti riskleri, çevre, sağlık ve güvenlik ile etik bildirim/ihbar mekanizmalarına ilişkin temel ilkeleri kapsamaktadır.

Etik İlke ve Davranış Kurallarımız, internet sitemizde tüm paydaşlarımızın ulaşabileceği şekilde yer almaktadır.

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: İş Etiği Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Etik ilkelerin karar alma süreçlerine entegre edilmesi ile kurumsal yönetim kalitesinin artması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—
2	Etik kuralların çalışanlara işe girişte aktarılması ile organizasyon genelinde davranış standartlarının oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
3	Etik yönetimin iç kontrol ve denetim mekanizmaları ile izlenmesi sayesinde süreçlerin şeffaf ve izlenebilir hale gelmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Değer zinciri boyunca etik standartların farklı düzeylerde uygulanması sonucu paydaşlar arasında uyum seviyesinde değişkenlik oluşması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler ve İş Ortakları	Türkiye	Mekansal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta

UYUM YÖNETİMİ

Faaliyet gösterdiğimiz tüm alanlarda yasal düzenlemelere, sektör standartlarına ve gönüllü standart ile kodlara tam uyumu, kurumsal sürdürülebilirliğin temel ilkesi olarak görüyoruz. Bu yaklaşımımız; yenilenebilir enerji gibi yüksek regülasyon yoğunluklu bir sektörde faaliyet göstermenin getirdiği sorumluluklarla şekillenmiştir. Uyum yapımızı, iç denetim sistemlerimiz ve kurumsal yönetim ilkelerimizle entegre biçimde işletiyoruz. Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği, Türk Ticaret Kanunu, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK) mevzuatı ve Borsa İstanbul BIST Şirketleri yükümlülükleri başta olmak üzere çok sayıda düzenleyici çerçeveye bağlı şekilde faaliyetlerimizi yürütüyoruz. 2025 yılında Galata Wind Kurumsal Yönetim Uyum Notumuz 9,62 olarak revize edilmiştir (önceki yıl: 9,57). Bu puan; riskleri önceden tanıma ve yönetme kabiliyetimizi, pay ve menfaat sahiplerinin haklarını adil şekilde gözettiğimizi, kamuyu aydınlatma süreçlerimizi şeffaflıkla yürüttüğümüzü ve Yönetim Kurulu yapımızın kurumsal yönetim ilkelerine uyumlu olduğunu göstermektedir.

Kurumsal Yönetim Uyum Notumuz Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ve Yönetim Kurulu olmak üzere dört ana başlık üzerinden değerlendirilmiştir. Alt kırılım notları ve detaylı değerlendirmeler için Kobirate Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Raporumuza ve 2025 Faaliyet Raporumuza başvurulabilir.

Uyum fonksiyonumuzu, doğrudan CEO'ya bağlı olarak yapılandırdığımız Yatırımcı İlişkileri ve Sürdürülebilirlik Bölümü aracılığıyla koordine ediyoruz. Bu bölüm aynı zamanda Kurumsal Yönetişim Komitemizin ve Sürdürülebilirlik Komitemizin kurumsal sekreterya işlevlerini yerine getirerek uyumla ilgili iç koordinasyonu sağlamaktadır. Kurumsal İlişkiler fonksiyonumuz ise mevzuat takibi ve yükümlülüklerle ilgili bir birim olarak doğrudan CEO'ya bağlı olarak çalışmaktadır.

Kişisel veri süreçleri, Galata Wind'in grup genelindeki risk ve uyum yönetimi çerçevesinin bir parçası olarak izlenmektedir. Galata Wind olarak Doğan Holding bünyesinde yürütülen uyum politikaları ve prosedürlerine de tabiyiz. Etik ve uyum süreçlerinin tasarımı, iç kontrol sistemlerinin izlenmesi ve çalışan farkındalığının artırılması gibi faaliyetleri Holding düzeyinde tanımlanmış ilkeler doğrultusunda yönetiyoruz.

İç kontrol yapımızı COSO İç Kontrol Çerçevesi ile uyumlu olarak "üç savunma hattı" yaklaşımı esas alınarak işletiyoruz: birinci savunma hattını operasyonel birimlerimiz, ikinci savunma hattını finans, risk ve uyum fonksiyonlarımız, bağımsız üçüncü savunma hattını ise Doğan Holding İç Denetim Departmanı oluşturmaktadır. 2025 yılı içerisinde, entegre yönetim sistemimiz çerçevesinde (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 27001) periyodik iç denetimleri gerçekleştirdik; tespit edilen bulgular için önleyici ve düzeltici faaliyet planları oluşturarak izlemeye aldık.

2025 yılında, önceki dönemde planladığımız mevzuat uyum izleme sürecinin dijitalleştirilmesi, enerji regülasyonları özelinde teknik mevzuat-risk matrisinin güncellenmesi ve uyum eğitimlerinin tüm çalışanlara yaygınlaştırılmasına yönelik adımlarımızı ilerlettik.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE

Yolsuzlukla mücadele yaklaşımımız; başta 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu olmak üzere, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu, 5549 sayılı Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu başta olmak üzere yürürlükteki yerel mevzuata tam uyumu esas alıyoruz. Galata Wind olarak Doğan Grubu'nun benimsediği "sıfır tolerans" ilkesine dayalı **Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikamız** kapsamında faaliyetlerimizi yürütüyoruz. Politikamız tüm çalışanlarımızı, yöneticilerimizi, bağlı ortaklıklarımızı ve iştiraklerimizi, taşeron ve tedarikçilerimizi, yüklenicilerimizi ve Şirketimiz adına hareket eden üçüncü tarafların tamamını kapsamaktadır. İlave olarak, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikamız; rüşvet ve yolsuzluk riski değerlendirmesinin düzenli olarak yapılması, ilgili eğitimlerin verilmesi ve yolsuzluğun tespitine ilişkin iç izleme sisteminin oluşturulması yönünde geliştirilmektedir. Politikamızı, yerel mevzuata (Türk Ceza Kanunu, Kamu İhaleleri Kanunu vb.) uygun şekilde güncellemekteyiz.

Rüşvet ve yolsuzluğu; görev ve yetkinin, doğrudan ya da dolaylı olarak çıkar elde etmek amacıyla kötüye kullanılması olarak tanımlamakta, kolaylaştırıcı ödemeler, siyasi bağışlar, hediye teklifleri ve işe alım ayrıcalıkları gibi tüm dolaylı yolları da bu kapsamda değerlendirmekteyiz. Türkiye'de doğrudan lobicilik faaliyetlerimiz bulunmamakta olup siyasi bağış ya da katkı yapılmamaktadır.

Tüm çalışanlarımız, rüşvetin ima edilmesi de dâhil olmak üzere teklif edilmesi veya alınmasına yönelik her türlü durumu reddetmekle ve ilgili iç denetim mekanizmalarına bildirmekle yükümlüdür. Politikamız, ihlallerin şirket içi disiplin süreçlerine ve yasal yaptırımlara konu olabileceğini açıkça belirtmektedir.

Rüşvet ve yolsuzluk risklerini risk değerlendirme süreçlerimiz aracılığıyla izlemekteyiz. Riskli fonksiyonları belirleyerek bu fonksiyonlara yönelik özel kontrol ve izleme mekanizmaları uygulamaktayız. İş etiği ve uygunluk eğitimleri kapsamında riskli fonksiyonların tümünü kapsayan bir yapı oluşturduk.

Üçüncü taraf ve aracı durum tespiti (third-party due diligence): İş ortaklarımızdan, tedarikçilerimizden, yüklenicilerimizden ve Şirketimiz adına hareket eden aracılardan etik uygunluk taahhüdü (rüşvet ve yolsuzluk, çıkar çatışması vb.) alıyoruz. Etik İlke ve Davranış Kuralları'mızın üçüncü taraf/aracı durum tespiti hükümleri doğrultusunda, iş ilişkisi kurmadan önce ve ilişki süresince gerekli hallerde uygunluk incelemesi (due diligence) uyguluyoruz. Kritik tedarikçilerimizi etik uyum kriterleri temelinde önceliklendiriyor; tedarikçi ve aracılardan kaynaklanabilecek rüşvet-yolsuzluk risklerini, dijital Sürdürülebilir Tedarik Yönetim Mekanizmamız üzerinden yürüttüğümüz ESG (ÇSY) puanlama ve risk değerlendirmesi kapsamında izliyoruz. 2025 yılında incelemeye tabi üçüncü taraf sayısı 0 olarak gerçekleşmiştir. Tedarikçi sözleşmelerimize etik uygunluk hükümlerinin entegre edilmesine yönelik çalışmalarımız sürdürülmektedir.

Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele süreçlerimizi, hâlihazırda sahip olduğumuz ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 ve ISO 27001 entegre yönetim sistemlerimizle uyumlu biçimde yönetiyoruz. Uluslararası kabul görmüş rüşvetle mücadele yönetim sistemi standardı ISO 37001 ile uyumlulaşma olanaklarını değerlendiriyoruz.

GRI 205-3 – Teyit edilen yolsuzluk vakaları ve alınan önlemler: 2025 raporlama döneminde Şirketimizde teyit edilmiş herhangi bir rüşvet veya yolsuzluk vakası bulunmamaktadır. Bu kapsamda; yolsuzluk nedeniyle hakkında işlem yapılan veya iş akdi sonlandırılan çalışan, yolsuzluk ihlalleri nedeniyle feshedilen ya da yenilenmeyen iş ortağı sözleşmesi ve Şirketimiz veya çalışanlarımız aleyhine sonuçlanmış kamu davası yaşanmamıştır. İlgili vaka sayısı, mahkûmiyet sayısı ve ceza toplam tutarı sıfırdır.

2025 yılında Galata Wind bünyesinde:

- Rüşvet ve yolsuzlukla ilişkili vaka sayısı: 0
- Mahkûmiyet sayısı: 0
- Ceza toplam tutarı: 0 TL
- Etik Yardım Hattı'na bildirilen rüşvet veya yolsuzluk şikâyeti: 0

Bu kapsamda 2025 yılında yürüttüğümüz herhangi bir iç soruşturma kaydı bulunmamakta olup kamuya açık faaliyetlerimiz kapsamında yürürlükte herhangi bir dava, ceza veya resmi işlem söz konusu değildir.

Galata Wind Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikamıza kurumsal internet sitemizden, Doğan Holding Etik İlke ve Davranış Kuralları'na ise Doğan Holding kurumsal internet sitesi üzerinden erişim sağlanabilmektedir. İlgili görevlerdeki çalışanlarımız; Etik Kurallar, çıkar çatışması, hediye ve ağırlama, kamu görevlileriyle etkileşimler ve bildirim kanallarını kapsayan rüşvet ve yolsuzlukla mücadele eğitimi almaktadır. 2025 yılında hedef çalışan grubunun %100'ü bu eğitimi tamamlamıştır.

Çalışanlarımız; Etik Hattı ve bildirim kanalları hakkında işe alım/oryantasyon süreçlerinde ve periyodik iç iletişimler aracılığıyla bilgilendirilmektedir. Bu iletişimler; endişelerin nasıl bildirileceğini, sürecin gizliliğini ve Şirketimizin misilleme yapmama (non-retaliation) yaklaşımını açıklamaktadır.

2025 yılında; yolsuzlukla ilgili kamuya açık herhangi bir dava, rekabete aykırı davranışa ilişkin herhangi bir işlem ve teyit edilmiş herhangi bir rüşvet veya yolsuzluk ihlali kaydedilmemiştir. Şirketimize müşteri gizliliği veya veri gizliliğine ilişkin 0 (sıfır) şikâyet ulaşmıştır.

SİYASİ KATKILAR VE LOBİCİLİK

Raporlanan siyasi katkı ve lobicilik harcaması göstergeleri, raporlama sınırı içindeki Galata Wind konsolide operasyonlarının %100'ünü kapsamaktadır. 2025 yılında parasal siyasi katkılar, ayni siyasi katkılar ve lobicilik harcamaları 0 TL'dir.

Galata Wind siyasi katkı sağlamamakta veya doğrudan lobicilik faaliyeti yürütmemektedir. Şirketimiz; iklim stratejisi ve yenilenebilir enerji dönüşümü hedefleriyle olası uyumsuzlukları tespit etmek amacıyla üyeliklerini ve politika ile ilgili katılımlarını izlemektedir. 2025 yılında iklim-politika uyumsuzluğuna ilişkin herhangi bir risk tespit edilmemiştir.

Galata Wind olarak Doğan Grubu'nun benimsediği "sıfır tolerans" ilkesine dayalı rüşvet ve yolsuzlukla mücadele politikası kapsamında faaliyetlerimizi yürütmekteyiz. Politikamız tüm çalışanlarımızı, yöneticilerimizi, bağlı ortaklıklarımızı ve iştiraklerimizi, taşeron ve tedarikçilerimizi, yüklenicilerimizi ve Şirketimiz adına hareket eden üçüncü tarafların tamamını kapsamaktadır.

Rüşvet ve yolsuzluğu; görev ve yetkinin, doğrudan ya da dolaylı olarak çıkar elde etmek amacıyla kötüye kullanılması olarak tanımlamakta, kolaylaştırıcı ödemeler, siyasi bağışlar, hediye teklifleri ve işe alım ayrıcalıkları gibi tüm dolaylı yolları da bu kapsamda değerlendirmekteyiz. Türkiye'de doğrudan lobicilik faaliyetlerimiz bulunmamakta olup siyasi bağış ya da katkı yapılmamaktadır.

Tüm çalışanlarımız, rüşvetin ima edilmesi de dâhil olmak üzere teklif edilmesi veya alınmasına yönelik her türlü durumu reddetmekle ve ilgili iç denetim mekanizmalarına bildirmekle yükümlüdür. Politikamız, ihlallerin şirket içi disiplin süreçlerine ve yasal yaptırımlara konu olabileceğini açıkça belirtmektedir.

Rüşvet ve yolsuzluk risklerini risk değerlendirme süreçlerimiz aracılığıyla izlemekteyiz. Riskli fonksiyonları belirleyerek bu fonksiyonlara yönelik özel kontrol ve izleme mekanizmaları uygulamaktayız. İş etiği ve uygunluk eğitimleri kapsamında riskli fonksiyonların tümünü kapsayan bir yapı oluşturduk.

İş ortaklarımız ve tedarikçilerimizden, etik uygunluk taahhüdü (rüşvet ve yolsuzluk, çıkar çatışması vb.) alıyoruz. Gerekli hallerde uygunluk incelemesi (due diligence) uygulamaktayız. 2025 yılında incelemeye tabi üçüncü taraf sayısı 0 olarak gerçekleşmiştir. Tedarikçi sözleşmelerimize etik uygunluk hükümlerinin entegre edilmesine yönelik çalışmalarımız sürdürülmektedir. 2025 raporlama döneminde Şirketimizde yolsuzluk ihlalleri nedeniyle sonlandırılan veya yenilenmeyen herhangi bir iş ortağı sözleşmesi bulunmamaktadır.

YATIRIMCI İLİŞKİLERİ VE ŞEFFAFLIK

Yatırımcı ilişkilerimizi finansal iletişim aracı olarak yönetmekte ve stratejik şeffaflık ile hesap verebilirlik politikalarımızın temel dayanağı olarak görüyoruz. Kamuyu aydınlatma faaliyetlerimizi, Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği kapsamında şeffaflık, eşitlik ve zamanında bilgi ilkeleri doğrultusunda tüm yatırımcılarımıza açık şekilde yürütüyoruz.

Yatırımcı İlişkileri ve Sürdürülebilirlik Bölümümüz, kurumsal yönetişim yapımız içinde doğrudan CEO'ya bağlı olarak çalışmaktadır. Kurumsal Yönetişim Komitemiz ile Sürdürülebilirlik Komitemiz'in sekretarya görevlerini yürütmektedir. Bölümümüz aracılığıyla kurumsal bilgilerimizi yatırımcılarımıza doğru, tutarlı ve zamanında iletmektedir.

2025 YILI YATIRIMCI İLETİŞİM FAALİYETLERİMİZ

2025 yılında Yatırımcı İlişkileri ve Sürdürülebilirlik Bölümümüz tarafından gerçekleştirdiğimiz başlıca faaliyetler:

- Üst yönetimimizin de yer aldığı 1 adet fiziki bilgilendirme toplantısı ve 3 adet geniş katılımlı seminer düzenleyerek toplam 140 yerli analist ve portföy yöneticisine ulaştık.
- Yıl içinde tanıtım programı etkinliği gerçekleştirdik.
- Kopenhag, Londra, Milano, New York, Tallinn ve Varşova şehirlerinde yerleşik yabancı kurumlarla fiziki ve sanal ortamda iş birliği görüşmeleri gerçekleştirdik.
- Dijital yatırımcı iletişimini güçlendirmek amacıyla "REAP chatbot" uygulamasını devreye aldık. REAP, yatırımcılarımızın yatırımcı sunumları, finansal raporlar, KAP açıklamaları ve kurumsal yönetişim dokümanlarına daha hızlı erişimini sağlamaktadır.

Yatırımcılarımızla yıl boyunca yaptığımız görüşmelerde büyüme vizyonumuz ve yatırım programımızın yanı sıra depolama ve hibrit projelerin ilerleme takvimi, piyasa koşullarının yatırım ve finansman kararlarına etkisi ile temettü yaklaşımımız gibi başlıklar öne çıkmıştır.

PAY SAHİPLERİNİN BİLGİ EDİNME HAKLARI

Pay sahiplerimizin bilgi alma haklarını güvence altına almaktayız. Açıklanmayan gizli bilgiler ve ticari sır niteliği taşıyan veriler dışında kalan tüm bilgileri, Bilgilendirme Politikamız doğrultusunda yatırımcılarımızla paylaşıyoruz. Genel Kurul toplantılarımıza elektronik katılım mümkündür ve oy haklarında hiçbir imtiyaz bulunmamaktadır.

2024 hesap dönemine ilişkin Olağan Genel Kurulumuzu 03.04.2025 tarihinde Üsküdar/İstanbul adresindeki merkezimizde gerçekleştirdik. Pay sahiplerimiz toplantıya fiziken veya e-Genel Kurul Sistemi (e-GKS) üzerinden elektronik ortamda katılarak oy kullanabilmiştir. 2025 yılında Genel Kurulumuzda özel denetçi atanmasına ilişkin bir talep kaydedilmemiştir.

Kurumsal internet sitemiz, yatırımcı ilişkileri bölümünü Türkçe ve İngilizce sunuyor; faaliyet raporlarımıza, sürdürülebilirlik raporlarımıza, mali tablolarımıza, KAP duyurularımıza, genel kurul belgelerimize ve sürdürülebilirlik derecelendirme sonuçlarımıza kolay erişim sağlıyoruz.

Yatırımcı ilişkileri stratejimizi her iki yılda bir gözden geçirerek Yönetim Kurulumuza sunmakta; Kurumsal Yönetişim Komitemizin değerlendirmesine açıyoruz. Yatırımcı ilişkileri faaliyetlerimizi yıl içinde Yönetim Kurulumuzun gündemine en az iki kez taşıyoruz.

PAY SAHİPLİĞİ YAPISI VE DEVRALMA HÜKÜMLERİ

Galata Wind olarak, herhangi bir devralma önleyici veya yönetim kurulunu kökleştirici mekanizma (poison pill / zehirli hap, golden share / altın hisse, oy tavanı, çift sınıf paylar veya kademeli yönetim kurulu dâhil) bulundurmuyor; imtiyazlı pay sınıfı olmaksızın tek pay-tek oy yapısı uyguluyoruz. Olası bir kontrol değişikliği durumunda azınlık pay sahiplerimiz, Türk sermaye piyasası mevzuatının zorunlu pay alım teklifi (mandatory tender offer) hükümleri kapsamında korunmaktadır.

31 Aralık 2025 itibarıyla Galata Wind'de herhangi bir kamu kurumu, devlet kurumu, kamu varlık fonu, kamu emeklilik fonu, kalkınma bankası veya benzeri kamu kuruluşu doğrudan ya da dolaylı olarak %5'in üzerinde oy hakkına sahip değildir. Şirketimizde kamu kurumlarına tanınmış imtiyazlı veya altın hisse bulunmamaktadır.

Yönetim Kurulu üyeleri ve yöneticilerin Galata Wind paylarına ilişkin işlemleri, sermaye piyasası mevzuatı ve KAP bildirim yükümlülükleri kapsamında izlenmekte, ilgili mevzuatta belirlenen eşiklerin aşılması halinde kamuya açıklanmaktadır. Bu kapsamda Şirket, pay sahipliği ve pay işlemlerine ilişkin açıklamalarını yürürlükteki kamuyu aydınlatma yükümlülükleri doğrultusunda gerçekleştirmektedir.

31 Aralık 2025 itibarıyla Doğan Ailesi üyeleri, Galata Wind'in hâkim ortağı olan Doğan Şirketler Grubu Holding A.Ş. üzerinden Galata Wind'de dolaylı pay sahipliğine sahiptir. Kamuya açıklanan KAP ve kurumsal internet sitesi ortaklık yapısı verilerine göre, Doğan Ailesi'nin Galata Wind'deki toplam dolaylı oy hakkı %44,89'dur. Hesaplama, ilgili sahiplik zinciri üzerinden doğrudan ve dolaylı payları yansıtmaktadır.

KURUMSAL POLİTİKALARIMIZ

Galata Wind olarak yürürlüğe aldığımız ve kurumsal internet sitemizde paydaşlarımızla paylaştığımız temel politikalarımız şunlardır:

- Doğan Holding Etik İlke ve Davranış Kuralları
- İnsan Hakları Politikası
- Çevre Politikası
- Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası
- Bilgi Güvenliği Politikası
- Kişisel Verilerin Korunması Politikası
- Biyoçeşitlilik Politikası
- İklim Değişikliği Politikası

POLİTİKA TAAHÜTLERİMİZ

Sorumlu iş davranışı yaklaşımımızı, uluslararası kabul görmüş çerçeveler ve kurumsal politikalar üzerine inşa ettik. Politika taahhütlerimiz; çevresel, sosyal ve yönetişim alanlarındaki tüm faaliyetlerimize yön vermekte ve çalışanlarımız, iş ortaklarımız ve değer zincirimizdeki tüm paydaşlarımız için bağlayıcı bir çerçeve oluşturmaktadır.

ULUSLARARASI ÇERÇEVE BAĞLILIĞIMIZ

- UNGC imzacısı olarak insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele konularındaki on temel ilkeye bağlılığımızı taahhüt ediyoruz.

- Sürdürülebilirlik yaklaşımımızın temeline Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nı yerleştirdik.

- İnsan Hakları Politikamızı BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ne uygun olarak yapılandırdık ve 2023 yılında öncelik çalışmasını gerçekleştirdik.

- Türkiye'nin onayladığı ILO Sözleşmeleri ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi kapsamında çalışan haklarına ilişkin politikalarımızı geliştirdik.

- Galata Wind olarak, ulusal mevzuat kapsamında yasal olarak tanınan herhangi bir yerli halkın bulunmadığı Türkiye'de faaliyet gösteriyoruz. Bu nedenle Özgür, Önceden Bilgilendirilmiş ve Rızaya Dayalı Onay (FPIC), operasyonlarımız açısından doğrudan uygulanabilir bir çerçeve oluşturmamaktadır. Bununla birlikte, uluslararası alanda tanınan insan haklarına saygı göstermeyi taahhüt ediyor; proje geliştirme süreçlerimizin bir parçası olarak yerel topluluklar ve paydaşlarımızla etkileşim kuruyoruz. Bu yaklaşımın temelini oluşturan gönüllü, önceden ve bilgilendirilmiş katılım ile şikâyet mekanizması uygulamalarımıza ilişkin ayrıntılar, raporumuzun "Paydaş Yönetimimiz", "Toplumsal Etki" ve "Şikâyet Defteri Mekanizmamız" bölümlerinde; insan haklarına ilişkin politika ve uluslararası çerçeve taahhütlerimiz ise bu bölümünde yer almaktadır.

YÖNETİM SİSTEMLERİMİZ

Stratejimizi şekillendirirken tüm operasyonel süreçlerimizde uluslararası sürdürülebilirlik ilkelerini esas alarak önceliklerimiz doğrultusunda hedeflerimizi periyodik biçimde güncelliyoruz. Genel merkezimizde ve enerji santrallerimizde, faaliyetlerimizin %100'ünü kapsayan entegre yönetim sistemini işletiyoruz. 2015 yılında almaya başladığımız sertifikalarımızı üç yılda bir yeniliyor ve her yıl ara denetime tabi tutuyoruz. 2025 yılında ISO 9001/14001/45001/10002 sertifikalarımızın geçerlilik süresini 19.10.2026'ya, ISO 50001 sertifikamızı 05.11.2026'ya kadar uzattık; ISO 27001:2013 sertifikamızı ise 16.10.2025'te yenileyerek 15.01.2028'e kadar geçerli hâle getirdik.

• **ISO 9001:2015 – Kalite Yönetim Sistemi:** Tüm süreçlerimizi ISO 9001 kapsamında yönetiyor, müşteri şikâyet yönetimi süreçlerimizi her yıl sertifika denetimi sırasında denetimden geçiriyoruz.

• **ISO 14001:2015 – Çevre Yönetim Sistemi:** Çevre yönetimi alanındaki politika, eylem planı ve programlarımızı bu sistem çerçevesinde yürütüyor ve kamuya açıklıyoruz.

• **ISO 45001:2018 – İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi:** 2015'ten bu yana tüm santrallerimizi ve merkez ofisimizi kapsayan bu sistemle iş kazalarını önlemeye yönelik önlemleri uyguluyor, standardı dış kaynaklı hizmet sağlayıcılarımızı da kapsayacak şekilde tedarik zincirimize taşıyoruz.

• **ISO 10002:2018 – Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi:** 2024 yılında tanımladığımız Müşteri Memnuniyeti Politikası doğrultusunda müşteri şikâyetlerinin yönetimi ve çözümü süreçlerini yürütüyoruz.

• Galata Wind'in müşteri ilişkileri yaklaşımı, doğrudan son kullanıcıya elektrik dağıtımı veya faturalandırma hizmeti sunan bir perakende iş modelinden farklı olarak, yenilenebilir elektrik üretimi ve kurumsal/piyasa temelli satış mekanizmaları üzerinden yürütülmektedir. Şirket, müşteri ve iş ortaklarından gelen geri bildirimleri ilgili süreç sahipleri aracılığıyla takip etmekte; uygulanabilir geri bildirimleri hizmet kalitesi, süreç iyileştirme ve iş sürekliliği değerlendirmelerinde dikkate almaktadır.

• GES'ler için alım garantisi (YEKDEM) ile ödeme yapan Bölgesel Dağıtım Şirketleri, RESler için ise alım garantisi ile ödeme yapan piyasa işletmecisi EPİAŞ ile bu kapsamda olmayan üretimin ikili anlaşma ile satıldığı perakende elektrik firması Galata Wind tarafından "müşteri" kapsamında değerlendirilebilmektedir.

• Müşteriler ve iş ortakları, talep, şikâyet ve geri bildirimlerini doğrudan e-posta, özel bir telefon hattı ve yüz yüze iletişim aracılığıyla iletebilmektedir.

• Tüm müşteri şikâyetleri alındığında resmi olarak teyit edilmektedir. Müşteriler, çözüm süreci hakkında bilgilendirilmekte ve Galata Wind çözümü mümkünse anı gün veya en kısa sürede sağlamayı hedeflemektedir.

• Galata Wind'in 15'ten az doğrudan müşterisi bulunmaktadır ve bu ilişkiler, operasyon birimi tarafından bire bir şekilde yönetilmektedir.

• Müşteri şikâyet ve geri bildirim süreçleri ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi yaklaşımıyla desteklenmekte; gelen bildirimler kayıt altına alınmakta, değerlendirilmekte ve ilgili birimler tarafından sonuçlandırılmaktadır. Galata Wind, kurumsal müşteri ve iş ortaklarıyla yürütülen ilişkiler kapsamında ölçülebilir müşteri memnuniyeti veya geri bildirim göstergelerinin geliştirilmesini önümüzdeki dönemlerde değerlendirmektedir. 2025 raporlama döneminde bireysel son kullanıcı memnuniyet anketi veya Net Tavsiye Skoru gibi tüketici odaklı bir müşteri memnuniyeti ölçümü uygulanmamıştır.

• **ISO 50001:2018 – Enerji Yönetim Sistemi:** Santrallerimizdeki gelişmiş enerji izleme sistemleriyle enerji tüketimini gerçek zamanlı takip ediyor, anormallikleri belirleyerek düzeltici eylemleri zaman kaybetmeden uyguluyor ve enerji kullanımını optimize ediyoruz.

• **ISO 27001:2013 – Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi:** Merkez ofisimiz ve tüm santrallerimizde kişisel verilerin korunması ve bilgi güvenliğini bu sistem kapsamında sağlıyor, IT, OT ve SCADA sistemlerimize her yıl penetrasyon testleri uyguluyoruz.

EKLER



EKLER

RAPORLAMA KILAVUZLARI

Bu raporlama prensipleri ("Prensipler"), Galata Wind Enerji A.Ş.'nin ("Şirket", veya "Galata Wind") Galata Wind 2025 Sürdürülebilirlik Raporu'nda (2025 Sürdürülebilirlik Raporu) yer alan sınırlı güvence denetimi kapsamındaki göstergelerine ait verilerin hazırlanma, hesaplama ve raporlanma metodolojilerine dair bilgi vermektedir. Bu göstergeler çevresel göstergeleri kapsamaktadır. Aşağıda belirtilen bu göstergeleri, her türlü maddi açıdan, Prensipler doğrultusunda hazırlamak için uygun prosedürlerin uygulandığından emin olmak, Şirket yönetiminin sorumluluğundadır. Bu prensiplerde yer alan bilgiler 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren FY 25 mali yılını (1 Ocak 2025 – 31 Aralık 2025) ve "Temel Tanımlamalar ve Raporlama Kapsamı" bölümünde ayrıntılandırıldığı gibi sadece Galata Wind'in sorumluluğunda olan operasyonları kapsamakta olup iştirakler ile ilgili bilgileri hariç tutmaktadır.

GENEL RAPORLAMA İLKELERİ

Bu rehber dokümanın hazırlanmasında aşağıdaki prensiplere dikkat edilmiştir:

Bilgilerin hazırlanması sürecinde, kullanıcılar için karar alma süreçlerini destekleyecek nitelikte uygun ve güvenilir bilgi sunulmasını esas almak, Bilgilerin raporlanması sürecinde, raporlanan bilgilerin önceki yıl dâhil diğer verilerle karşılaştırılabilir ve tutarlı olmasını sağlarken, paydaşların karar alma süreçlerini destekleyecek düzeyde netlik sağlayan açık, anlaşılır ve şeffaf bir şekilde sunulmasını gözetmek.

SERA GAZI EMİSYONLARI RAPORLAMA KILAVUZU

Detaylı sera gazı emisyonları raporlama kılavuzuna **Emisyon Hesaplama Prosedürümüz'den** erişilebilir.

EMİSYON HESAPLAMA PROSEDÜRÜ

AMAÇ

Galata Wind Enerji Anonim Şirketi ("Galata Wind") olarak; faaliyetlerimizden kaynaklanan sera gazı emisyonlarının ulusal ve uluslararası standartlar ile yürürlükteki ilgili mevzuat doğrultusunda doğru, tutarlı, izlenebilir, şeffaf ve doğrulanabilir şekilde hesaplanmasına, izlenmesine ve raporlanmasına önem vermekteyiz. Bu kapsamda 2022 yılı baz yıl olarak kabul edilmekte olup, sera gazı emisyonlarımızı yıllık olarak hesaplanmakta, izlenmekte ve raporlanmaktadır. Sera gazı envanterinin hesaplanmasına ilişkin yöntemler, veri yönetimi süreçleri, görev ve sorumluluklar ile kontrol mekanizmaları bu prosedür kapsamında standart bir yaklaşımla yürütülmektedir.

Bu prosedürün amacı; Galata Wind bünyesinde gerçekleştirilen faaliyetlerden kaynaklanan sera gazı emisyonlarının (Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3) hesaplanması, izlenmesi, doğrulanması ve raporlanmasına ilişkin esasları belirlemek, emisyon hesaplamalarında kullanılan yöntemlerin, veri kaynaklarının, emisyon faktörlerinin ve hesaplama süreçlerinin tutarlı, karşılaştırılabilir ve denetlenebilir şekilde uygulanmasını sağlamaktır.

İşbu prosedür, Galata Wind tarafından gerçekleştirilen sera gazı emisyon hesaplama, veri toplama, veri doğrulama, emisyon faktörü seçimi, raporlama ve kayıtların yönetimine ilişkin süreçlerde izlenen yöntem ve esasları açıklamaktadır.

Galata Wind faaliyetlerinde meydana gelebilecek değişiklikler, yeni emisyon kaynaklarının ortaya çıkması, raporlama gerekliliklerinin güncellenmesi veya ulusal ve uluslararası standartlar ile ilgili mevzuatta değişiklik yapılması durumunda, işbu prosedür gözden geçirilecek ve gerekli görülen revizyonlar çeyrek raporlama dönemlerinde yapılarak güncellenecektir.

KAPSAM

İşbu prosedürün kapsamı; Galata Wind tarafından işletilen tüm rüzgâr enerji santralleri (RES) ve güneş enerji santralleri (GES), merkez ofis faaliyetleri ile Türkiye ve yurt dışındaki tüm operasyonlardan kaynaklanan sera gazı emisyonlarının hesaplanması, izlenmesi ve raporlanmasına ilişkin süreçleri açıklamaktır. Gold Standard ve VCS-VERRA kapsamında oluşturulan karbon kredileri emisyon envanterinden ayrı yönetilmektedir. Karbon kredileri, emisyon azaltımı ile mahsuplaştırılmaz; yalnızca ilgili raporlama çerçevesi kapsamında açıklanmaktadır.

Prosedür; Galata Wind faaliyetleri kapsamında oluşan Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 sera gazı emisyonlarının hesaplanması, izlenmesi, raporlanması ve kayıt altına alınmasına ilişkin esasları düzenlemekte olup, yürürlükteki ilgili mevzuat ile GHG Protocol, ISO 14064-1 ve şirketin tabi olduğu sürdürülebilirlik raporlama gereklilikleri dikkate alınarak hazırlanmıştır.

KISALTMALAR VE TANIMLAMALAR

İşbu prosedürün kapsamı; Galata Wind tarafından işletilen tüm rüzgâr enerji santralleri (RES) ve güneş enerji santralleri (GES), merkez ofis faaliyetleri ile Türkiye ve yurt dışındaki tüm operasyonlardan kaynaklanan sera gazı emisyonlarının hesaplanması, izlenmesi ve raporlanmasına ilişkin süreçleri açıklamaktır. Gold Standard ve VCS-VERRA kapsamında oluşturulan karbon kredileri emisyon envanterinden ayrı yönetilmektedir. Karbon kredileri, emisyon azaltımı ile mahsuplaştırılmaz; yalnızca ilgili raporlama çerçevesi kapsamında açıklanmaktadır.

Prosedür; Galata Wind faaliyetleri kapsamında oluşan Kapsam 1, Kapsam 2 ve Kapsam 3 sera gazı emisyonlarının hesaplanması, izlenmesi, raporlanması ve kayıt altına alınmasına ilişkin esasları düzenlemekte olup, yürürlükteki ilgili mevzuat ile GHG Protocol, ISO 14064-1 ve şirketin tabi olduğu sürdürülebilirlik raporlama gereklilikleri dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Kavram	Tanım
ADEME	Fransa Ekolojik Dönüşüm Ajansı (Agence de la transition écologique)
AFOLU	Tarım, Ormancılık ve Diğer Arazı Kullanımı (Agriculture, Forestry and Other Land Use)
AR6/GWP100	Altıncı Değerlendirme Raporu (AR6) 100 Yıllık Küresel Isınma Potansiyeli (GWP100)
CO_2	Karbondioksit
CH_4	Metan
DEFRA	Birleşik Krallık Çevre, Gıda ve Kırsal İşler Bakanlığı (Department for Environment, Food & Rural Affairs)
Emisyon Faktörü	Aktivite verisinin sera gazı emisyonuna dönüştürülmesini sağlayan katsayı
EPA Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors	Amerika Birleşik Devletleri Çevre Koruma Ajansı (United States Environmental Protection Agency) Tedarik Zinciri Sera Gazı Emisyon Faktörleri
EPDK	Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu
ESG	Çevresel, Sosyal ve Yönetişim (Environment, Social, and Governance)
GHG	Sera gazı (Greenhouse gas)
GHG Protocol Corporate Standard	Kuruluşların sera gazı emisyonlarını ölçmek, yönetmek ve raporlamak için kullandığı uluslararası çerçeve
Gold Standard	Uluslararası karbon kredisi sertifikalarından biri

Kavram	Tanım
GWP	Farklı sera gazlarının küresel ısınma etkisini karşılaştırmak için kullanılan katsayı, küresel ısınma potansiyeli (Global Warming Potential)
ha	Hektar
IoT	Nesnelerin İnterneti (Internet of Things)
IPCC	Hükümetler Arası İklim Değişikliği Paneli (Intergovernmental Panel on Climate Change)
IPPU	Endüstriyel Süreçler ve Ürün Kullanımı (Industrial Processes and Product Use)
I-REC	Yenilenebilir kaynaklardan üretilen elektriği belgeleyen uluslararası enerji sertifikası (International Renewable Energy Certificate)
Kapsam 1 Emisyonları	Doğrudan (yakıt tüketimi, jeneratörler, araçlar, SF6 gazı vb.) oluşan emisyonlar
Kapsam 2 Emisyonları	Satın alınan elektrikten kaynaklanan dolaylı emisyonlar
Kapsam 3 Emisyonlar	Tedarik zinciri ve diğer dolaylı faaliyetlerden kaynaklanan emisyonlar
kg	Kilogram
$kgCO_2e$	Kilogram karbondioksit eşdeğeri
km	Kilometre
kWh	Kilovat-saat
Lokasyon-Tabanlı Metodoloji	Elektriğin tüketildiği ulusal veya bölgesel şebekenin ortalama emisyon faktörüne dayanan Kapsam 2 hesaplama yöntemi (Location-Based)

Kavram	Tanım
m3	Metreküp
MWh	Megavat-saat
N_2O	Diazot monoksit (Nitröz oksit)
Piyasa-Tabanlı Metodoloji	Yenilenebilir enerji sertifikaları veya tedarikçi bazlı elektrik sözleşmelerine dayanan Kapsam 2 hesaplama yöntemi (Market-Based)
tCO_2e	Ton karbondioksit eşdeğeri
TS EN ISO 14064-1:2019	Kuruluşların sera gazı emisyonlarını ve uzaklaştırmalarını kurumsal düzeyde hesaplanması, raporlanması ve yönetmesine ilişkin uluslararası standart
TJ	Bir trilyon (10^{12}) joule değerine eşit olan bir enerji birimi, terajoule
TSRS	Türkiye Sürdürülebilir Raporlama Standartları
USD	Amerikan doları (United States Dollar)
VCS-VERRA	Uluslararası karbon kredisi sertifikalarından biri
WTT	Kuyudan Tanka (Well To Tank)

REFERANSLAR

Sera gazı emisyonu hesaplamalarında kullanılan referans kaynakları; hesaplama metodolojisinin belirlenmesi, faaliyet verilerinin uygun parametrelerle ilişkilendirilmesi, emisyon faktörlerinin seçimi ve hesaplama sonuçlarının raporlama standartlarıyla uyumlu şekilde sunulması amacıyla kullanılmıştır.

Bu kapsamda TS EN ISO 14064-1:2019 standardı, emisyon kaynaklarının doğrudan ve dolaylı emisyon kategorileri altında sınıflandırılmasında temel referans olarak alınmıştır. GHG Protocol Corporate Standard, Scope 2 Guidance ve Scope 3 Standard dokümanları ise kurumsal sera gazı muhasebesi yaklaşımı, kapsam bazlı değerlendirme, dolaylı emisyonların raporlanması ve değer zinciri emisyonlarının yorumlanması açısından destekleyici metodolojik kaynaklar olarak değerlendirilmiştir.

Hesaplama parametreleri özelinde ise; yakıt kaynaklı emisyonlar için IPCC kılavuzları, ulusal ısıl değer ve yakıt özellikleri için ilgili ulusal mevzuat ve kurum verileri, elektrik tüketiminden kaynaklanan emisyonlar için Türkiye ulusal elektrik emisyon faktörü, soğutucu gazlar için IPCC AR6/GWP100, taşımacılık, atık ve iş seyahati gibi faaliyetler için DEFRA dönüşüm faktörleri, harcama bazlı satın alma ve hizmet emisyonları için ise EPA Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors referans alınmıştır.

Bu yaklaşım ile her bir faaliyet verisi, ilgili TS EN ISO 14064-1:2019 kategorisi altında değerlendirilmiş; kullanılan emisyon faktörü, ısıl değer, yoğunluk, küresel ısınma potansiyeli veya sektörel harcama bazlı faktör gibi hesaplama girdileri kategori özelinde uygun kaynaklarla ilişkilendirilmiştir.

TS EN ISO 14064-1:2019 Kategorisi	Kullanılan Değer / Parametre	Referans Kaynağı	Kullanım Açıklaması
1.1 Sabit Yakma Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar	Emisyon faktörü, Isıl Değer	IPCC 2006 – Stationary Combustion	Doğalgaz, fuel-oil, LPG, kömür vb. sabit yakma faaliyetlerinde CO_2, CH_4 ve N_2O emisyon faktörlerinin belirlenmesi için kullanılmaktadır.
1.1 Sabit Yakma Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar	Yoğunluk	EPDK	Litre, kg veya hacim bazlı yakıt verilerinin gerekli durumlarda kütle veya enerji bazlı hesaplama girdilerine dönüştürülmesi için kullanılmaktadır.
1.2 Mobil Yakma Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar	Emisyon faktörü, Isıl Değer	IPCC 2006 – Mobile Combustion	Şirket mülkiyetindeki veya kontrolündeki araç, iş makinesi ve mobil ekipmanlarda kullanılan yakıtlardan kaynaklı emisyonların hesaplanması için kullanılmaktadır.
1.2 Mobil Yakma Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar	Yoğunluk	EPDK	Mobil yakma kaynaklarında kullanılan sıvı yakıtların hacim-kütle dönüşümleri için kullanılmaktadır.
1.3. Endüstriyel Süreçlerden Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar *	Emisyon faktörü / proses girdisi-çıktısı / üretim miktarı	Sera Gazı Emisyonlarının İzlenmesi ve Raporlanması Hakkında Tebliğ, IPCC 2006 Guidelines Vol. 3 – Industrial Processes and Product Use (IPPU)	Yakıt yanmasından bağımsız olarak, endüstriyel proses reaksiyonları veya ürün kullanımı sonucu oluşabilecek doğrudan CO_2, CH_4, N_2O vb. emisyonların; faaliyet verisi, proses girdisi/çıktısı ve prosese özgü faktörlerle hesaplanmasında kullanılmaktadır.
1.4 Kaçak Sızıntı Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar	Emisyon faktörü / GWP	IPCC AR6 / GWP100	Soğutucu gazlar, yangın söndürme gazları ve diğer kaçak sızıntı kaynaklarında gazların CO2e'ye çevrilmesi için kullanılmaktadır.
1.4 Kaçak Sızıntı Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar	Soğutucu tipi	IPCC – Refrigeration and Air Conditioning	Soğutma ve iklimlendirme sistemlerinde kullanılan gaz türlerinin tanımlanması ve uygun GWP değeriyle eşleştirilmesi için kullanılmaktadır.
1.5. Arazi Kullanımı ve Ormancılık Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar*	Arazi kullanım türü, alan (ha), karbon stok değişimi / emisyon faktörü	IPCC 2006 Guidelines Vol. 4 - Agriculture, Forestry and Other Land Use (AFOLU); IPCC 2019 Refinement; ADEME Base Carbone v23.6	Kuruluşun kontrolünde gerçekleşen arazi kullanımı, arazi kullanım değişikliği, ormancılık/yeşil alan faaliyetleri ve karbon yutakları kaynaklı doğrudan emisyon veya uzaklaştırmaların hesaplanmasında kullanılmaktadır.
2.1 İthal Edilen Elektrikten Kaynaklanan Dolaylı Emisyonlar	Emisyon faktörü	T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	Türkiye şebeke elektriği tüketiminden kaynaklanan lokasyon bazlı kapsam 2 emisyonlarının hesaplanmasında kullanılmaktadır.
2.2 Elektrik Dışındaki İthal Edilen Enerjiden Kaynaklanan Dolaylı Emisyonlar*	Yoğunluk	EPDK	Enerji taşıyıcılarının hacim, kütle veya enerji birimi dönüşümlerinde kullanılmaktadır.
3.1 Girdi Malzemelerin Taşınması ve Dağıtımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar*	Emisyon faktörü	DEFRA – Freighting Goods / Transport	Satın alınan hammaddelerin, yardımcı malzemelerin veya ticari malların tesise taşınmasından kaynaklanan emisyonların ton-km, araç tipi veya mesafe bazlı hesaplanması için kullanılmaktadır.
3.2 Çıktı Malzemelerin Taşınması ve Dağıtımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar*	Emisyon faktörü	DEFRA – Freighting Goods / Transport	Satılan ürünlerin müşteri, bayi, depo veya dağıtım noktalarına taşınmasından kaynaklanan emisyonların hesaplanması için kullanılmaktadır.
3.3 Çalışanların İşe Geliş Gidişi Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	Emisyon faktörü	DEFRA – Business Travel	Çalışan servisleri, özel araç, toplu taşıma veya diğer ulaşım modlarıyla işe geliş-gidiş faaliyetlerinden kaynaklanan emisyonların hesaplanması için kullanılmaktadır.
3.4 Ziyaretçiler ve Müşterilerin Tesise Ulaşımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	Emisyon faktörü	DEFRA – Business Travel	Tesislere gelen ziyaretçi, müşteri, denetçi veya diğer üçüncü tarafların ulaşım faaliyetlerinden kaynaklanan dolaylı emisyonların hesaplanması için kullanılmaktadır.
3.5 İş Seyahatleri Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	Emisyon faktörü	DEFRA – Business Travel & Hotel Stay	Uçak, otobüs, tren, taksi, kiralık araç veya özel araç ile gerçekleştirilen iş seyahatlerinden kaynaklanan emisyonların hesaplanması için kullanılmaktadır.
4.1 Satın Alınan Ürünlerden Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	Emisyon faktörü	DEFRA – Material Use / EPA Supply Chain Factors	Satın alınan ürün, hammadde, ambalaj, yardımcı malzeme ve sarf malzemelerinin kütle, malzeme türü veya harcama bazlı hesaplanmasında kullanılmaktadır.
4.2 Sermaye Varlıklarından Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	Emisyon faktörü	EPA Supply Chain Factors / DEFRA Material Use	Makine, ekipman, araç, bina yatırımı, demirbaş ve benzeri sermaye varlıklarının satın alımından kaynaklanan gömülü emisyonların hesaplanması için kullanılmaktadır.
4.3 Katı ve Sıvı Atıkların Bertarafı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	Emisyon faktörü	DEFRA – Waste Disposal	Operasyonlar sonucu oluşan atıkların geri dönüşüm, düzenli depolama, yakma, kompost veya diğer bertaraf yöntemlerine göre emisyonlarının hesaplanması için kullanılmaktadır.
4.4 İşletmenin Mülkiyetinde Olmayan Varlıkların Kullanımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	Emisyon faktörü	EPA Supply Chain Factors	Faaliyet verisinin yakıt veya mesafe bazında izlenemediği durumlarda, hizmet veya harcama bazlı dolaylı emisyon hesaplamaları için kullanılmaktadır.

** Bu kategori, prosedürün bütüncül yapısının korunması ve gelecekteki kapsam değişikliklerine referans oluşturması amacıyla belirtilmekte olup, mevcut raporlama döneminde organizasyonel ve operasyonel kapsamda yer almaması nedeniyle emisyon hesaplamalarına dahil edilmemiştir.*

TS EN ISO 14064-1:2019 Kategorisi	Kullanılan Değer / Parametre	Referans Kaynağı	Kullanım Açıklaması
4.5 Diğer Hizmetlerin Kullanımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	Emisyon faktörü	EPA Supply Chain Factors	Danışmanlık, bakım-onarım, yazılım, temizlik, güvenlik vb. hizmet alımlarından kaynaklanan harcama bazlı emisyonların hesaplanması için kullanılmaktadır.
5.1 Ürünün Kullanım Aşamasından Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar*	Soğutucu tipi	IPCC 2006 Guidelines Vol. 3 - Chapter 7: Ozone Depleting Substance Substitutes / Refrigeration and Air Conditioning	Ürünlerde kullanılan soğutucu gaz türlerinin tanımlanması ve uygun GWP değeriyle eşleştirilmesinde kullanılmaktadır.
5.2 Tesis Mülkiyetindeki Sermaye Varlıklarının Kullanımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar*	Emisyon faktörü / harcama veya kullanım verisi	EPA Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.3 by NAICS; GHG Protocol Scope 3 Technical Guidance - Downstream Leased Assets	Kuruluşun mülkiyetinde olup üçüncü taraflarca kullanılan veya kiralanan varlıklardan kaynaklı enerji, yakıt, bakım veya işletme faaliyetleriyle ilişkili dolaylı emisyonların hesaplanmasında kullanılmaktadır.
5.3 Ürünün Atık Haline Geldikten Sonraki Atık Yönetimi Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar*	Atık türü, bertaraf yöntemi, emisyon faktörü	DEFRA - GHG Conversion Full File (Waste Disposal / Waste Proposal); GHG Protocol Scope 3 Technical Guidance - End-of-life Treatment of Sold Products	Satılan ürünlerin kullanım ömrü sonunda geri dönüşüm, düzenli depolama, yakma veya diğer bertaraf yollarından kaynaklanan dolaylı emisyonların; atık türü ve bertaraf senaryosuna göre hesaplanmasında kullanılmaktadır.
5.4 Yatırımlar Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar*	Emisyon faktörü / yatırım tutarı / portföy veya iştirak emisyon verisi	GHG Protocol Scope 3 Technical Guidance - Investments; EPA Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.3 by NAICS	Kuruluşun finansal yatırımları, iştirakleri, proje finansmanı veya benzer yatırım faaliyetlerinden doğabilecek finanse edilen emisyonların hesaplanmasında; veri bulunmadığında harcama veya ekonomik sektör temelli yaklaşım için kullanılmaktadır.
5.5 Tüketim Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar*	Emisyon faktörü / tüketim senaryosu / kullanım miktarı	GHG Protocol Scope 3 Standard and Technical Guidance; DEFRA GHG Conversion Factors; EPA Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.3 by NAICS	Kategori 5.1-5.4 altında açıkça sınıflandırılamayan, ancak satılan ürün veya hizmetlerin kullanım/tüketim senaryolarıyla ilişkili diğer downstream dolaylı emisyonların hesaplanmasında genel metodolojik referans olarak kullanılmaktadır.
6.1 Diğer Kaynaklardan Ortaya Çıkan Dolaylı Sera Gazı Emisyonları*	Emisyon faktörü / uygun faaliyet verisi / senaryo varsayımları	TS EN ISO 14064-1:2019; GHG Protocol Scope 3 Standard and Technical Guidance; faaliyet türüne göre DEFRA / EPA / IPCC kaynakları	Kategori 2-5 altında sınıflandırılamayan ancak kuruluşun faaliyetleri veya değer zinciriyle ilişkili diğer dolaylı sera gazı emisyon kaynaklarının, faaliyet özelinde uygun kaynak, veri ve varsayımlarla hesaplanmasında kullanılmaktadır.

** Bu kategori, prosedürün bütüncül yapısının korunması ve gelecekteki kapsam değişikliklerine referans oluşturması amacıyla belirtilmekte olup, mevcut raporlama döneminde organizasyonel ve operasyonel kapsamda yer almaması nedeniyle emisyon hesaplamalarına dahil edilmemiştir.*

SORUMLULUK VE GÖREV DAĞILIMLARI

Sera gazı emisyon hesaplama ve raporlama süreçlerinde görev alan birimlerin sorumlulukları aşağıda tanımlanmıştır.

Sorumlu Birim	Sorumluluk
Sürdürülebilirlik Departmanı	İşbu prosedürün hazırlanmasından, geliştirilmesinden, güncellenmesinden, periyodik olarak gözden geçirilmesinden ve yayımlanmasından sorumludur.
Sürdürülebilirlik Komitesi	İşbu prosedürün periyodik olarak gözden geçirilmesinden, geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunulmasından ve onaylanmasından sorumludur.
Genel Müdür	İşbu prosedürün periyodik olarak gözden geçirilmesinden, geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunulmasından ve onaylanmasından sorumludur.
İlgili Tüm Birim ve Departmanlar	İşbu prosedürün uygulanması hususunda veri temin etmekten sorumludur.

ORGANİZASYONEL VE OPERASYONEL FAALİYETLER

Sera gazı emisyonu hesaplamalarının ilk adımında, kuruluşun organizasyonel ve operasyonel sınırları belirlenmiştir. Organizasyonel sınırlar 'Operasyonel Kontrol' yaklaşımı esas alınarak belirlenmiştir. Galata Wind'in operasyonel kontrolüne sahip olduğu tüm tesisler, ofisler ve faaliyetler emisyon envanterine dâhil edilmiştir.

Operasyonel sınırların belirlenmesinde, kuruluşun faaliyetleri sonucunda doğrudan veya dolaylı olarak sera gazı emisyonuna neden olan kaynaklar dikkate alınmıştır. Bu kapsamda; yakıt tüketimleri, elektrik tüketimleri, soğutucu gaz kullanımları, satın alma faaliyetleri, taşımacılık ve dağıtım süreçleri, çalışan ulaşımı, iş seyahatleri, atık yönetimi, hizmet alımları ve değer zinciriyle ilişkili diğer faaliyetler incelenmiştir.

FAALİYET VERİLERİNİN HAZIRLANMASI

Hesaplamaya dâhil edilen tüm faaliyet verileri ilgili emisyon kategorileriyle eşleştirilmiş; her bir faaliyet için veri birimi, hesaplama yöntemi, kullanılacak emisyon faktörü ve referans kaynak belirlenmiştir. Böylece hesaplamaların izlenebilir, karşılaştırılabilir ve raporlamaya uygun bir yapıda yürütülmesi sağlanmıştır.

Faaliyet verileri, emisyon kaynağının niteliğine göre uygun kategori altında sınıflandırılmıştır. Doğrudan kuruluş kontrolünde gerçekleşen yakıt tüketimleri ve kaçak gaz salımları **Kategori 1 (Kapsam 1)**, satın alınan elektrik ve enerji tüketimleri **Kategori 2 (Kapsam 2)**, kuruluşun değer zinciriyle ilişkili satın alma, taşımacılık, atık, seyahat, hizmet kullanımı, ürün kullanımı ve yatırım faaliyetleri ise **Kategori 3 ve 4 (Kapsam 3)** altında değerlendirilmiştir.

Kurumsal sera gazı envanteri TS EN ISO 14064-1:2019 standardı çerçevesinde hazırlanmakta olup şirket tarafından satın alınan ve tüketilen elektriğe ilişkin Kapsam 2 emisyonları, GHG Protocol Corporate Standard ve GHG Protocol Scope 2 Guidance doğrultusunda hem lokasyon temelli (location-based) hem de piyasa temelli (market-based) yöntemlerle ayrı ayrı hesaplanmakta ve raporlanmaktadır. Lokasyon temelli hesaplamalarda, ilgili raporlama yılına ait Türkiye ulusal elektrik şebekesini temsil eden emisyon faktörü esas alınmaktadır. Piyasa temelli hesaplamalarda ise GHG Protocol Scope 2 kalite kriterlerini karşılayan sözleşmeye dayalı araçlar dikkate alınmaktadır. Bu kapsamda I-REC sertifikaları, enerji niteliği sertifikası niteliğinde bir piyasa temelli veri kaynağı olarak kullanılabilmektedir.

Galata Wind faaliyetlerine göre TS EN ISO 14064-1: 2019 standardı esas alınarak emisyon hesaplamalarına dâhil edilen kategoriler şu şekildedir:

Ana Kategori	Alt Kırılım
Kategori 1	1.1 Sabit Yakma Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar 1.2. Mobil Yakma Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar 1.4. Kaçak Sızıntı Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar
Kategori 2	2.2. İthal Edilen Elektrikten Kaynaklanan Dolaylı Emisyonlar
Kategori 3	3.3. Çalışanların İşe Gidiş Geliş Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar 3.4. Ziyaretçilerin ve Müşterilerin Tesise Ulaşımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar 3.5. İş Seyahatleri Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar
Kategori 4	4.1. Satın Alınan Ürünlerden Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar 4.2. Sermaye Varlıklarından Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar 4.3. Katı ve Sıvı Atıkların Bertarafı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar 4.4. İşletmenin Mülkiyetinde Olmayan Varlıkların Kullanımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar 4.5. Diğer İşletmelerin Kullanımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar

UYGULAMA

Sera gazı emisyonu hesaplama süreci; organizasyonel sınırların belirlenmesi, faaliyet alanlarının tanımlanması, faaliyet verilerinin hazırlanması, uygun emisyon faktörleriyle eşleştirilmesi ve sonuçların karbondioksit eşdeğeri cinsinden raporlanması adımlarından oluşmaktadır.

Bu kılavuz kapsamında emisyon hesaplamaları; kuruluşun kontrolü altında gerçekleşen doğrudan emisyonlar, satın alınan enerjiden kaynaklanan dolaylı emisyonlar ve değer zinciri faaliyetlerinden kaynaklanan diğer dolaylı emisyonlar dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir.

Hesaplama yaklaşımı genel olarak, ilgili faaliyet verisinin uygun emisyon faktörü ile çarpılması esasına dayanmaktadır. Faaliyet verisi; tüketilen yakıt miktarı, elektrik tüketimi, taşınan yük miktarı, kat edilen mesafe, satın alma tutarı, atık miktarı veya benzeri ölçülebilir girdilerden oluşmaktadır. Emisyon faktörleri ise faaliyet türüne ve önceliklerine göre ulusal mevzuat (Türkiye resmi faktörü), IPCC, DEFRA, EPA, ADEME, literatür ve ilgili kurumlar tarafından yayımlanan referans kaynaklardan seçilmiştir.

Hesaplamalarda temel formül aşağıdaki gibidir:

Sera Gazı Emisyon Miktarı (tCO_2e) = Faaliyet Verisi × Emisyon Faktörü

Yakıt kaynaklı emisyonlarda ise faaliyet verisinin birimine bağlı olarak ısıl değer, yoğunluk ve birim dönüşüm katsayıları da hesaplamaya dâhil edilebilmektedir. Bu durumda hesaplama yaklaşımı aşağıdaki şekilde genişletilmektedir:

Sera Gazı Emisyon Miktarı = Faaliyet Verisi × Dönüşüm Katsayıları × Emisyon Faktörü × Küresel Isınma Potansiyeli

Emisyon faktörleri bazı kaynaklarda doğrudan CO_2 eşdeğeri (CO_2e) olarak sağlanırken, bazı kaynaklarda CO_2, CH_4 ve N_2O gibi sera gazları ayrı ayrı verilmektedir. Gaz bazında verilen faktörlerin kullanıldığı durumlarda her bir sera gazı ayrı olarak hesaplanmakta ve ilgili gazın küresel ısınma potansiyeli ile çarpılarak CO_2 eşdeğerine dönüştürülmektedir.

Bu kapsamda yakıt tüketimi, mobil yakma, sabit yakma ve soğutcucu gazlar kaynaklı emisyonlarda ağırlıklı olarak IPCC metodolojisi esas alınmıştır. Elektrik tüketimi kaynaklı emisyonlarda ülkeye özgü elektrik emisyon faktörleri kullanılmıştır. Taşımacılık, iş seyahatleri, çalışan ulaşımı, atık yönetimi ve malzeme kullanımı gibi faaliyetlerde DEFRA dönüşüm faktörleri; harcama bazlı satın alma, sermaye varlıkları, hizmet alımları ve yatırım kaynaklı dolaylı emisyonlarda ise EPA Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors referans alınmıştır.

Galata Wind'in mevcut faaliyetleri esas alınarak belirlenen emisyon kategorileri devam eden sayfalarda yer alan tablolarda sunulmuştur. Faaliyet kapsamının değişmesi, yeni emisyon kaynaklarının oluşması veya hesaplanması gereken ilave emisyon kategorilerinin tespit edilmesi halinde, ilgili emisyon hesaplamaları gerçekleştirilecek ve bu tablolar gerekli doğrultuda güncellenecektir.

SABİT YAKMA KAYNAKLI DOĞRUDAN EMİSYONLAR (KATEGORİ 1.1)

Envanter Kaynağı (Metrik)	Faaliyet Verisi Birimi	Emisyon Faktörü	Emisyon Faktörü Birimi	Emisyon Miktarı (tCO_2e)	Referans Kaynağı
Doğal Gaz (Sabit Yakma /Isınma)	kWh	CO_2 : 56100 N_2O : 0,1 CH_4 : 5 Isıl Değer: 48 Yoğunluk: 0,75 Birim Dön.: 4,19E-09	kgCO2/TJ	Faaliyet Verisi (kWh) × Emisyon Faktörü x Isıl Değer x Yoğunluk x Birim Dönüşüm ($kgCO_2e$/kWh) / 1000	IPCC - 2 Stationary Combustion; EPDK Enerji Piyasası Düzenleme Kurulu
Motorin - Dizel (Sabit Yakma / Ev tipi)	Litre	CO_2 : 74100 N_2O : 0,6 CH_4 :10 Isıl Değer: 43 Yoğunluk: 0,833 Birim Dön.: 4,19E-09	kgCO2/TJ	Faaliyet Verisi (Litre) × Emisyon Faktörü x Isıl Değer x Yoğunluk x Birim Dönüşüm ($kgCO_2e$/Litre) / 1000	IPCC - 2 Stationary Combustion; EPDK Enerji Piyasası Düzenleme Kurulu

MOBİL YAKMA KAYNAKLI DOĞRUDAN EMİSYONLAR (KATEGORİ 1.2)

Envanter Kaynağı (Metrik)	Faaliyet Verisi Birimi	Emisyon Faktörü	Emisyon Faktörü Birimi	Emisyon Miktarı (tCO_2e)	Referans Kaynağı
Karayolu Araçları (On Road) / Binek Otomobiller / Benzin (Mobil Yakma)	Litre	CO_2 : 74100 N_2O : 3,9 CH_4 : 3,9 Isıl Değer: 43 Yoğunluk: 0,833 Birim Dön.: 4,19E-09	kgCO2/TJ	Faaliyet Verisi (Litre) × Emisyon Faktörü x Isıl Değer x Yoğunluk x Birim Dönüşüm ($kgCO_2e$/Litre) / 1000	IPCC - Chapter 3 Mobile Combustion; EPDK Enerji Piyasası Düzenleme Kurulu
Karayolu Araçları (On Road) / Binek Otomobiller / Motorin - Dizel (Mobil Yakma)	Litre	CO_2 : 74100 N_2O : 3,9 CH_4 : 3,9 Isıl Değer: 43 Yoğunluk: 0,833 Birim Dön.: 4,19E-09	kgCO2/TJ	Faaliyet Verisi (Litre) × Emisyon Faktörü x Isıl Değer x Yoğunluk x Birim Dönüşüm ($kgCO_2e$/Litre) / 1000	IPCC - Chapter 3 Mobile Combustion; EPDK Enerji Piyasası Düzenleme Kurulu
Yol Dışı Araçlar (Off Road) / Endüstri / Diesel - Motorin	Litre	CO_2 : 74100 N_2O : 28,6 CH_4 : 4,15 Isıl Değer: 43 Yoğunluk: 0,833 Birim Dön.: 4,19E-09	kgCO2/TJ	Faaliyet Verisi (Litre) × Emisyon Faktörü x Isıl Değer x Yoğunluk x Birim Dönüşüm ($kgCO_2e$/Litre) / 1000	IPCC - Chapter 3 Mobile Combustion; EPDK Enerji Piyasası Düzenleme Kurulu

KAÇAK SIZINTI KAYNAKLI DOĞRUDAN EMİSYONLAR (KATEGORİ 1.4)

Envanter Kaynağı (Metrik)	Faaliyet Verisi Birimi	Emisyon Faktörü	Emisyon Faktörü Birimi	Emisyon Miktarı (tCO_2e)	Referans Kaynağı
Ev Tipi Soğutma (Araç Kliması) / R410A / Dolum: Hayır	kg	2255,5 GWP: 771 Kaçak sızıntı oranı: 0,0010	$kgCO_2e/kg$	(Faaliyet Verisi (kg) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/kg$) x Operasyon Emisyon Yüzdesi) /1000	IPCC - AR6; DEFRA - GHG Conversion Full File (Refrigerant & Other); IPCC - Chapter 7.5 REFRIGERATION AND AIR CONDITIONING
Ev Tipi Soğutma (Klima) / R32 / Dolum: Hayır	kg	GWP: 1530 Kaçak sızıntı oranı: 0,0010	$kgCO_2e/kg$	(Faaliyet Verisi (kg) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/kg$) x Operasyon Emisyon Yüzdesi) /1000	IPCC - AR6; DEFRA - GHG Conversion Full File (Refrigerant & Other); IPCC - Chapter 7.5 REFRIGERATION AND AIR CONDITIONING
Ev Tipi Soğutma (Su Sebili) / R134A / Dolum: Hayır	kg	GWP: 0,006 Kaçak sızıntı oranı: 0,0010	$kgCO_2e/kg$	(Faaliyet Verisi (kg) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/kg$) x Operasyon Emisyon Yüzdesi) /1000	IPCC - AR6; DEFRA - GHG Conversion Full File (Refrigerant & Other); IPCC - Chapter 7.5 REFRIGERATION AND AIR CONDITIONING
Ev Tipi Soğutma (Buzdolabı) / R600A = izobütan / Dolum: Hayır	kg	GWP: 0,006 Kaçak sızıntı oranı: 0,0010	$kgCO_2e/kg$	(Faaliyet Verisi (kg) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/kg$) x Operasyon Emisyon Yüzdesi) /1000	IPCC - AR6; DEFRA - GHG Conversion Full File (Refrigerant & Other); IPCC - Chapter 7.5 REFRIGERATION AND AIR CONDITIONING
Yangın Tüpü / Karbondioksit / Dolum: Evet	kg	GWP: 1 Kaçak sızıntı oranı: 0,02	$kgCO_2e/kg$	((Faaliyet Verisi (kg) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/kg$x Operasyon Emisyon Yüzdesi) + (Dolum miktarı x Operasyon Emisyon Yüzdesi))/ 1000	IPCC - AR6; DEFRA - GHG Conversion Full File (Refrigerant & Other); IPCC - Chapter 7.5 REFRIGERATION AND AIR CONDITIONING
Kesiciler / Trafolardaki SF6 gazı	kg	GWP: 24300 Kaçak Sızıntı Oranı: 0,026	$kgCO_2e/kg$	(Faaliyet Verisi (kg) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/kg$) x Operasyon Emisyon Yüzdesi) /1000	IPCC - AR6; DEFRA - GHG Conversion Full File (Refrigerant & Other); IPCC - Chapter 7.5 REFRIGERATION AND AIR CONDITIONING

İTHAL EDİLEN ELEKTRİKTEN KAYNAKLANAN DOLAYLI EMİSYONLAR (KATEGORİ 2.1)

Envanter Kaynağı (Metrik)	Faaliyet Verisi Birimi	Emisyon Faktörü	Emisyon Faktörü Birimi	Emisyon Miktarı (tCO_2e)	Referans Kaynağı
Tüketilen elektrik / Elektrik; Türkiye	kWh	0,434	$kgCO_2e/kWh$	Faaliyet Verisi (kWh) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/kWh$) / 1000	T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı

ÇALIŞANLARIN İŞE GELİŞ GİDİŞİ KAYNAKLI DOLAYLI EMİSYONLAR (KATEGORİ 3.3)

Envanter Kaynağı (Metrik)	Faaliyet Verisi Birimi	Emisyon Faktörü	Emisyon Faktörü Birimi	Emisyon Miktarı (tCO_2e)	Referans Kaynağı
Yolcu Araçları / Arabalar (boyuta göre) / Büyük Araba / Dizel (Servisler)	km	0,21006	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Land
Yolcu Araçları / Arabalar (boyuta göre) / Küçük Araba / Petrol	km	0,14308	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Land
Yolcu Araçları / Arabalar (boyuta göre) / Ortalama Araba / Plug-in Hibrit Elektrikli Araç	km	0,10461	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Land
Yolcu Araçları / Demiryolu / Hafif Raylı Sistem ve Tramvay	km	0,0286	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Land
Yolcu Araçları / Demiryolu / Şehir İçi Metrosu	km	0,0278	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Land
Evden Çalışma / Evde Çalışma (ofis ekipmanı + ısıtma)	FTE çalışma saati başına	0,33378	$kgCO_2e$/FTE çalışma saati başına	Faaliyet Verisi (FTE Çalışma Saati Başına) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/ FTE Çalışma Saati Başına) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Homeworking

ZİYARETÇİLER VE MÜŞTERİLERİN TESİSE ULAŞIMI KAYNAKLI DOLAYLI EMİSYONLAR (KATEGORİ 3.4)

Envanter Kaynağı (Metrik)	Faaliyet Verisi Birimi	Emisyon Faktörü	Emisyon Faktörü Birimi	Emisyon Miktarı (tCO_2e)	Referans Kaynağı
Yolcu Araçları / Arabalar (Boyuta Göre) / Ortalama Araba / Petrol	km	0,16272	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Land
Yolcu Araçları / Arabalar (Boyuta Göre) / Ortalama Araba / Dizel	km	0,17303464	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Land
Hava / Uçuşlar / Yurtiçi / Ortalama Yolcu / RF olmadan	km	0,13551	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Land
Yolcu Araçları / Arabalar (Boyuta Göre) / Ortalama Araba / LPG	km	0,19599	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Land
Yolcu Araçları / Arabalar (Boyuta Göre) / Ortalama Araba / Plug-in Hibrit Elektrikli Araç /	km	0,10461	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Land
Hava / Uçuşlar / Uluslararası / Ekonomi Sınıfı / RF olmadan	km	0,0645	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Air
Yolcu Araçları / Demiryolu / Hafif Raylı Sistem ve Tramvay	km	0,02860327	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Land
Yolcu Araçları / Demiryolu / Şehir içi Metrosu	km	0,02780207	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Land

İŞ SEYAHATLERI KAYNAKLI DOLAYLI EMİSYONLAR (KATEGORİ 3.5)

Envanter Kaynağı (Metrik)	Faaliyet Verisi Birimi	Emisyon Faktörü	Emisyon Faktörü Birimi	Emisyon Miktarı (tCO_2e)	Referans Kaynağı
Kara / Yolcu Araçları / Arabalar (boyuta göre) / Küçük Araba / Petrol	km	0,14308	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Land
Kara / Yolcu Araçları / Arabalar (boyuta göre) / Küçük Araba / Dizel	km	0,14339	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Land
Yolcu Araçları / Arabalar (boyuta göre) / Ortalama Araba / Petrol	km	0,16276	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Land
Yolcu Araçları / Arabalar (boyuta göre) / Ortalama Araba / Dizel	km	0,17303	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Land
Yolcu Araçları / Arabalar (boyuta göre) / Ortalama Araba / LPG	km	0,19571	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Land
Hava / Uçuşlar / Yurtiçi / Ortalama Yolcu / RF olmadan	yolcu.km	0,13551	$kgCO_2e/yolcu.km$	Faaliyet Verisi (yolcu.km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/yolcu.km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Air
Hava / Uçuşlar / Uluslararası / Ekonomi sınıfı / RF olmadan	yolcu.km	0,0645	$kgCO_2e/yolcu.km$	Faaliyet Verisi (yolcu.km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/yolcu.km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Air
Hava / Uçuşlar / Kısa mesafeli / Ekonomi sınıfı / RF olmadan	yolcu.km	0,07435	$kgCO_2e/yolcu.km$	Faaliyet Verisi (yolcu.km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/yolcu.km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Air
Hava / Uçuşlar / Kısa mesafeli / İş sınıfı / RF olmadan	yolcu.km	0,11152	$kgCO_2e/yolcu.km$	Faaliyet Verisi (yolcu.km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/yolcu.km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Air

Envanter Kaynağı (Metrik)	Faaliyet Verisi Birimi	Emisyon Faktörü	Emisyon Faktörü Birimi	Emisyon Miktarı (tCO_2e)	Referans Kaynağı
Hava / Uçuşlar / Uluslararası / İş Sınıfı / RF olmadan	yolcu.km	0,31656	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Air
Hava / Uçuşlar / Uzun Mesafeli / İş Sınıfı / RF olmadan	yolcu.km	0,20082	$kgCO_2e/yolcu.km$	Faaliyet Verisi (yolcu.km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/yolcu.km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Air
Yolcu Araçları / Otobüs / Şehirler Arası Otobüs	km	0,10384	$kgCO_2e/km$	Faaliyet Verisi (km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Land
Deniz / Feribot / Ortalama (tüm yolcu)	yolcu.km	0,11222	$kgCO_2e/yolcu.km$	Faaliyet Verisi (yolcu.km) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/yolcu.km$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Business Travel Sea
Otel Konaklaması / Almanya	Gecelik oda	13,2	$kgCO_2e/Gecelik\ oda$	Faaliyet Verisi (Gecelik oda) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/Gecelik\ oda$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Hotel Stay
Otel Konaklaması / İngiltere	Gecelik oda	10,4	$kgCO_2e/Gecelik\ oda$	Faaliyet Verisi (Gecelik oda) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/Gecelik\ oda$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Hotel Stay
Otel Konaklaması / Hollanda	Gecelik oda	14,8	$kgCO_2e/Gecelik\ oda$	Faaliyet Verisi (Gecelik oda) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/Gecelik\ oda$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Hotel Stay
Otel Konaklaması / Türkiye	Gecelik oda	32,1	$kgCO_2e/Gecelik\ oda$	Faaliyet Verisi (Gecelik oda) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/Gecelik\ oda$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File / Hotel Stay

SATIN ALINAN ÜRÜNLERDEN KAYNAKLI DOLAYLI EMİSYONLAR (KATEGORİ 4.1)

Envanter Kaynağı (Metrik)	Faaliyet Verisi Birimi	Emisyon Faktörü	Emisyon Faktörü Birimi	Emisyon Miktarı (tCO_2e)	Referans Kaynağı
Satın Alınan Proses ve Hammaddeler / Bilgisayar Terminali ve Diğer Bilgisayar Çevre Ekipmanları Üretimi	USD	0,14298	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Satın Alınan Proses ve Hammaddeler / Kâğıt (Gazete Dışında) Tesisleri	USD	0,64899	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Satın Alınan Proses ve Hammaddeler / Kırtasiye Ürün Üretimi	USD	0,29602	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Satın Alınan Proses ve Hammaddeler / Sabun ve Diğer Deterjan Üretimi	USD	0,35508	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Su Tüketimi / Şebekeden Kullanım	m^3	0,19132	$kgCO_2e/m^3$	Faaliyet Verisi (m^3) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/m^3$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File (Water supply)
Satın Alınan Proses ve Hammaddeler / Damacana ve Şişelenmiş Su Üretimi	USD	0,21265	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
WTT - Elektrik İletim ve Dağıtım Kayıpları / Dağıtım Kayıpları	kWh	0,04123	$kgCO_2e/kWh$	Faaliyet Verisi (kWh) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/kWh$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File (WTT / Fuel & energy related activities)
WTT - Elektrik İletim ve Dağıtım Kayıpları / İletim Kayıpları	kWh	0,009114	$kgCO_2e/kWh$	Faaliyet Verisi (kWh) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/kWh$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File (WTT / Fuel & energy related activities)

Envanter Kaynağı (Metrik)	Faaliyet Verisi Birimi	Emisyon Faktörü	Emisyon Faktörü Birimi	Emisyon Miktarı (tCO_2e)	Referans Kaynağı
WTT - Gaz Yakıtlar / Doğalgaz	kWh (Gross CV)	0,03021	$kgCO_2e$/kWh (Gross CV)	Faaliyet Verisi (kWh (Gross CV)) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/kWh (Gross CV)) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File (WTT / Fuel & energy related activities)
WTT - Sıvı Yakıtlar / Benzin (ortalama biyoyakıt karışımı)	Litre	0,58093	$kgCO_2e$/Litre	Faaliyet Verisi (Litre) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/Litre) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File (WTT / Fuel & energy related activities)
WTT - Sıvı Yakıtlar / Dizel (ortalama biyoyakıt karışımı)	Litre	0,61101	$kgCO_2e$/Litre	Faaliyet Verisi (Litre) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/Litre) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File (WTT / Fuel & energy related activities)

SERMAYE VARLIKLARINDAN KAYNAKLI DOLAYLI EMİSYONLAR (KATEGORİ 4.2)

Envanter Kaynağı (Metrik)	Faaliyet Verisi Birimi	Emisyon Faktörü	Emisyon Faktörü Birimi	Emisyon Miktarı (tCO_2e)	Referans Kaynağı
Makine ve Ekipman (Harcama Bazlı) / Ofis Ekipmanları Tüccar Toptancıları	USD	0,07401	$kgCO_2e$/USD	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/USD) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Makine ve Ekipman (Harcama Bazlı) / Bilgisayar ve Bilgisayar Çevre Birimleri ve Yazılımları Toptancıları	USD	0,074	$kgCO_2e$/USD	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/USD) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Makine ve Ekipman (Harcama Bazlı) / Diğer Elektronik Parça ve Ekipman Tüccarları Toptancıları	USD	0,083	$kgCO_2e$/USD	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/USD) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Makine ve Ekipman (Harcama Bazlı) / Diğer Ticari Ekipman Tüccarları Toptancıları	USD	0,074	$kgCO_2e$/USD	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/USD) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Makine ve Ekipman (Harcama Bazlı) / Elektrikli Cihaz ve Ekipmanlar. Kablolama Malzemeleri ve İlgili Ekipmanlar Toptancıları	USD	0,083	$kgCO_2e$/USD	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/USD) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Makine ve Ekipman (Harcama Bazlı) / Endüstriyel Makine ve Ekipman Tüccarları Toptancıları	USD	0,11506	$kgCO_2e$/USD	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/USD) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Makine ve Ekipman (Harcama Bazlı) / Sıhhi Tesisat ve Isıtma Ekipmanları ve Malzemeleri (Hidrolik) Toptancıları	USD	0,108	$kgCO_2e$/USD	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/USD) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Yapı (Satın Alım) / Harcama Bazlı Hesaplama / Diğer Ağır ve Sivil Mühendislik İnşaatı	USD	0,202	$kgCO_2e$/USD	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/USD) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Yapı (Satın Alım) / Harcama Bazlı Hesaplama / Otoyol Sokak ve Köprü İnşaatı	USD	0,255	$kgCO_2e$/USD	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/USD) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Yapı (Satın Alım) / Harcama Bazlı Hesaplama / Ticari ve Kurumsal Bina İnşaatı	USD	0,224	$kgCO_2e$/USD	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/USD) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Aktivite kaynağı tanımlamak istiyorum / Lastik Üretimi	USD	0,27604	$kgCO_2e$/USD	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/USD) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Araç (Satın Alım) / Yeni Araba Bayileri	USD	0,073	$kgCO_2e$/USD	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/USD) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Yapı (Satın Alım) / Harcama Bazlı Hesaplama / Enerji ve İletişim Hattı ve İlgili Yapılar İnşaatı	USD	0,270	$kgCO_2e$/USD	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/USD) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.3 by NAICS-7

KATI VE SIVI ATIKLARIN BERTARAFI KAYNAKLI DOLAYLI EMİSYONLAR (KATEGORİ 4.3)

Envanter Kaynağı (Metrik)	Faaliyet Verisi Birimi	Emisyon Faktörü	Emisyon Faktörü Birimi	Emisyon Miktarı (tCO_2e)	Referans Kaynağı
Plastik / Ortalama Plastikler / Düzenli Depolama (Tehlikesiz Atık)	ton	8,99582	$kgCO_2e$/ton	Faaliyet Verisi (ton) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/ton) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File (Waste Proposal)
Cam / Düzenli Depolama (Tehlikesiz Atık)	ton	8,75	$kgCO_2e$/ton	Faaliyet Verisi (ton) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/ton) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File (Waste Proposal)
• Çöp (Karışık Ambalaj) / Ticari ve Endüstriyel Atıklar / Düzenli Depolama (Tehlikesiz Atık)* • Toner / Düzenli Depolama (Tehlikeli Atık) • Floresan ve Lamba / Düzenli Depolama (Tehlikeli Atık) • Kurşunlu Piller ve Akümülatörler / Düzenli Depolama (Tehlikeli Atık) • Kontamine Ambalaj / Düzenli Depolama (Tehlikeli Atık) • Yağ Filtreleri / Düzenli Depolama (Tehlikeli Atık) • Antifriz Sıvıları / Düzenli Depolama (Tehlikeli Atık) • Diğer Yalıtım ve Isı Yağları / Düzenli Depolama (Tehlikeli Atık) • Diğer Hidrolik Yağlar / Düzenli Depolama (Tehlikeli Atık) • Tehlikeli Maddelerle Kirlenmiş Emiciler / Düzenli Depolama (Tehlikeli Atık) • Yağ Karışımları ve Gres / Düzenli Depolama (Tehlikeli Atık)	ton	520,53	$kgCO_2e$/ton	Faaliyet Verisi (ton) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/ton) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File (Waste Proposal)
Kâğıt / Kâğıt ve karton: Karışık / Düzenli Depolama (Tehlikesiz Atık)	ton	1.164,44	$kgCO_2e$/ton	Faaliyet Verisi (ton) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/ton) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File (Waste Proposal)
Elektrikli Aletler / Piller / Düzenli Depolama (Tehlikeli Atık) • Piller • Aküler	ton	8,66667	$kgCO_2e$/ton	Faaliyet Verisi (ton) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/ton) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File (Waste Proposal)
Atıksu Arıtma (DEFRA)	m^3	0,17094	$kgCO_2e/m^3$	Faaliyet Verisi (m^3) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/m^3$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File (Water treatment)
Metal / Karışık Kutular / Düzenli Depolama (Tehlikeli Atık)	ton	10	$kgCO_2e/m^3$	Faaliyet Verisi (m^3) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/m^3$) / 1000	DEFRA - GHG Conversion Full File (Waste Proposal)

**Kontamine atıklar, atık boya ve vernik, tehlikeli maddeli organik atıklar ve kontamine olmuş ahşap/cam/plastik; 2025 yılından itibaren Defra Waste Disposal'da "Çöp (Karışık Ambalaj) / Ticari ve endüstriyel atıklar / Düzenli Depolama" altında dahil edilmiştir. Önceki yıllarda ADEME Base Carbone'dan "Tehlikeli Atıklar / Ticari Endüstriyel Tehlikeli Atık / Düzenli Depolama / ton" metriği kullanılarak hesaplama yapılmıştır.*

İŞLETMENİN MÜLKİYETİNDE OLMAYAN VARLIKLARIN KULLANIMI KAYNAKLI DOLAYLI EMİSYONLAR (KATEGORİ 4.4)

Envanter Kaynağı (Metrik)	Faaliyet Verisi Birimi	Emisyon Faktörü	Emisyon Faktörü Birimi	Emisyon Miktarı (tCO_2e)	Referans Kaynağı
Harcama Bazlı Yapı / Araç / Makine / Ekipman Kiralama / Diğer Gayrimenkul Kiralama / Diğer Gayrimenkul Kiralama	USD	0,246	$kgCO_2e$/USD	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/USD) / 1000	IPCC - Chapter 3 Mobile Combustion; SERA GAZI EMİSYONLARININ İZLENMESİ VE RAPORLANMASI HAKKINDA TEBLİĞ; EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Harcama Bazlı Yapı / Araç / Makine / Ekipman Kiralama / Mini Depoların ve Self-Depolama Birimlerinin Kiralanması / Mini Depoların ve Self-Depolama Birimlerinin Kiralanması	USD	0,24601	$kgCO_2e$/USD	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/USD) / 1000	IPCC - Chapter 3 Mobile Combustion; SERA GAZI EMİSYONLARININ İZLENMESİ VE RAPORLANMASI HAKKINDA TEBLİĞ; EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Harcama Bazlı Yapı / Araç / Makine / Ekipman Kiralama / Diğer Ticari ve Endüstriyel Makine ve Ekipman Kiralama ve Kiralama	USD	0,106	$kgCO_2e$/USD	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e$/USD) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.3 by NAICS-7

DİĞER HİZMETLERİN KULLANIMI KAYNAKLI DOLAYLI EMİSYONLAR (KATEGORİ 4.5)

Envanter Kaynağı (Metrik)	Faaliyet Verisi Birimi	Emisyon Faktörü	Emisyon Faktörü Birimi	Emisyon Miktarı (tCO_2e)	Referans Kaynağı
Avukatların Ofisleri	USD	0,041	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Bilgisayar Sistemleri Tasarım Hizmetleri	USD	0,089	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Bilgisayar ve Ofis Makinesi Tamir ve Bakımı	USD	0,07602	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Diğer Bilimsel ve Teknik Danışmanlık Hizmetleri	USD	0,09	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Doktorların Ofisleri (Ruh Sağlığı Uzmanları Hariç)	USD	0,083	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Eğitim Destek Hizmetleri	USD	0,108	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Erkek ve Çocuk Giysileri ve Aksesuarları Toptancıları	USD	0,14395	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Güvenlik Görevlileri ve Devriye Hizmetleri	USD	0,074	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Haşere İlaçlama ve Zararlı Kontrol Hizmetleri	USD	0,21403	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
İlaçlar ve Eczacılık Malzemeleri Toptancıları	USD	0,09457	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
İş Dernekleri	USD	0,128	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Kablolu Telekomünikasyon Taşıyıcıları	USD	0,07502	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Kablosuz Telekomünikasyon Taşıyıcıları (Uydu Hariç)	USD	0,09602	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Kongre ve Fuar Organizatörleri	USD	0,127	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Kurye ve Ekspres Teslimat Hizmetleri	USD	0,30297	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Mühendislik Hizmetleri	USD	0,103	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Noterlerin Ofisleri	USD	0,041	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Okul ve Çalışan Otobüs Taşımacılığı	USD	0,566	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Oto Yıkama Yerleri	USD	0,10297	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Otoparklar ve Garajlar	USD	0,11106	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7

Envanter Kaynağı (Metrik)	Faaliyet Verisi Birimi	Emisyon Faktörü	Emisyon Faktörü Birimi	Emisyon Miktarı (tCO_2e)	Referans Kaynağı
Profesyonel Kuruluşlar	USD	0,128	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Profesyonel ve Yönetim Geliştirme Eğitimi	USD	0,108	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Reklam Ajansları	USD	0,085	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Reklam ile İlgili Diğer Hizmetler	USD	0,085	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Sigorta Acenteleri ve Brokerlikleri	USD	0,029	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Taksi Hizmeti	USD	0,56599	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Temizlik Hizmetleri	USD	0,214	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Tercüme ve Tercüme Hizmetleri	USD	0,07999	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Ticari ve Endüstriyel Makine ve Ekipman (Otomotiv ve Elektronik Hariç) Tamir ve Bakımı	USD	0,136	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.3 by NAICS-7
Tüm Diğer Bilgi Hizmetleri	USD	0,064	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Tüm Diğer Destek Hizmetleri	USD	0,12699	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Tüm Diğer Hukuk Hizmetleri	USD	0,041	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Tüm Diğer İş Destek Hizmetleri	USD	0,111	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Tüm Diğer Otomotiv Tamir ve Bakımı	USD	0,103	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Tüm Diğer Telekomünikasyon Hizmetleri	USD	0,078	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Vergi Hazırlama Hizmetleri	USD	0,054	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Veri İşleme Barındırma ve İlgili Hizmetler	USD	0,093	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Yatırım Danışmanlığı	USD	0,066	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Yazılım Yayımcıları	USD	0,08	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Yeme - İçme (Catering) Hizmetleri	USD	0,132	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7

Envanter Kaynağı (Metrik)	Faaliyet Verisi Birimi	Emisyon Faktörü	Emisyon Faktörü Birimi	Emisyon Miktarı (tCO_2e)	Referans Kaynağı
Yol Taşımacılığı için Diğer Destek Faaliyetleri	USD	0,162	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Yönetim Danışmanlığı ve Genel Yönetim Danışmanlığı Hizmetleri	USD	0,07797	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7
Özel Posta Merkezleri	USD	0,11359	$kgCO_2e/USD$	Faaliyet Verisi (USD) × Emisyon Faktörü ($kgCO_2e/USD$) / 1000	EPA Home / Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors v1.2 by NAICS-7

EMİSYON YOĞUNLUĞU GÖSTERGELERİ

Emisyon yoğunluğu göstergeleri, toplam sera gazı emisyon miktarının belirlenen bir faaliyet metriğine oranlanmasıyla hesaplanmaktadır. Bu göstergeler, emisyon performansının yalnızca toplam emisyon miktarı üzerinden değil; üretim, tesis, çalışan sayısı, ciro, ürün miktarı veya enerji üretimi gibi faaliyet büyüklükleriyle ilişkili olarak değerlendirilmesini sağlamaktadır.

Bu yaklaşım sayesinde farklı dönemler, tesisler veya faaliyet alanları arasında daha anlamlı karşılaştırmalar yapılabilmektedir. Örneğin toplam emisyon miktarı artmış olsa bile üretim miktarındaki artışa bağlı olarak birim üretim başına emisyon yoğunluğu azalabilmektedir. Bu nedenle emisyon yoğunluğu göstergeleri, kuruluşun emisyon verimliliğini ve azaltım performansını izlemek için destekleyici bir performans göstergesi olarak kullanılmaktadır.

Genel hesaplama yaklaşımı aşağıdaki gibidir:

Emisyon Yoğunluğu = Toplam Sera Gazı Emisyonu / Seçilen Faaliyet Metriği

Galata Wind özelinde emisyon yoğunluğu göstergeleri, raporlama döneminde hesaplanan toplam sera gazı emisyonlarının ilgili faaliyet metriğine bölünmesiyle elde edilmektedir. Enerji üretim faaliyetleri için temel gösterge olarak tCO_2e/MWh kullanılabilmektedir. Bunun yanında, ihtiyaç duyulması halinde çalışan sayısı, tesis bazlı faaliyetler veya diğer kurumsal performans göstergeleri üzerinden ilave yoğunluk göstergeleri de hesaplanabilmektedir.

VERİ YÖNETİMİ

Sera gazı emisyon hesaplamalarının güvenilirliği, kullanılan faaliyet verilerinin etkin şekilde yönetilmesine bağlıdır. Bu kapsamda Galata Wind; veri toplama, veri kalite kontrolü, eksik veri ve tahmin yönetimi, kayıtların izlenebilirliği ve doğrulama süreçlerine ilişkin uygulamaları sistematik bir yaklaşımla yürütmektedir. Veri yönetimi süreci, emisyon hesaplamalarının doğruluğunu, tutarlılığını, şeffaflığını ve doğrulanabilirliğini destekleyecek şekilde uygulanmaktadır.

Emisyon verileri; dijital ESG (ÇSY) platformu üzerinden merkezi olarak yönetilmekte, versiyon kontrolü, veri bütünlüğü ve izlenebilirlik güvence altına alınmaktadır. Santrallerimizde IoT altyapısı ile gerçek zamanlı olarak izlenen faaliyet verilerinin dijital ESG (ÇSY) platformuna otomatik olarak aktarılmasıyla veri toplama süreçlerinin doğruluğu, güvenilirliği ve operasyonel verimliliği artırılmakta; manuel veri girişinden kaynaklanabilecek hata riskleri azaltılarak sera gazı emisyonlarının etkin şekilde izlenmesi ve raporlanması desteklenmektedir.

VERİ KALİTESİ, KONTROL VE DOĞRULAMA

Sera gazı emisyonu hesaplamalarında kullanılan faaliyet verilerinin doğru, eksiksiz, tutarlı ve izlenebilir olması esastır. Bu kapsamda toplanan veriler; sayaç kayıtları, faturalar, resmî belgeler, satın alma kayıtları, yakıt fişleri, atık beyanları, seyahat dokümanları ve ilgili iç kayıtlarla karşılaştırılarak kontrol edilmektedir.

Veri kalite kontrolleri; verinin raporlama dönemiyle uyumu, birim doğruluğu, önceki dönemlerle karşılaştırılabilirliği, olağan dışı sapmaların tespiti ve hesaplama girdilerinin uygun emisyon faktörleriyle eşleştirilmesi adımlarını kapsamaktadır. Tespit edilen eksiklik, tutarsızlık veya anormal değişimler; ilgili birimlerle paylaşılmakta ve gerekli durumlarda düzeltici işlemler uygulanmaktadır.

VERİ YÖNETİM HİYERARŞİSİ



Hesaplanan sera gazı emisyonları, yıllık raporlama dönemini takiben, iç kontrollere ilave olarak bağımsız üçüncü taraf doğrulama sürecine tabi tutulmaktadır. Doğrulama kapsamında; faaliyet verileri, emisyon faktörleri, hesaplama metodolojileri, varsayımlar ve destekleyici kanıt dokümanlar incelenerek; emisyon hesaplamalarının doğruluğu, tutarlılığı ve izlenebilirliği değerlendirilmektedir.

Veri Kalitesi Kriteri	Açıklama
Tamlık / Completeness	Raporlama sınırları içindeki tüm ilgili tesis, faaliyet, kaynak ve emisyon kategorilerinin hesaplamaya dâhil edilmesini ifade etmektedir. Eksik veri veya kapsam dışı bırakılan kaynaklar gerekçeleriyle birlikte değerlendirilmektedir.
Tutarlılık / Consistency	Verilerin yıllar, tesisler, birimler ve hesaplama yöntemleri arasında karşılaştırılabilir olmasını ifade etmektedir. Aynı faaliyet türü için aynı yöntem, birim ve emisyon faktörü yaklaşımının uygulanması esastır.
Doğruluk / Accuracy	Faaliyet verilerinin fatura, sayaç, resmi kayıt veya güvenilir iç kayıtlarla desteklenmesini ifade etmektedir. Hesaplamalarda hataya yol açabilecek yanlış birim, eksik dönem veya hatalı veri girişleri kontrol edilmektedir.
İzlenebilirlik / Traceability	Kullanılan faaliyet verisi, veri kaynağı, sorumlu birim, hesaplama yöntemi ve emisyon faktörünün geriye dönük olarak takip edilebilir olmasını ifade etmektedir.
Belirsizlik / Uncertainty	Ölçüm cihazlarının belirsizliği, eksik veri, tahmini veriler, varsayımlar, veri güven seviyesi veya emisyon faktörlerinden kaynaklanabilecek belirsizliklerin değerlendirilmesini ifade etmektedir. Belirsizliklerin mümkün olan en düşük seviyeye indirilmesi hedeflenmektedir.

EKSİK VERİ VE TAHMİN YÖNETİMİ

Sera gazı emisyonu hesaplamalarında öncelikli yaklaşım, faaliyet verilerinin doğrudan ölçüm, fatura, sayaç, resmi kayıt veya güvenilir iç sistem kayıtları üzerinden temin edilmesidir. Ancak bazı durumlarda sayaç arızası, fatura gecikmesi, kayıt eksikliği veya veri kaynağına erişilememesi nedeniyle faaliyet verisi doğrudan temin edilemeyebilmektedir.

Bu gibi durumlarda eksik veriler, makul ve izlenebilir tahmin yöntemleri kullanılarak tamamlanmaktadır. Tahmin sürecinde önceki ve sonraki dönem tüketimleri, benzer faaliyet dönemleri, üretim miktarı, çalışma saati, kapasite kullanımı, araç kilometresi, yakıt tüketim ortalaması veya ilgili diğer operasyonel göstergeler dikkate alınabilmektedir.

Tahmini veri kullanılan durumlarda; tahmin yöntemi, kullanılan varsayımlar, veri kaynağı ve hesaplamaya etkisi kayıt altına alınmaktadır. Gerçek veri daha sonra temin edildiğinde ilgili hesaplama revize edilmekte ve gerekli durumlarda raporlama sonuçları güncellenmektedir.

Eksik veri yönetiminde temel prensip; hesaplamanın şeffaf, izlenebilir, makul ve tutarlı bir yöntemle sürdürülmesidir. Tahmini verilerin kullanımı mümkün olan en düşük seviyede tutulur ve doğrulanmış veriye ulaşıldığında tahmini değerler gerçek verilerle değiştirilmektedir.

Eksik Veri Durumu	Uygulanabilecek Yaklaşım
Sayaç arızası veya ölçüm kaybı	Önceki ve sonraki dönem tüketim ortalamaları, benzer dönem tüketimleri veya üretim/hizmet yoğunluğu dikkate alınarak tahmin yapılabilmektedir.
Faturanın temin edilememesi	Geçici olarak önceki dönem faturaları, dağıtım şirketi/ tedarikçi portal kayıtları veya tahakkuk bilgileri kullanılabilmektedir.
Yakıt verisinin eksik olması	Yakıt fişleri, satın alma kayıtları, depo giriş-çıkış kayıtları, araç kilometre bilgileri veya ekipman tüketim ortalamaları üzerinden tahmin yapılabilmektedir.
Taşımacılık veya seyahat verisinin eksik olması	Rota mesafesi, taşıma modu, araç tipi, kişi sayısı, tonaj veya seyahat kayıtları üzerinden makul varsayımlar oluşturulabilmektedir.
Satın alma veya hizmet verisinin eksik olması	Muhasebe kayıtları, satın alma siparişleri, tedarikçi faturaları veya benzer hizmet/ürün harcamaları üzerinden harcama bazlı tahmin yapılabilmektedir.

Tahmine dayalı veri kullanımı, faaliyet verisinin destekleyici kanıt dokümanlarıyla (fatura, sayaç kaydı, resmi kayıt vb.) zamanında temin edilemediği durumlarda emisyon hesaplama ve raporlama süreçlerinin kesintisiz şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla uygulanabilmektedir. Tahmini veriler, makul ve izlenebilir yöntemler kullanılarak, bağımsız doğrulama süreçlerinde kabul gören hesaplama yaklaşımına uygun şekilde hesaplanmaktadır. Gerçek faaliyet verisinin temin edilmesini takiben tahmini değerler ilgili verilerle güncellenmekte, yapılan değişiklikler kayıt altına alınmakta ve gerekli görülmesi halinde emisyon hesaplamaları ile raporlama sonuçları revize edilmektedir

DEĞİŞİKLİK YÖNETİMİ

Baz yıl, GHG Protocol ve ISO 14064-1 ilkeleri doğrultusunda; organizasyonel sınırları veya emisyon envanterini önemli ölçüde etkileyen satın alma, birleşme, elden çıkarma, yeni tesislerin devreye alınması, tesislerin devreden çıkarılması, yeni ülke veya lokasyonlarda faaliyet başlanması, yeni yakıt veya soğutucu gaz (refrigerant) kullanımına geçilmesi, hesaplama metodolojisi veya emisyon faktörlerindeki önemli güncellemeler, önceki yıllara ait emisyon envanterini önemli ölçüde etkileyen veri hatalarının tespit edilmesi ya da tahmine dayalı yapılan hesaplamalar için gerçek faaliyet verilerinin temin edilmesi durumlarında yeniden değerlendirilebilir ve gerekli görülmesi halinde geriye dönük olarak yeniden hesaplanabilir.

Bu kapsamda, söz konusu değişikliklerin baz yıl toplam sera gazı emisyonlarında yaklaşık %5 veya üzerinde bir etki yaratması ya da Şirket yönetimi tarafından önemli (material) olarak değerlendirilmesi halinde, baz yıl emisyon envanteri geriye dönük olarak yeniden hesaplanabilmekte, raporlama çıktıları ve doğrulama görüşü yeniden gözden geçirilebilmektedir.

Emisyon envanteri kapsamı ve hesaplama metodolojisi Sürdürülebilirlik Müdürlüğü tarafından gözden geçirilmekte; gerekli görülmesi halinde envanter kapsamı, emisyon faktörleri ve hesaplama yöntemleri güncellenerek ilgili raporlama dönemine uygulanmaktadır.

RAPORLAMA

Sera gazı emisyon hesaplamaları tamamlandıktan sonra sonuçlar ilgili raporlama dönemi için Sürdürülebilirlik Departmanının kontrolü ile birlikte konsolide edilmektedir.

Hesaplanan sera gazı emisyonları, bağımsız üçüncü taraf doğrulamasına tabi tutulmaktadır. Doğrulama sürecinde talep edilen hesaplama kayıtları, veri kaynakları ve destekleyici dokümanlar ilgili birimler tarafından sağlanmaktadır. Doğrulama sonucunda gerekli görülmesi halinde emisyon hesaplamaları güncellenmekte ve nihai veriler raporlama süreçlerinde esas alınmaktadır.

Nihai emisyon verileri; raporlamalarda (Sürdürülebilirlik Raporu ve TSRS Uyumlu Sürdürülebilirlik Raporu), ESG (ÇSY) değerlendirme ve derecelendirme platformlarına yapılan bildirimlerde (CDP, LSEG, Sustainable Fitch, Sustainalytics, S&P ve MSCI gibi), sürdürülebilirliğe ilişkin bilgi taleplerinde (yatırımcı, finans kuruluşları ve ilgili paydaşlar) ve şirket içi performans izleme ve yönetim raporlamalarında kullanılmaktadır.

VERİLERİN SAKLANMASI

Sera gazı emisyon hesaplamalarına esas teşkil eden faaliyet verileri, hesaplama kayıtları, emisyon faktörleri, destekleyici dokümanlar ve raporlama çıktıları; hesaplamaların izlenebilirliğini, doğrulanabilirliğini ve geçmişe dönük incelenebilirliğini sağlamak amacıyla muhafaza edilmektedir. Veri saklama süreçleri, ilgili mevzuat, şirket prosedürleri ve raporlama yükümlülükleri dikkate alınarak yürütülmektedir.



EKLER

EK 1. TESİS BAZLI SERA GAZI EMİSYON KONSOLİDASYON TABLOSU (TS EN ISO 14064-1: 2019 Standardına Göre)

	Galata Wind: Tüm Santraller	Galata Wind: Tüm Santraller	Mersin Mut RES	Mersin Mut RES (tüketim)	Şah RES	Şah RES (tüketim)	Taşpınar Hibrit	Taşpınar Hibrit (tüketim)	Erzurum GES	Erzurum GES (tüketim)	Çorum GES	Çorum GES (tüketim)	Merkez Ofis	Merkez Ofis (tüketim)
KATEGORİ 1	**419,85 ✓**		**166,32 ✓**		**116,01 ✓**		**132,28 ✓**		**1,10 ✓**		**0,00**		**4,14 ✓**	
1.1 Sabit Yakma Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar	6,32 ✓	24.424,58	0,74 ✓	276,00	1,04 ✓	391,00	0,40 ✓	150,58	0,00	0,00	0,00	0,00	4,14 ✓	23.607,00
1.2 Mobil Yakma Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar	29,38 ✓	11.472,26	0,50 ✓	185,56	8,77 ✓	3.168,34	19,01 ✓	7741,74	1,10 ✓	376,62	0,00	0,00	0,00	0,00
1.4 Kaçak Sızıntı Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar	384,15 ✓	1.605,04	165,08 ✓	459,20	106,20 ✓	735,08	112,87 ✓	410,77	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
KATEGORİ 2	**869,22 ✓**		**330,45 ✓**		**260,02 ✓**		**109,63 ✓**		**90,74 ✓**		**44,90 ✓**		**33,49 ✓**	
2.1 İthal Edilen Elektrikten Kaynaklanan Dolaylı Emisyonlar	869,22 ✓	1966571,32	330,45 ✓	747.616,00	260,02 ✓	588.280,00	109,63 ✓	248.022,00	90,74 ✓	205.300,00	44,90 ✓	101.588,97	33,49 ✓	75.764,35
KATEGORİ 3	**202,66 ✓**		**9,72 ✓**		**27,75 ✓**		**10,01 ✓**		**12,38 ✓**		**1,57 ✓**		**141,23 ✓**	
3.3 Çalışanların İşe Geliş Gidişi Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	136,38 ✓	989.825,86	6,08 ✓	42.465,46	25,82 ✓	180.111,96	7,10 ✓	49.651,01	12,38 ✓	86.534,55	1,57 ✓	10.998,48	83,42 ✓	620.064,40
3.4 Ziyaretçiler ve Müşterilerin Tesise Ulaşımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	9,62 ✓	66.261,40	3,15 ✓	18.680,00	1,93 ✓	11.130,00	2,73 ✓	16.140,40	0,00	0,00	0,00	0,00	1,80 ✓	20.311,00
3.5 İş Seyahatleri Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	56,67 ✓	540.007,00	0,49 ✓	2.640,00	0,00	0,00	0,18 ✓	1.825,00	0,00	0,00	0,00	0,00	56,01 ✓	535.542,00
KATEGORİ 4	**17.052,67 ✓**		**43,16 ✓**		**34,55 ✓**		**18,35 ✓**		**10,67 ✓**		**5,16 ✓**		**16.940,78 ✓**	
4.1 Satın Alınan Ürünlerden Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	112,1572 ✓	3.979.894,14	38,20 ✓	1.495.881,69	31,86 ✓		17,21 ✓	504.020,34	10,67 ✓	410.976,62	5,16 ✓	203.177,94	9,05 ✓	185.845,21
4.2 Sermaye Varlıklarından Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	15.762,57 ✓	58.250.812,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15.762,57 ✓	58.250.812,00
4.3 Katı ve Sıvı Atıkların Bertarafı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	8,79 ✓	519,36	4,96 ✓	249,31	2,69 ✓	163,72	1,14 ✓	106,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4.4 İşletmenin Mülkiyetinde Olmayan Varlıkların Kullanımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	76,46 ✓	346.394,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	76,46 ✓	346.394,99
4.5 Diğer Hizmetlerin Kullanımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	1.092,69 ✓	11.211.629,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.092,69 ✓	11.211.629,27
TOPLAM	**18.544,40 ✓**		**549,64 ✓**		**438,32 ✓**		**270,27 ✓**		**114,89 ✓**		**51,64 ✓**		**17.119,64 ✓**	

EK 2. SERA GAZI TÜRLERİNE GÖRE EMİSYON DAĞILIM TABLOSU (TS EN ISO 14064-1: 2019 Standardına Göre)

	CO2	CH4	N2O	HFC	NF3	PFC	SF6	TOPLAM
KATEGORİ 1	**34,3952 ✓**	**0,1886 ✓**	**1,2844 ✓**	**0,0894 ✓**	**0,0000**	**0,0000**	**383,9006 ✓**	**419,8500 ✓**
1.1 Sabit Yakma Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar	6,2995 ✓	0,0184 ✓	0,0068 ✓	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	6,3247 ✓
1.2 Mobil Yakma Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar	27,9327 ✓	0,1702 ✓	1,2776 ✓	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	29,3805 ✓
1.4 Kaçak Sızıntı Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar	0,1630 ✓	0,0000	0,0000	0,0894 ✓	0,0000	0,0000	383,9006 ✓	384,1530 ✓
KATEGORİ 2	**869,22 ✓**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**869,22 ✓**
2.1 İthal Edilen Elektrikten Kaynaklanan Dolaylı Emisyonlar	869,22 ✓	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	869,22 ✓
KATEGORİ 3	**200,99 ✓**	**0,26 ✓**	**1,42 ✓**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**202,66 ✓**
3.3 Çalışanların İşe Geliş Gidişi Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	135,41 ✓	0,22 ✓	0,74 ✓	0,00	0,00	0,00	0,00	136,38 ✓
3.4 Ziyaretçiler ve Müşterilerin Tesise Ulaşımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	9,53 ✓	0,00	0,08 ✓	0,00	0,00	0,00	0,00	9,62 ✓
3.5 İş Seyahatleri Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	56,04 ✓	0,03 ✓	0,60 ✓	0,00	0,00	0,00	0,00	56,67 ✓
KATEGORİ 4	**17.052,68 ✓**	**0,00**	**0,00 ✓**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**17.052,67 ✓**
4.1 Satın Alınan Ürünlerden Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	112,16 ✓	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	112,16 ✓
4.2 Sermaye Varlıklarından Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	15.762,57 ✓	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15.762,57 ✓
4.3 Katı ve Sıvı Atıkların Bertarafı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	8,79 ✓	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,79 ✓
4.4 İşletmenin Mülkiyetinde Olmayan Varlıkların Kullanımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	76,46 ✓	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	76,46 ✓
4.5 Diğer Hizmetlerin Kullanımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	1.092,69 ✓	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.092,69 ✓
TOPLAM	**18.157,28 ✓**	**0,45 ✓**	**2,70 ✓**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**383,9006 ✓**	**18.544,40 ✓**

EK 3. TESİS BAZLI SERA GAZI EMİSYON KONSOLİDASYON TABLOSU (GHG Protokolüne Göre)

	Galata Wind: Tüm Santraller	Galata Wind: Tüm Santraller	Mersin Mut RES	Mersin Mut RES (tüketim)	Şah RES	Şah RES (tüketim)	Taşpınar Hibrit	Taşpınar Hibrit (tüketim)	Erzurum GES	Erzurum GES (tüketim)	Çorum GES	Çorum GES (tüketim)	Merkez Ofis	Merkez Ofis (tüketim)
KAPSAM 1	**419,85 ✓**		**166,32 ✓**		**116,01 ✓**		**132,28 ✓**		**1,10 ✓**		**0,00**		**4,14 ✓**	
Kapsam 1 Sabit Yakma Kaynaklı Emisyonlar	6,32 ✓	24.424,58	0,74 ✓	276,00	1,04 ✓	391,00	0,40 ✓	150,58	0,00	0,00	0,00	0,00	4,14 ✓	23.607,00
Kapsam 1 Mobil Yakma Kaynaklı Emisyonlar	29,38 ✓	11.472,26	0,50 ✓	185,56	8,77 ✓	3.168,34	19,01 ✓	7741,74	1,10 ✓	376,62	0,00	0,00	0,00	0,00
Kapsam 1 Kaçak Sızıntı Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar	384,15 ✓	1.605,04	165,08 ✓	459,20	106,20 ✓	735,08	112,87 ✓	410,77	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
KAPSAM 2	**869,22 ✓**		**330,45 ✓**		**260,02 ✓**		**109,63 ✓**		**90,74 ✓**		**44,90 ✓**		**33,49 ✓**	
İthal Edilen Elektrikten Kaynaklanan Dolaylı Emisyonlar	869,22 ✓	1966571,32	330,45 ✓	747.616,00	260,02 ✓	588.280,00	109,63 ✓	248.022,00	90,74 ✓	205.300,00	44,90 ✓	101.588,97	33,49 ✓	75.764,35
KAPSAM 3	**17.255,33 ✓**		**52,88 ✓**		**62,30 ✓**		**28,36 ✓**		**23,05 ✓**		**6,74 ✓**		**17082,01 ✓**	
Kapsam 3 Kategori 1 – Satın alınan ürün ve hizmetler	1097,37 ✓	11.223.301,51	0,09 ✓	464,13	0,05 ✓	264,00	0,04 ✓	234,60	0,00	0,00	0,00	0,00	1097,18 ✓	11.222.338,78
Kapsam 3 Kategori 2 – Sermaye malları	15.762,57 ✓	58.250.812,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15.762,57 ✓	58.250.812,00
Kapsam 3 Kategori 3 – Yakıt ve enerji ile ilişkili faaliyetler	107,48 ✓	3.968.221,90	38,11 ✓	1495417,56	31,81 ✓	1179728,34	17,17 ✓	503785,74	10,67 ✓	410976,62	5,16 ✓	203177,94	4,56 ✓	175.135,70
Kapsam 3 Kategori 5 – Operasyonlarda oluşan atıklar	8,79 ✓	519,36	4,96 ✓	249,31	2,69 ✓	163,72	1,14 ✓	106,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Kapsam 3 Kategori 6 – İş seyahatleri	66,29 ✓	606.268,40	3,64 ✓	21320,00	1,93 ✓	11130,00	2,91 ✓	17965,40	0,00	0,00	0,00	0,00	57,81 ✓	555.853,00
Kapsam 3 Kategori 7 – Çalışan ulaşımı	136,38 ✓	989.825,86	6,08 ✓	42.465,46	25,82 ✓	180.111,96	7,10 ✓	49.651,01	12,38 ✓	86.534,55	1,57 ✓	10.998,48	83,42 ✓	620.064,40
Kapsam 3 Kategori 8 – Yukarı yönlü kiralanan varlıklar	76,46 ✓	346.394,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	76,46 ✓	346.394,99
TOPLAM	**18.544,4 ✓**		**549,64 ✓**		**438,32 ✓**		**270,27 ✓**		**114,89 ✓**		**51,64 ✓**		**17.119,64 ✓**	

SU VERİLERİ RAPORLAMA KILAVUZLARI

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Su Yönetimi Metrikleri (Özet)		
Çekilen toplam su	bin m³	GRI 303-3 kapsamında tüm kaynaklardan (yüzey, yeraltı, deniz, üretilmiş ve üçüncü taraf) raporlama döneminde çekilen toplam su hacmidir.
Tüketilen toplam su	bin m³	GRI 303-5; çekilen sudan deşarj edilen su düşülerek hesaplanır. Ürüne dâhil edilen, buharlaşan veya kuruluş sınırları içinde kalan sudur.
Toplam atık su miktarı	bin m³	GRI 303-4; kuruluş sınırları dışına (alıcı ortama veya üçüncü tarafa) deşarj edilen toplam atık su hacmidir.
Su kalitesi izinleri ile ilgili uyumsuzluk olayı	Sayı	GRI 303-4; su deşarj kalite izinleri, standartları veya düzenlemelerine ilişkin raporlama dönemindeki uyumsuzluk vaka sayısıdır.
Kaynağa Göre Toplam Su Çekimi		
Yüzey Suları (Nehir, göl vb.)	bin m³	GRI 303-3-a; nehir, göl, sulak alan gibi yüzey su kaynaklarından çekilen sudur.
Yeraltı Suyu (Kuyu suyu)	bin m³	GRI 303-3-a; kuyular aracılığıyla yeraltı su kaynaklarından çekilen sudur.
Deniz Suyu	bin m³	GRI 303-3-a; deniz veya okyanustan çekilen sudur.
Üretilmiş Su	bin m³	GRI 303-3-a; operasyonel süreçlerde yan ürün olarak açığa çıkan/üretilen sudur.
Üçüncü Taraf Su (Satın alınan su)	bin m³	GRI 303-3-a; şebeke veya başka kuruluşlardan tedarik edilen (satın alınan) sudur.
Toplam Su Çekimi	bin m³	GRI 303-3; tüm kaynaklardan çekilen suyun toplamıdır.
Su Stresi Bölgelerinde Su Çekimi		
Yüzey Suları	bin m³	GRI 303-3-b; su stresi 'yüksek' veya 'çok yüksek' olan bölgelerdeki (WRI Aqueduct vb. araçlarla belirlenen) yüzey suları kaynağından çekilen sudur.
Yeraltı Suyu	bin m³	GRI 303-3-b; su stresi 'yüksek' veya 'çok yüksek' olan bölgelerdeki (WRI Aqueduct vb. araçlarla belirlenen) yeraltı suyu kaynağından çekilen sudur.
Deniz Suyu	bin m³	GRI 303-3-b; su stresi 'yüksek' veya 'çok yüksek' olan bölgelerdeki (WRI Aqueduct vb. araçlarla belirlenen) deniz suyu kaynağından çekilen sudur.
Üretilmiş Su	bin m³	GRI 303-3-b; su stresi 'yüksek' veya 'çok yüksek' olan bölgelerdeki (WRI Aqueduct vb. araçlarla belirlenen) üretilmiş su kaynağından çekilen sudur.
Üçüncü Taraf Su	bin m³	GRI 303-3-b; su stresi 'yüksek' veya 'çok yüksek' olan bölgelerdeki (WRI Aqueduct vb. araçlarla belirlenen) üçüncü taraf su kaynağından çekilen sudur.
Toplam (Su Stresi Bölgeleri)	bin m³	GRI 303-3-b; su stresi yüksek bölgelerden çekilen toplam sudur.
Su Türüne Göre Toplam Su Çekimi		
Tatlı Su (≤1.000 mg/L TDS)	bin m³	GRI 303-3-c; toplam çözünmüş katı madde (TDS) konsantrasyonu 1.000 mg/L veya altında olan sudur.
Diğer Su (>1.000 mg/L TDS)	bin m³	GRI 303-3-c; TDS konsantrasyonu 1.000 mg/L üzerinde olan sudur.
Toplam	bin m³	GRI 303-3-c; su türüne göre çekilen toplam sudur.
Deşarj Ortamına Göre Toplam Su Deşarjı		
Yüzey Suları (Nehir, göl vb.)	bin m³	GRI 303-4-a; yüzey suları alıcı ortamına deşarj edilen su hacmidir.
Yeraltı Suyu	bin m³	GRI 303-4-a; yeraltı suyu alıcı ortamına deşarj edilen su hacmidir.
Deniz Suyu	bin m³	GRI 303-4-a; deniz suyu alıcı ortamına deşarj edilen su hacmidir.
Üçüncü Taraf (Arıtma tesisi, OSB vb.)	bin m³	GRI 303-4-a; arıtma tesisi, OSB gibi üçüncü taraflara gönderilen deşarj hacmidir.
Toplam Su Deşarjı	bin m³	GRI 303-4; tüm alıcı ortamlara deşarj edilen suyun toplamıdır.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Yeniden Kullanım Amaçlı Verilen Su		
Diğer kuruluşlara verilen su	bin m³	GRI 303-4; başka bir kuruluşun yeniden kullanımına verilen su hacmidir.
Deşarj Edilen Su Türüne Göre Dağılım		
Tatlı Su (≤1.000 mg/L TDS)	bin m³	GRI 303-4-b; TDS ≤1.000 mg/L olan deşarj suyudur.
Diğer Su (>1.000 mg/L TDS)	bin m³	GRI 303-4-b; TDS >1.000 mg/L olan deşarj suyudur.
Toplam	bin m³	GRI 303-4-b; su türüne göre deşarj edilen toplam sudur.
Su Stresi Bölgelerinde Deşarj		
Tatlı Su (≤1.000 mg/L TDS)	bin m³	GRI 303-4-c; su stresi yüksek bölgelere deşarj edilen tatlı su (TDS ≤1.000 mg/L).
Diğer Su (>1.000 mg/L TDS)	bin m³	GRI 303-4-c; su stresi yüksek bölgelere deşarj edilen diğer su (TDS >1.000 mg/L).
Toplam (Su Stresi Bölgeleri)	bin m³	GRI 303-4-c; su stresi yüksek bölgelere deşarj edilen toplam sudur.
Toplam Su Tüketimi		
Toplam Su Tüketimi	bin m³	GRI 303-5-a; toplam su çekiminden toplam su deşarjı düşülerek bulunan, kuruluş tarafından tüketilen toplam su hacmidir.
Su Stresi Bölgelerinde Su Tüketimi		
Su Stresi Olan Bölgelerde Su Tüketimi	bin m³	GRI 303-5-b; su stresi yüksek bölgelerdeki toplam su tüketimidir.
Su Depolama Değişimi		
Dönem Başı Su Depolama	bin m³	GRI 303-5-c; raporlama dönemi başındaki toplam su depolama hacmidir.
Dönem Sonu Su Depolama	bin m³	GRI 303-5-c; raporlama dönemi sonundaki toplam su depolama hacmidir.
Depolama Değişimi	bin m³	GRI 303-5-c; dönem sonu ile dönem başı depolama arasındaki farktır (depolama su tüketimi üzerinde anlamlı etki yaratıyorsa raporlanır).

İNSAN KAYNAKLARI VERİLERİ RAPORLAMA KILAVUZU

Bu kılavuz, raporda yer alan insan kaynakları göstergelerinin tanımlarını, kapsamını ve hesaplama yöntemlerini özetler. Tüm göstergeler, aksi belirtilmedikçe takvim yılı (1 Ocak–31 Aralık) esas alınarak ve dönem sonu (31 Aralık) itibarıyla aktif çalışanlar üzerinden hesaplanır.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Çalışan Dağılımı		
Toplam Çalışan (Stajyer ve Yarı Zamanlı Hariç)	Kişi	Şirketteki tüm çalışanların sayısıdır. Yıl sonu (31 Aralık) itibarıyla aktif çalışanlar sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar sayıma dâhil değildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Ortalama Çalışan (Stajyer ve Yarı Zamanlı Hariç)	Kişi	Yıl içindeki 12 ayın her birinin sonundaki çalışan sayısı toplanıp 12'ye bölünür; yani yıl boyunca ortalama kaç kişi çalıştığını gösterir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar sayıma dâhil değildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Toplam Çalışan	Kişi	Şirketteki tüm çalışanların sayısıdır. Yıl sonu (31 Aralık) itibarıyla aktif çalışanlar sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Ortalama Çalışan	Kişi	Yıl içindeki 12 ayın her birinin sonundaki çalışan sayısı toplanıp 12'ye bölünür; yani yıl boyunca ortalama kaç kişi çalıştığını gösterir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Toplam Tam Zamanlı Çalışan Eşdeğeri (FTE)	FTE	Tam Zamanlı Çalışan Eşdeğeri (FTE). Tek yarı zamanlı çalışan olan şirket doktoru ayda 1 gün çalışmaktadır; tam zamanlı standart ~21,7 iş günü/ay kabul edilerek doktorun FTE payı ≈ 0,046 alınmıştır. FTE = toplam çalışan sayısı − doktorun çalışmadığı pay (1 − 0,046).
Ortalama Tam Zamanlı Çalışan Eşdeğeri (FTE)	FTE	Tam Zamanlı Çalışan Eşdeğeri (FTE). Tek yarı zamanlı çalışan olan şirket doktoru ayda 1 gün çalışmaktadır; tam zamanlı standart ~21,7 iş günü/ay kabul edilerek doktorun FTE payı ≈ 0,046 alınmıştır. FTE = toplam çalışan sayısı − doktorun çalışmadığı pay (1 − 0,046).
Cinsiyete Göre Çalışan Dağılımı		
Kadın Çalışan (Stajyer ve Yarı Zamanlı Hariç)	Kişi	Şirketteki kadın çalışanların sayısıdır. Yıl sonu (31 Aralık) itibarıyla aktif çalışanlar sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar sayıma dâhil değildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Erkek Çalışan (Stajyer ve Yarı Zamanlı Hariç)	Kişi	Şirketteki erkek çalışanların sayısıdır. Yıl sonu (31 Aralık) itibarıyla aktif çalışanlar sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar sayıma dâhil değildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Kadın Çalışan	Kişi	Şirketteki kadın çalışanların sayısıdır. Yıl sonu (31 Aralık) itibarıyla aktif çalışanlar sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Erkek Çalışan	Kişi	Şirketteki erkek çalışanların sayısıdır. Yıl sonu (31 Aralık) itibarıyla aktif çalışanlar sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Kadın Çalışan Oranı	%	Kadın çalışan sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur. Yüzde olarak gösterilir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Erkek Çalışan Oranı	%	Erkek çalışan sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur. Yüzde olarak gösterilir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Dağılımı		
Kadın Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri	Kişi	Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu'ndaki kadın üye sayısıdır.
Erkek Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri	Kişi	Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu'ndaki erkek üye sayısıdır.
30 Yaş Altı Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri	Kişi	Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu üyelerinden yaşı bu aralığa girenlerin sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
30-50 Yaş Arası Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri	Kişi	Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu üyelerinden yaşı bu aralığa girenlerin sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
50 Yaş Üstü Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri	Kişi	Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu üyelerinden yaşı bu aralığa girenlerin sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
0-5 Yıl Hizmet Süreli Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri	Kişi	Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu üyelerinden görev/hizmet süresi bu aralığa girenlerin sayısıdır.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri	Kişi	Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu üyelerinden görev/hizmet süresi bu aralığa girenlerin sayısıdır.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri	Kişi	Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu üyelerinden görev/hizmet süresi bu aralığa girenlerin sayısıdır.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Toplam Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri	Kişi	Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu'ndaki toplam üye sayısıdır. Çalışan kadrosundan ayrıdır.
Kadın Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri Oranı	%	Kadın üye sayısının toplam Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu üye sayısına bölünmesiyle bulunur. Yönetişim organındaki cinsiyet çeşitliliğini gösterir (GRI 405-1).
Erkek Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri Oranı	%	Erkek üye sayısının toplam Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu üye sayısına bölünmesiyle bulunur. Yönetişim organındaki cinsiyet çeşitliliğini gösterir (GRI 405-1).
30 Yaş Altı Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri Oranı	%	Yaşı bu aralığa giren üye sayısının toplam Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu üye sayısına bölünmesiyle bulunur. Yönetişim organının yaş dağılımını gösterir (GRI 405-1). Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır.
30-50 Yaş Arası Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri Oranı	%	Yaşı bu aralığa giren üye sayısının toplam Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu üye sayısına bölünmesiyle bulunur. Yönetişim organının yaş dağılımını gösterir (GRI 405-1). Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır.
50 Yaş Üstü Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri Oranı	%	Yaşı bu aralığa giren üye sayısının toplam Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu üye sayısına bölünmesiyle bulunur. Yönetişim organının yaş dağılımını gösterir (GRI 405-1). Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri Oranı	%	Görev/hizmet süresi bu aralığa giren üye sayısının toplam Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu üye sayısına bölünmesiyle bulunur.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri Oranı	%	Görev/hizmet süresi bu aralığa giren üye sayısının toplam Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu üye sayısına bölünmesiyle bulunur.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri Oranı	%	Görev/hizmet süresi bu aralığa giren üye sayısının toplam Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu üye sayısına bölünmesiyle bulunur.
Yaş Grubuna Göre Çalışan Dağılımı		
30 Yaş Altı Kadın Çalışan	Kişi	Yaşı bu aralığa giren kadın çalışan sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30-50 Yaş Arası Kadın Çalışan	Kişi	Yaşı bu aralığa giren kadın çalışan sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
50 Yaş Üstü Kadın Çalışan	Kişi	Yaşı bu aralığa giren kadın çalışan sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30 Yaş Altı Erkek Çalışan	Kişi	Yaşı bu aralığa giren erkek çalışan sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30-50 Yaş Arası Erkek Çalışan	Kişi	Yaşı bu aralığa giren erkek çalışan sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
50 Yaş Üstü Erkek Çalışan	Kişi	Yaşı bu aralığa giren erkek çalışan sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30 Yaş Altı Toplam Çalışan	Kişi	Yaşı bu aralığa giren çalışan sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30-50 Yaş Arası Toplam Çalışan	Kişi	Yaşı bu aralığa giren çalışan sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
50 Yaş Üstü Toplam Çalışan	Kişi	Yaşı bu aralığa giren çalışan sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30 Yaş Altı Çalışan Oranı	%	Bu yaş grubundaki çalışan sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
30-50 Yaş Arası Çalışan Oranı	%	Bu yaş grubundaki çalışan sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
50 Yaş Üstü Çalışan Oranı	%	Bu yaş grubundaki çalışan sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Eğitim Düzeyine Göre Çalışan Dağılımı		
İlköğretim Mezunu Kadın Çalışan	Kişi	İlkokul ve ortaokul mezunu olan kadın çalışan sayısıdır. En son bitirilen okula göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Lise (Ön Lisans Mezunları Dâhil) Mezunu Kadın Çalışan	Kişi	Lise, meslek lisesi ve ön lisans (yüksekokul) mezunu olan kadın çalışan sayısıdır. En son bitirilen okula göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Üniversite ve Üstü Mezunu Kadın Çalışan	Kişi	Üniversite (lisans), yüksek lisans ve doktora mezunu olan kadın çalışan sayısıdır. En son bitirilen okula göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Okul Okumamış Kadın Çalışan	Kişi	Hiç okula gitmemiş kadın çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
İlköğretim Mezunu Erkek Çalışan	Kişi	İlkokul ve ortaokul mezunu olan erkek çalışan sayısıdır. En son bitirilen okula göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Lise (Ön Lisans Mezunları Dâhil) Mezunu Erkek Çalışan	Kişi	Lise, meslek lisesi ve ön lisans (yüksekokul) mezunu olan erkek çalışan sayısıdır. En son bitirilen okula göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Üniversite ve Üstü Mezunu Erkek Çalışan	Kişi	Üniversite (lisans), yüksek lisans ve doktora mezunu olan erkek çalışan sayısıdır. En son bitirilen okula göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Okul Okumamış Erkek Çalışan	Kişi	Hiç okula gitmemiş erkek çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
İlköğretim Mezunu Toplam Çalışan	Kişi	İlkokul ve ortaokul mezunu olan çalışan sayısıdır. En son bitirilen okula göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Lise (Ön Lisans Mezunları Dâhil) Mezunu Toplam Çalışan	Kişi	Lise, meslek lisesi ve ön lisans (yüksekokul) mezunu olan çalışan sayısıdır. En son bitirilen okula göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Üniversite ve Üstü Mezunu Toplam Çalışan	Kişi	Üniversite (lisans), yüksek lisans ve doktora mezunu olan çalışan sayısıdır. En son bitirilen okula göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Okul Okumamış Toplam Çalışan	Kişi	Hiç okula gitmemiş çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Çalışma Durumuna Göre Çalışan Dağılımı		
Tam Zamanlı Kadın Çalışan	Kişi	Şirketin belirlediği tam (standart) haftalık çalışma saatiyle görev yapan kadın çalışan sayısıdır. Kişinin sözleşmesindeki 'Tam Zamanlı' çalışma durumuna göre belirlenir. Yıl sonu (31 Aralık) itibarıyla aktif çalışanlar sayılır. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Yarı Zamanlı Kadın Çalışan	Kişi	Haftalık çalışma süresi tam zamanlıdan az olan (part-time) kadın çalışan sayısıdır. Kişinin sözleşmesindeki 'Yarı Zamanlı' çalışma durumuna göre belirlenir. Şirkette bu kapsamdaki tek kişi şirket doktorudur; kademe kırılımlarında uzman (yetkili/uzman) grubunda, yaka kırılımında ise beyaz yaka olarak değerlendirilmektedir. Yıl sonu (31 Aralık) itibarıyla aktif çalışanlar sayılır. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Tam Zamanlı Erkek Çalışan	Kişi	Şirketin belirlediği tam (standart) haftalık çalışma saatiyle görev yapan erkek çalışan sayısıdır. Kişinin sözleşmesindeki 'Tam Zamanlı' çalışma durumuna göre belirlenir. Yıl sonu (31 Aralık) itibarıyla aktif çalışanlar sayılır. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Yarı Zamanlı Erkek Çalışan	Kişi	Haftalık çalışma süresi tam zamanlıdan az olan (part-time) erkek çalışan sayısıdır. Kişinin sözleşmesindeki 'Yarı Zamanlı' çalışma durumuna göre belirlenir. Şirkette bu kapsamdaki tek kişi şirket doktorudur; kademe kırılımlarında uzman (yetkili/uzman) grubunda, yaka kırılımında ise beyaz yaka olarak değerlendirilmektedir. Yıl sonu (31 Aralık) itibarıyla aktif çalışanlar sayılır. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Tam Zamanlı Toplam Çalışan	Kişi	Şirketin belirlediği tam (standart) haftalık çalışma saatiyle görev yapan çalışan sayısıdır. Kişinin sözleşmesindeki 'Tam Zamanlı' çalışma durumuna göre belirlenir. Yıl sonu (31 Aralık) itibarıyla aktif çalışanlar sayılır. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Yarı Zamanlı Toplam Çalışan	Kişi	Haftalık çalışma süresi tam zamanlıdan az olan (part-time) çalışan sayısıdır. Kişinin sözleşmesindeki 'Yarı Zamanlı' çalışma durumuna göre belirlenir. Şirkette bu kapsamdaki tek kişi şirket doktorudur; kademe kırılımlarında uzman (yetkili/uzman) grubunda, yaka kırılımında ise beyaz yaka olarak değerlendirilmektedir. Yıl sonu (31 Aralık) itibarıyla aktif çalışanlar sayılır. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Yaka Durumuna Göre Çalışan Dağılımı		
Mavi Yaka Kadın Çalışan	Kişi	Mavi yaka (sahada/üretimde fiziksel işlerde çalışan) kadın çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Beyaz Yaka Kadın Çalışan	Kişi	Beyaz yaka (ofiste/masa başında çalışan) kadın çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Gri Yaka Kadın Çalışan	Kişi	Gri yaka (hem ofis hem saha işi yapan teknik personel) kadın çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Mavi Yaka Erkek Çalışan	Kişi	Mavi yaka (sahada/üretimde fiziksel işlerde çalışan) erkek çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Beyaz Yaka Erkek Çalışan	Kişi	Beyaz yaka (ofiste/masa başında çalışan) erkek çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Gri Yaka Erkek Çalışan	Kişi	Gri yaka (hem ofis hem saha işi yapan teknik personel) erkek çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Mavi Yaka Toplam Çalışan	Kişi	Mavi yaka (sahada/üretimde fiziksel işlerde çalışan) çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Beyaz Yaka Toplam Çalışan	Kişi	Beyaz yaka (ofiste/masa başında çalışan) çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Gri Yaka Toplam Çalışan	Kişi	Gri yaka (hem ofis hem saha işi yapan teknik personel) çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Mavi Yaka Çalışan Oranı	%	Mavi yaka çalışan sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur. İşgücünün yaka dağılımını yüzde olarak gösterir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Beyaz Yaka Çalışan Oranı	%	Beyaz yaka çalışan sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur. İşgücünün yaka dağılımını yüzde olarak gösterir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Gri Yaka Çalışan Oranı	%	Gri yaka çalışan sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur. İşgücünün yaka dağılımını yüzde olarak gösterir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Hizmet Süresine Göre Çalışan Dağılımı		
0-5 Yıl Hizmet Süreli Kadın Çalışan	Kişi	İşe giriş tarihinden ilgili yılın sonuna (31 Aralık) kadar geçen hizmet süresi bu aralığa giren kadın çalışan sayısıdır. O yıl sonunda hâlâ çalışıyor olması gerekir. Sınırlar: 0-5 yıl (5 yıldan az), 5-10 yıl (5 dâhil, 10 hariç), 10 yıl ve üzeri (10 dâhil). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Kadın Çalışan	Kişi	İşe giriş tarihinden ilgili yılın sonuna (31 Aralık) kadar geçen hizmet süresi bu aralığa giren kadın çalışan sayısıdır. O yıl sonunda hâlâ çalışıyor olması gerekir. Sınırlar: 0-5 yıl (5 yıldan az), 5-10 yıl (5 dâhil, 10 hariç), 10 yıl ve üzeri (10 dâhil). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Kadın Çalışan	Kişi	İşe giriş tarihinden ilgili yılın sonuna (31 Aralık) kadar geçen hizmet süresi bu aralığa giren kadın çalışan sayısıdır. O yıl sonunda hâlâ çalışıyor olması gerekir. Sınırlar: 0-5 yıl (5 yıldan az), 5-10 yıl (5 dâhil, 10 hariç), 10 yıl ve üzeri (10 dâhil). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Erkek Çalışan	Kişi	İşe giriş tarihinden ilgili yılın sonuna (31 Aralık) kadar geçen hizmet süresi bu aralığa giren erkek çalışan sayısıdır. O yıl sonunda hâlâ çalışıyor olması gerekir. Sınırlar: 0-5 yıl (5 yıldan az), 5-10 yıl (5 dâhil, 10 hariç), 10 yıl ve üzeri (10 dâhil). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Erkek Çalışan	Kişi	İşe giriş tarihinden ilgili yılın sonuna (31 Aralık) kadar geçen hizmet süresi bu aralığa giren erkek çalışan sayısıdır. O yıl sonunda hâlâ çalışıyor olması gerekir. Sınırlar: 0-5 yıl (5 yıldan az), 5-10 yıl (5 dâhil, 10 hariç), 10 yıl ve üzeri (10 dâhil). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Erkek Çalışan	Kişi	İşe giriş tarihinden ilgili yılın sonuna (31 Aralık) kadar geçen hizmet süresi bu aralığa giren erkek çalışan sayısıdır. O yıl sonunda hâlâ çalışıyor olması gerekir. Sınırlar: 0-5 yıl (5 yıldan az), 5-10 yıl (5 dâhil, 10 hariç), 10 yıl ve üzeri (10 dâhil). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Toplam Çalışan	Kişi	İşe giriş tarihinden ilgili yılın sonuna (31 Aralık) kadar geçen hizmet süresi bu aralığa giren çalışan sayısıdır. O yıl sonunda hâlâ çalışıyor olması gerekir. Sınırlar: 0-5 yıl (5 yıldan az), 5-10 yıl (5 dâhil, 10 hariç), 10 yıl ve üzeri (10 dâhil). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Toplam Çalışan	Kişi	İşe giriş tarihinden ilgili yılın sonuna (31 Aralık) kadar geçen hizmet süresi bu aralığa giren çalışan sayısıdır. O yıl sonunda hâlâ çalışıyor olması gerekir. Sınırlar: 0-5 yıl (5 yıldan az), 5-10 yıl (5 dâhil, 10 hariç), 10 yıl ve üzeri (10 dâhil). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Toplam Çalışan	Kişi	İşe giriş tarihinden ilgili yılın sonuna (31 Aralık) kadar geçen hizmet süresi bu aralığa giren çalışan sayısıdır. O yıl sonunda hâlâ çalışıyor olması gerekir. Sınırlar: 0-5 yıl (5 yıldan az), 5-10 yıl (5 dâhil, 10 hariç), 10 yıl ve üzeri (10 dâhil). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Çalışan Oranı	%	Hizmet süresi bu aralığa giren çalışan sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur. Sınırlar: 0-5 yıl (5 yıldan az), 5-10 yıl (5 dâhil, 10 hariç), 10 yıl ve üzeri (10 dâhil). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Çalışan Oranı	%	Hizmet süresi bu aralığa giren çalışan sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur. Sınırlar: 0-5 yıl (5 yıldan az), 5-10 yıl (5 dâhil, 10 hariç), 10 yıl ve üzeri (10 dâhil). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Çalışan Oranı	%	Hizmet süresi bu aralığa giren çalışan sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur. Sınırlar: 0-5 yıl (5 yıldan az), 5-10 yıl (5 dâhil, 10 hariç), 10 yıl ve üzeri (10 dâhil). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Ortalama Hizmet Süreli Kadın Çalışan	Yıl	Kadın çalışanların işe giriş tarihinden yıl sonuna kadar geçen sürelerinin ortalamasıdır. Gün olarak hesaplanıp 365,25'e bölünerek yıla çevrilir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Ortalama Hizmet Süreli Erkek Çalışan	Yıl	Erkek çalışanların işe giriş tarihinden yıl sonuna kadar geçen sürelerinin ortalamasıdır. Gün olarak hesaplanıp 365,25'e bölünerek yıla çevrilir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Ortalama Hizmet Süreli Toplam Çalışan	Yıl	Çalışanların işe giriş tarihinden yıl sonuna kadar geçen sürelerinin ortalamasıdır. Gün olarak hesaplanıp 365,25'e bölünerek yıla çevrilir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Kademe/Pozisyona Göre Çalışan Dağılımı		
Kadın Üst Düzey Yönetici	Kişi	Kadın üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Kadın Orta Düzey Yönetici	Kişi	Kadın orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Kadın Yönetici	Kişi	Kadın yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Kadın Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Kadın yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Kadın Stajyer	Kişi	Kadın stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Erkek Üst Düzey Yönetici	Kişi	Erkek üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Erkek Orta Düzey Yönetici	Kişi	Erkek orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Erkek Yönetici	Kişi	Erkek yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Erkek Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Erkek yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Erkek Stajyer	Kişi	Erkek stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Toplam Üst Düzey Yönetici	Kişi	Üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Toplam Orta Düzey Yönetici	Kişi	Orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Toplam Yönetici	Kişi	Yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Toplam Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Toplam Stajyer	Kişi	Stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30 Yaş Altı Kadın Üst Düzey Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren kadın üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30 Yaş Altı Kadın Orta Düzey Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren kadın orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30 Yaş Altı Kadın Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren kadın yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30 Yaş Altı Kadın Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren kadın yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
30 Yaş Altı Kadın Stajyer	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren kadın stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30-50 Yaş Arası Kadın Üst Düzey Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren kadın üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30-50 Yaş Arası Kadın Orta Düzey Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren kadın orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30-50 Yaş Arası Kadın Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren kadın yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30-50 Yaş Arası Kadın Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren kadın yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30-50 Yaş Arası Kadın Stajyer	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren kadın stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
50 Yaş Üstü Kadın Üst Düzey Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren kadın üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
50 Yaş Üstü Kadın Orta Düzey Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren kadın orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
50 Yaş Üstü Kadın Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren kadın yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
50 Yaş Üstü Kadın Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren kadın yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
50 Yaş Üstü Kadın Stajyer	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren kadın stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30 Yaş Altı Erkek Üst Düzey Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren erkek üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30 Yaş Altı Erkek Orta Düzey Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren erkek orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30 Yaş Altı Erkek Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren erkek yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
30 Yaş Altı Erkek Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren erkek yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30 Yaş Altı Erkek Stajyer	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren erkek stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30-50 Yaş Arası Erkek Üst Düzey Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren erkek üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30-50 Yaş Arası Erkek Orta Düzey Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren erkek orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30-50 Yaş Arası Erkek Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren erkek yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30-50 Yaş Arası Erkek Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren erkek yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30-50 Yaş Arası Erkek Stajyer	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren erkek stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
50 Yaş Üstü Erkek Üst Düzey Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren erkek üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
50 Yaş Üstü Erkek Orta Düzey Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren erkek orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
50 Yaş Üstü Erkek Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren erkek yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
50 Yaş Üstü Erkek Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren erkek yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
50 Yaş Üstü Erkek Stajyer	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren erkek stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30 Yaş Altı Toplam Üst Düzey Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
30 Yaş Altı Toplam Orta Düzey Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30 Yaş Altı Toplam Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30 Yaş Altı Toplam Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30 Yaş Altı Toplam Stajyer	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30-50 Yaş Arası Toplam Üst Düzey Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30-50 Yaş Arası Toplam Orta Düzey Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30-50 Yaş Arası Toplam Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30-50 Yaş Arası Toplam Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
30-50 Yaş Arası Toplam Stajyer	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
50 Yaş Üstü Toplam Üst Düzey Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
50 Yaş Üstü Toplam Orta Düzey Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
50 Yaş Üstü Toplam Yönetici	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
50 Yaş Üstü Toplam Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
50 Yaş Üstü Toplam Stajyer	Kişi	Yaşı belirtilen aralığa giren stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş). Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Kadın Üst Düzey Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren kadın üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Kadın Orta Düzey Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren kadın orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Kadın Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren kadın yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Kadın Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren kadın yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Kadın Stajyer	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren kadın stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Kadın Üst Düzey Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren kadın üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Kadın Orta Düzey Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren kadın orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Kadın Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren kadın yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Kadın Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren kadın yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Kadın Stajyer	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren kadın stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Kadın Üst Düzey Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren kadın üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Kadın Orta Düzey Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren kadın orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Kadın Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren kadın yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Kadın Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren kadın yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Kadın Stajyer	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren kadın stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Erkek Üst Düzey Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren erkek üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Erkek Orta Düzey Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren erkek orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Erkek Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren erkek yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Erkek Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren erkek yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Erkek Stajyer	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren erkek stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Erkek Üst Düzey Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren erkek üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Erkek Orta Düzey Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren erkek orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Erkek Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren erkek yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Erkek Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren erkek yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Erkek Stajyer	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren erkek stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Erkek Üst Düzey Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren erkek üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Erkek Orta Düzey Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren erkek orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Erkek Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren erkek yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Erkek Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren erkek yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Erkek Stajyer	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren erkek stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Toplam Üst Düzey Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Toplam Orta Düzey Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Toplam Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Toplam Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Toplam Stajyer	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Toplam Üst Düzey Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Toplam Orta Düzey Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Toplam Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Toplam Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Toplam Stajyer	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Toplam Üst Düzey Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Toplam Orta Düzey Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Toplam Yönetici	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Toplam Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Toplam Stajyer	Kişi	Hizmet süresi belirtilen aralığa giren stajyer sayısıdır. Kademe, çalışanın İK kayıtlarındaki yönetici düzeyine göre belirlenir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Kadın Yönetici Oranı (Yöneticiler İçinde)	%	Kadın yönetici sayısının toplam yönetici sayısına bölünmesiyle bulunur (yöneticiler arasındaki cinsiyet dağılımı).
Erkek Yönetici Oranı (Yöneticiler İçinde)	%	Erkek yönetici sayısının toplam yönetici sayısına bölünmesiyle bulunur (yöneticiler arasındaki cinsiyet dağılımı).
Kadın Yönetici Oranı (Toplam Çalışana Göre)	%	Kadın yönetici sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur.
Erkek Yönetici Oranı (Toplam Çalışana Göre)	%	Erkek yönetici sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur.
Sözleşme Türüne Göre Çalışan Dağılımı		
Belirsiz Süreli İş Akdi / Kadrolu Çalışan Kadın	Kişi	Sözleşme türü 'süresiz (kadrolu) iş sözleşmesiyle çalışan' olan kadın kişi sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Geçici Süreli İş Akdi ile Çalışan Kadın	Kişi	Sözleşme türü 'geçici (belirli süreli) iş sözleşmesiyle çalışan' olan kadın kişi sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki Çalışan Kadın	Kişi	Sözleşme türü 'toplu iş sözleşmesi (sendika) kapsamında çalışan' olan kadın kişi sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Dönemsel ve Geçici Süreli Çalışan Kadın	Kişi	Sözleşme türü 'dönemsel/geçici olarak çalışan' olan kadın kişi sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Belirsiz Süreli İş Akdi / Kadrolu Çalışan Erkek	Kişi	Sözleşme türü 'süresiz (kadrolu) iş sözleşmesiyle çalışan' olan erkek kişi sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Geçici Süreli İş Akdi ile Çalışan Erkek	Kişi	Sözleşme türü 'geçici (belirli süreli) iş sözleşmesiyle çalışan' olan erkek kişi sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki Çalışan Erkek	Kişi	Sözleşme türü 'toplu iş sözleşmesi (sendika) kapsamında çalışan' olan erkek kişi sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Dönemsel ve Geçici Süreli Çalışan Erkek	Kişi	Sözleşme türü 'dönemsel/geçici olarak çalışan' olan erkek kişi sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Toplam Belirsiz Süreli İş Akdi / Kadrolu Çalışan	Kişi	Sözleşme türü 'süresiz (kadrolu) iş sözleşmesiyle çalışan' olan kişi sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Toplam Geçici Süreli İş Akdi ile Çalışan	Kişi	Sözleşme türü 'geçici (belirli süreli) iş sözleşmesiyle çalışan' olan kişi sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Toplam Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki Çalışan	Kişi	Sözleşme türü 'toplu iş sözleşmesi (sendika) kapsamında çalışan' olan kişi sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Toplam Dönemsel ve Geçici Süreli Çalışan	Kişi	Sözleşme türü 'dönemsel/geçici olarak çalışan' olan kişi sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki Çalışan Oranı	%	Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışan sayısının toplam çalışana bölünmesiyle bulunur.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Bölgeye Göre Çalışan Dağılımı		
Marmara Bölgesi Kadın Çalışan	Kişi	Marmara bölgesinde görev yapan kadın çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Ege Bölgesi Kadın Çalışan	Kişi	Ege bölgesinde görev yapan kadın çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Akdeniz Bölgesi Kadın Çalışan	Kişi	Akdeniz bölgesinde görev yapan kadın çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
İç Anadolu Bölgesi Kadın Çalışan	Kişi	İç Anadolu bölgesinde görev yapan kadın çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Doğu Anadolu Bölgesi Kadın Çalışan	Kişi	Doğu Anadolu bölgesinde görev yapan kadın çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Güneydoğu Anadolu Bölgesi Kadın Çalışan	Kişi	Güneydoğu Anadolu bölgesinde görev yapan kadın çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Karadeniz Bölgesi Kadın Çalışan	Kişi	Karadeniz bölgesinde görev yapan kadın çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Marmara Bölgesi Erkek Çalışan	Kişi	Marmara bölgesinde görev yapan erkek çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Ege Bölgesi Erkek Çalışan	Kişi	Ege bölgesinde görev yapan erkek çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Akdeniz Bölgesi Erkek Çalışan	Kişi	Akdeniz bölgesinde görev yapan erkek çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
İç Anadolu Bölgesi Erkek Çalışan	Kişi	İç Anadolu bölgesinde görev yapan erkek çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Doğu Anadolu Bölgesi Erkek Çalışan	Kişi	Doğu Anadolu bölgesinde görev yapan erkek çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Güneydoğu Anadolu Bölgesi Erkek Çalışan	Kişi	Güneydoğu Anadolu bölgesinde görev yapan erkek çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Karadeniz Bölgesi Erkek Çalışan	Kişi	Karadeniz bölgesinde görev yapan erkek çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Marmara Bölgesi Toplam Çalışan	Kişi	Marmara bölgesinde görev yapan çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Ege Bölgesi Toplam Çalışan	Kişi	Ege bölgesinde görev yapan çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Akdeniz Bölgesi Toplam Çalışan	Kişi	Akdeniz bölgesinde görev yapan çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
İç Anadolu Bölgesi Toplam Çalışan	Kişi	İç Anadolu bölgesinde görev yapan çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Doğu Anadolu Bölgesi Toplam Çalışan	Kişi	Doğu Anadolu bölgesinde görev yapan çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Güneydoğu Anadolu Bölgesi Toplam Çalışan	Kişi	Güneydoğu Anadolu bölgesinde görev yapan çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Karadeniz Bölgesi Toplam Çalışan	Kişi	Karadeniz bölgesinde görev yapan çalışan sayısıdır. Çalışanın görev yerine göre sayılır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Engelli Çalışan Dağılımı		
Kadın Engelli Çalışan	Kişi	Engel durumu bulunan kadın çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Erkek Engelli Çalışan	Kişi	Engel durumu bulunan erkek çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Toplam Engelli Çalışan	Kişi	Engel durumu bulunan çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Engelli Çalışan Oranı	%	Engelli çalışan sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur.
Toplam Yasal Zorunluluk Gereği Çalıştırılması Gereken Engelli Çalışan	Kişi	Yasa gereği çalıştırılması gereken (kota) engelli çalışan sayısıdır. Belirli çalışan sayısının üzerindeki şirketler için geçerlidir.
Çalışan Türüne Göre İş Gücü Dağılımı		
Kadın Taşere Edilen Çalışan	Kişi	Taşeron (alt işveren) firma üzerinden çalışan kadın kişi sayısıdır. Şirketin kendi kadrosunda değildir.
Kadın Yüklenici Çalışan	Kişi	Yüklenici (hizmet alınan dış firma) üzerinden çalışan kadın kişi sayısıdır. Şirketin kendi kadrosunda değildir.
Erkek Taşere Edilen Çalışan	Kişi	Taşeron (alt işveren) firma üzerinden çalışan erkek kişi sayısıdır. Şirketin kendi kadrosunda değildir.
Erkek Yüklenici Çalışan	Kişi	Yüklenici (hizmet alınan dış firma) üzerinden çalışan erkek kişi sayısıdır. Şirketin kendi kadrosunda değildir.
Toplam Taşere Edilen Çalışan	Kişi	Taşeron (alt işveren) firma üzerinden çalışan kişi sayısıdır. Şirketin kendi kadrosunda değildir.
Toplam Yüklenici Çalışan	Kişi	Yüklenici (hizmet alınan dış firma) üzerinden çalışan kişi sayısıdır. Şirketin kendi kadrosunda değildir.
Yeni İşe Alınan Çalışanlar		
Kadın İşe Alınan Çalışan	Kişi	Yıl içinde işe yeni başlayan kadın çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Erkek İşe Alınan Çalışan	Kişi	Yıl içinde işe yeni başlayan erkek çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Yeni İşe Alınan Kadın Çalışan Oranı	%	Yıl içinde işe alınan kadın çalışan sayısının, yıl içinde işe alınan toplam çalışana bölünmesiyle bulunur.
Yeni İşe Alınan Erkek Çalışan Oranı	%	Yıl içinde işe alınan erkek çalışan sayısının, yıl içinde işe alınan toplam çalışana bölünmesiyle bulunur.
30 Yaş Altı İşe Alınan Çalışan	Kişi	Yıl içinde işe alınanlardan yaşı bu aralığa girenlerin sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
30-50 Yaş Arası İşe Alınan Çalışan	Kişi	Yıl içinde işe alınanlardan yaşı bu aralığa girenlerin sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
50 Yaş Üstü İşe Alınan Çalışan	Kişi	Yıl içinde işe alınanlardan yaşı bu aralığa girenlerin sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
Üst Düzey Yönetici İşe Alınan Çalışan	Kişi	Yıl içinde işe alınanlardan üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) olan çalışan sayısıdır.
Orta Düzey Yönetici İşe Alınan Çalışan	Kişi	Yıl içinde işe alınanlardan orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) olan çalışan sayısıdır.
Yönetici İşe Alınan Çalışan	Kişi	Yıl içinde işe alınanlardan yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) olan çalışan sayısıdır.
Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd. İşe Alınan Çalışan	Kişi	Yıl içinde işe alınanlardan yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) olan çalışan sayısıdır. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Stajyer İşe Alınan Çalışan	Kişi	Yıl içinde işe alınanlardan stajyer olan çalışan sayısıdır.
Toplam İşe Alınan Çalışan	Kişi	Yıl içinde işe yeni başlayan toplam çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
İşten Ayrılan Çalışanlar		
İşten Ayrılan Kadın Çalışan	Kişi	Yıl içinde işten ayrılan kadın çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
İşten Ayrılan Erkek Çalışan	Kişi	Yıl içinde işten ayrılan erkek çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
30 Yaş Altı İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Yıl içinde işten ayrılanlardan yaşı bu aralığa girenlerin sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
30-50 Yaş Arası İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Yıl içinde işten ayrılanlardan yaşı bu aralığa girenlerin sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
50 Yaş Üstü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Yıl içinde işten ayrılanlardan yaşı bu aralığa girenlerin sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
İşten Ayrılan Üst Düzey Yönetici	Kişi	Yıl içinde işten ayrılanlardan üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) olan çalışan sayısıdır.
İşten Ayrılan Orta Düzey Yönetici	Kişi	Yıl içinde işten ayrılanlardan orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) olan çalışan sayısıdır.
İşten Ayrılan Yönetici	Kişi	Yıl içinde işten ayrılanlardan yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) olan çalışan sayısıdır.
İşten Ayrılan Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Yıl içinde işten ayrılanlardan yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) olan çalışan sayısıdır. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir.
İşten Ayrılan Stajyer	Kişi	Yıl içinde işten ayrılanlardan stajyer olan çalışan sayısıdır.
0-5 Yıl Hizmet Süreli İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Yıl içinde işten ayrılanlardan hizmet süresi bu aralığa girenlerin sayısıdır.
5-10 Yıl Hizmet Süreli İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Yıl içinde işten ayrılanlardan hizmet süresi bu aralığa girenlerin sayısıdır.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Yıl içinde işten ayrılanlardan hizmet süresi bu aralığa girenlerin sayısıdır.
Toplam İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Yıl içinde herhangi bir nedenle işten ayrılan toplam çalışan sayısıdır (istifa + çıkarılan). Ayrılış tarihi 1 Ocak ile 31 Aralık arasında olanlar sayılır; 31 Aralık dâhildir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Emeklilik Nedeniyle İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Yıl içinde ayrılış nedeni 'Emeklilik' olarak kaydedilen çalışan sayısıdır. İK kayıtlarındaki ayrılış nedenine göre sayılır. Ayrılış nedenlerinin toplamı (istifa dâhil), toplam işten ayrılan çalışan sayısına eşittir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Ölüm Nedeniyle İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Yıl içinde ayrılış nedeni 'Ölüm' olarak kaydedilen çalışan sayısıdır. İK kayıtlarındaki ayrılış nedenine göre sayılır. Ayrılış nedenlerinin toplamı (istifa dâhil), toplam işten ayrılan çalışan sayısına eşittir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Nakil Nedeniyle İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Yıl içinde ayrılış nedeni 'Nakil' olarak kaydedilen çalışan sayısıdır. İK kayıtlarındaki ayrılış nedenine göre sayılır. Ayrılış nedenlerinin toplamı (istifa dâhil), toplam işten ayrılan çalışan sayısına eşittir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Diğer Nedenlerle İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Yıl içinde ayrılış nedeni 'Diğer' olarak kaydedilen çalışan sayısıdır. İK kayıtlarındaki ayrılış nedenine göre sayılır. Ayrılış nedenlerinin toplamı (istifa dâhil), toplam işten ayrılan çalışan sayısına eşittir. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
İşten Ayrılan Kadın Çalışan Oranı (Toplam İşgücüne)	%	Yıl içinde işten ayrılan kadın çalışan sayısının toplam çalışana bölünmesiyle bulunur.
İşten Ayrılan Erkek Çalışan Oranı (Toplam İşgücüne)	%	Yıl içinde işten ayrılan erkek çalışan sayısının toplam çalışana bölünmesiyle bulunur.
Toplam Açık Pozisyonlar	Kişi	Yıl sonu itibarıyla doldurulmayı bekleyen boş kadro sayısıdır.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Gönüllü İşten Ayrılan Çalışanlar		
Kadın Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Yıl içinde kendi isteğiyle (istifa) işten ayrılan kadın çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Erkek Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Yıl içinde kendi isteğiyle (istifa) işten ayrılan erkek çalışan sayısıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
30 Yaş Altı Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Kendi isteğiyle ayrılanlardan yaşı bu aralığa girenlerin sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
30-50 Yaş Arası Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Kendi isteğiyle ayrılanlardan yaşı bu aralığa girenlerin sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
50 Yaş Üstü Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Kendi isteğiyle ayrılanlardan yaşı bu aralığa girenlerin sayısıdır. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
Üst Düzey Yönetici Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Kendi isteğiyle ayrılanlardan üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) olan çalışan sayısıdır.
Orta Düzey Yönetici Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Kendi isteğiyle ayrılanlardan orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) olan çalışan sayısıdır.
Yönetici Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Kendi isteğiyle ayrılanlardan yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) olan çalışan sayısıdır.
Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd. Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Kendi isteğiyle ayrılanlardan yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) olan çalışan sayısıdır. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir.
Stajyer Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Kendi isteğiyle ayrılanlardan stajyer olan çalışan sayısıdır.
0-5 Yıl Hizmet Süreli Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Kendi isteğiyle ayrılanlardan hizmet süresi bu aralığa girenlerin sayısıdır.
5-10 Yıl Hizmet Süreli Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Kendi isteğiyle ayrılanlardan hizmet süresi bu aralığa girenlerin sayısıdır.
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	Kendi isteğiyle ayrılanlardan hizmet süresi bu aralığa girenlerin sayısıdır.
Toplam Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Sayı	Yıl içinde kendi isteğiyle (istifa) işten ayrılan toplam çalışan sayısıdır. Yalnızca ayrılış nedeni 'İstifa' olanlar sayılır; emeklilik ve diğer nedenler bu sayıya girmez. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
İç Adaylarla Doldurulan Pozisyonlar		
İç Terfi Alan Kadın Çalışan	Sayı	Yıl içinde şirket içinden (dışarıdan alım yapmadan) terfi ettirilen kadın çalışan sayısıdır.
Terfi Alan Kadın Çalışan	Sayı	Yıl içinde terfi alan kadın çalışan sayısıdır.
İç Terfi Alan Erkek Çalışan	Sayı	Yıl içinde şirket içinden (dışarıdan alım yapmadan) terfi ettirilen erkek çalışan sayısıdır.
Terfi Alan Erkek Çalışan	Sayı	Yıl içinde terfi alan erkek çalışan sayısıdır.
İç Terfi Alan Toplam Çalışan	Sayı	Yıl içinde şirket içinden (dışarıdan alım yapmadan) terfi ettirilen çalışan sayısıdır.
Terfi Alan Toplam Çalışan	Sayı	Yıl içinde terfi alan çalışan sayısıdır.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Çalışan Devir Oranı		
Kendi İsteğiyle Ayrılan Kadın Çalışan Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. Sadece ayrılış nedeni 'İstifa' olanları kapsar. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca kadın çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Kadın Çalışan Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca kadın çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Kendi İsteğiyle Ayrılan Erkek Çalışan Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. Sadece ayrılış nedeni 'İstifa' olanları kapsar. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca erkek çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Erkek Çalışan Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca erkek çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Kendi İsteğiyle Ayrılan 30 Yaş Altı Çalışan Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. Sadece ayrılış nedeni 'İstifa' olanları kapsar. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca 30 yaş altı çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
İstifa Dışı Nedenlerle İşten Ayrılan 30 Yaş Altı Çalışan Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. İstifa dışındaki tüm nedenlerle (emeklilik, ölüm, nakil, işveren feshi, diğer) ayrılanları kapsar; yalnızca işveren kaynaklı fesihleri göstermez. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca 30 yaş altı çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
Toplam 30 Yaş Altı Çalışan Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. Tüm ayrılanları (istifa + diğer nedenler) kapsar. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca 30 yaş altı çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
Kendi İsteğiyle Ayrılan 30-50 Yaş Arası Çalışan Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. Sadece ayrılış nedeni 'İstifa' olanları kapsar. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca 30-50 yaş arası çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
İstifa Dışı Nedenlerle İşten Ayrılan 30-50 Yaş Arası Çalışan Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. İstifa dışındaki tüm nedenlerle (emeklilik, ölüm, nakil, işveren feshi, diğer) ayrılanları kapsar; yalnızca işveren kaynaklı fesihleri göstermez. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca 30-50 yaş arası çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
Toplam 30-50 Yaş Arası Çalışan Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. Tüm ayrılanları (istifa + diğer nedenler) kapsar. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca 30-50 yaş arası çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
Kendi İsteğiyle Ayrılan 50 Yaş Üstü Çalışan Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. Sadece ayrılış nedeni 'İstifa' olanları kapsar. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca 50 yaş üstü çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
İstifa Dışı Nedenlerle İşten Ayrılan 50 Yaş Üstü Çalışan Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. İstifa dışındaki tüm nedenlerle (emeklilik, ölüm, nakil, işveren feshi, diğer) ayrılanları kapsar; yalnızca işveren kaynaklı fesihleri göstermez. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca 50 yaş üstü çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).
Toplam 50 Yaş Üstü Çalışan Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. Tüm ayrılanları (istifa + diğer nedenler) kapsar. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca 50 yaş üstü çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Yaş, ilgili yılın 31 Aralık tarihine göre hesaplanır (o yıl doldurulan yaş).

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Kendi İsteğiyle Ayrılan Üst Düzey Yönetici Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. Sadece ayrılış nedeni 'İstifa' olanları kapsar. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca üst düzey yönetici çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
İstifa Dışı Nedenlerle İşten Ayrılan Üst Düzey Yönetici Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. İstifa dışındaki tüm nedenlerle (emeklilik, ölüm, nakil, işveren feshi, diğer) ayrılanları kapsar; yalnızca işveren kaynaklı fesihleri göstermez. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca üst düzey yönetici çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Toplam Üst Düzey Yönetici Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. Tüm ayrılanları (istifa + diğer nedenler) kapsar. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca üst düzey yönetici çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Kendi İsteğiyle Ayrılan Orta Düzey Yönetici Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. Sadece ayrılış nedeni 'İstifa' olanları kapsar. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca orta düzey yönetici çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
İstifa Dışı Nedenlerle İşten Ayrılan Orta Düzey Yönetici Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. İstifa dışındaki tüm nedenlerle (emeklilik, ölüm, nakil, işveren feshi, diğer) ayrılanları kapsar; yalnızca işveren kaynaklı fesihleri göstermez. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca orta düzey yönetici çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Toplam Orta Düzey Yönetici Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. Tüm ayrılanları (istifa + diğer nedenler) kapsar. Pay (ayrılan sayısı) yalnızca orta düzey yönetici çalışanları kapsar; payda ise tüm çalışanların ortalamasıdır. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Kendi İsteğiyle Ayrılan Toplam Çalışan Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. Sadece ayrılış nedeni 'İstifa' olanları kapsar. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
İstifa Dışı Nedenlerle İşten Ayrılan Toplam Çalışan Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. İstifa dışındaki tüm nedenlerle (emeklilik, ölüm, nakil, işveren feshi, diğer) ayrılanları kapsar; yalnızca işveren kaynaklı fesihleri göstermez. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Yüksek Potansiyelli Çalışan Devir Oranı	%	Yüksek potansiyelli olarak belirlenen çalışanlardan yıl içinde ayrılanların oranıdır. Yetenek kaybını ölçer.
Toplam Çalışan Devir Oranı	%	Yıl içinde ayrılan çalışan sayısının, tüm çalışanların o yılki ortalama sayısına bölünmesiyle bulunur. Payda, stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar dâhil olmak üzere yılın 12 ayının ortalama çalışan sayısıdır. GRI 401-1'e uygun olarak her kırılım aynı toplam paydaya bölünür; böylece kırılımların toplamı genel devir oranını verir ve gruplar kıyaslanabilir. Tüm ayrılanları (istifa + diğer nedenler) kapsar. Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Yedekleme Oranı	%	Kritik pozisyonlardan yerine hazır yedek adayı bulunanların oranıdır. Yüksek oran, boşalan pozisyonların içeriden hızlı doldurulabileceğini gösterir.
Çalışan İzinleri		
Doğum İznine Ayrılan Kadın Çalışan	Kişi	Yıl içinde doğum iznine ayrılan kadın çalışan sayısıdır. Yalnızca kadın çalışanlar sayılır; erkek çalışanların kullandığı izin, babalık izni olarak ayrıca raporlanmaktadır.
Doğum İzninden Dönen Kadın Çalışan	Kişi	Doğum izninden işe geri dönen kadın çalışan sayısıdır.
Doğum/Ebeveynlik İzninden Döndükten Sonra Son 12 Aydır İşten Ayrılmayan Kadın Çalışan	Kişi	İzinden döndükten sonra en az 12 ay boyunca işte kalan kadın çalışan sayısıdır (izin sonrası bağlılığı ölçer). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.
Babalık İznine Ayrılan Erkek Çalışan	Kişi	Yıl içinde babalık iznine ayrılan erkek çalışan sayısıdır. Yalnızca erkek çalışanlar sayılır.
Babalık İzninden Dönen Erkek Çalışan	Kişi	Babalık izninden işe geri dönen erkek çalışan sayısıdır.
Doğum/Ebeveynlik İzninden Döndükten Sonra Son 12 Aydır İşten Ayrılmayan Erkek Çalışan	Kişi	İzinden döndükten sonra en az 12 ay boyunca işte kalan erkek çalışan sayısıdır (izin sonrası bağlılığı ölçer). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir. Ayrılış tarihi sayım tarihine (31 Aralık ya da ilgili ay sonu) eşit olan kişi, o tarih itibarıyla ayrılmış sayılır ve bu sayıma dâhil edilmez.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Doğum/Ebeveynlik İzninden Döndükten Sonra Son 12 Aydır İşten Ayrılmayan Toplam Çalışan	Kişi	İzinden döndükten sonra en az 12 ay boyunca işte kalan çalışan sayısıdır (izin sonrası bağlılığı ölçer). Stajyer ve yarı zamanlı çalışanlar da sayıma dâhildir.
Kadın Çalışanlar İçin Ebeveynlik İzni (Ücretli İzin) Süresi	Hafta	Kadın çalışanlara yasal olarak tanınan ücretli ebeveyn izni süresidir.
Erkek Çalışanlar İçin Ebeveynlik İzni (Babalık İzni) (Ücretli İzin) Süresi	Gün	Erkek çalışanlara yasal olarak tanınan ücretli ebeveyn izni süresidir. Erkek çalışanlarda bu izin babalık izni olarak kullanılır.
Aile ile İlgili İzin Alan Hak Sahibi Kadın Çalışan	Kişi	Aile ile ilgili izin kullanan çalışan sayısıdır ve iki metriğin toplamıdır: kadınlarda doğum izni, erkeklerde ebeveynlik (babalık) izni. Bu değer kadın çalışanlar için verilmiştir.
Aile ile İlgili İzin Alan Hak Sahibi Erkek Çalışan	Kişi	Aile ile ilgili izin kullanan çalışan sayısıdır ve iki metriğin toplamıdır: kadınlarda doğum izni, erkeklerde ebeveynlik (babalık) izni. Bu değer erkek çalışanlar için verilmiştir.
Aile ile İlgili İzin Alan Hak Sahibi Toplam Çalışan	Kişi	Aile ile ilgili izin kullanan çalışan sayısıdır ve iki metriğin toplamıdır: kadınlarda doğum izni, erkeklerde ebeveynlik (babalık) izni. Bu değer kadın ve erkek çalışanların toplamıdır.
Aile ile İlgili İzin Alan Hak Sahibi Kadın Çalışanların Yüzdesi	%	Aile ile ilgili izin (doğum, babalık vb.) kullanan kadın çalışanların, bu izne hak sahibi çalışanlara bölünmesiyle bulunur.
Aile ile İlgili İzin Alan Hak Sahibi Erkek Çalışanların Yüzdesi	%	Aile ile ilgili izin (doğum, babalık vb.) kullanan erkek çalışanların, bu izne hak sahibi çalışanlara bölünmesiyle bulunur.
Aile ile İlgili İzin Alan Hak Sahibi Toplam Çalışanların Yüzdesi	%	Aile ile ilgili izin (doğum, babalık vb.) kullanan çalışanların, bu izne hak sahibi çalışanlara bölünmesiyle bulunur.
Çalışan Bağlılığı ve Performansı		
Çalışan Bağlılığı Skoru	%	Çalışan bağlılığı (memnuniyet) anketinden çıkan puandır. Genellikle olumlu yanıt veren çalışanların yüzdesiyle ifade edilir.
Performans Değerlendirmesi Alan Kadın Çalışan	Kişi	Yıl içinde performans değerlendirmesinden geçen kadın çalışan sayısıdır.
Performans Değerlendirmesi Alan Erkek Çalışan	Kişi	Yıl içinde performans değerlendirmesinden geçen erkek çalışan sayısıdır.
Performans Değerlendirmesi Alan Mavi Yakalı Çalışan	Kişi	Yıl içinde performans değerlendirmesinden geçen mavi yakalı çalışan sayısıdır.
Performans Değerlendirmesi Alan Beyaz Yakalı Çalışan	Kişi	Yıl içinde performans değerlendirmesinden geçen beyaz yakalı çalışan sayısıdır.
Performans Değerlendirmesi Alan Gri Yakalı Çalışan	Kişi	Yıl içinde performans değerlendirmesinden geçen gri yakalı (hem ofis hem saha işi yapan teknik personel) çalışan sayısıdır. Gri yakalı çalışanlar performans değerlendirme sistemi kapsamına alınmadığı için değer sıfırdır.
Performans Değerlendirmesi Alan Beyaz Yakalı Kadın Çalışan	Kişi	Yıl içinde performans değerlendirmesinden geçen beyaz yakalı kadın çalışan sayısıdır.
Performans Değerlendirmesi Alan Mavi Yakalı Kadın Çalışan	Kişi	Yıl içinde performans değerlendirmesinden geçen mavi yakalı kadın çalışan sayısıdır.
Performans Değerlendirmesi Alan Gri Yakalı Kadın Çalışan	Kişi	Yıl içinde performans değerlendirmesinden geçen gri yakalı (hem ofis hem saha işi yapan teknik personel) kadın çalışan sayısıdır. Gri yakalı çalışanlar performans değerlendirme sistemi kapsamına alınmadığı için değer sıfırdır.
Performans Değerlendirmesi Alan Beyaz Yakalı Erkek Çalışan	Kişi	Yıl içinde performans değerlendirmesinden geçen beyaz yakalı erkek çalışan sayısıdır.
Performans Değerlendirmesi Alan Mavi Yakalı Erkek Çalışan	Kişi	Yıl içinde performans değerlendirmesinden geçen mavi yakalı erkek çalışan sayısıdır.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Performans Değerlendirmesi Alan Gri Yakalı Erkek Çalışan	Kişi	Yıl içinde performans değerlendirmesinden geçen gri yakalı (hem ofis hem saha işi yapan teknik personel) erkek çalışan sayısıdır. Gri yakalı çalışanlar performans değerlendirme sistemi kapsamına alınmadığı için değer sıfırdır.
Performans Değerlendirmesi Alan Üst Düzey Yönetici	Kişi	Yıl içinde performans değerlendirmesinden geçen, üst düzey yönetici (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Direktör) olan çalışan sayısıdır.
Performans Değerlendirmesi Alan Toplam Orta Düzey Yönetici	Kişi	Yıl içinde performans değerlendirmesinden geçen, orta düzey yönetici (Kıdemli Müdür) olan çalışan sayısıdır.
Performans Değerlendirmesi Alan Toplam Yönetici	Kişi	Yıl içinde performans değerlendirmesinden geçen, yönetici (Müdür, Müdür Yardımcısı) olan çalışan sayısıdır.
Performans Değerlendirmesi Alan Toplam Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	Yıl içinde performans değerlendirmesinden geçen, yetkili/uzman kademesi (Uzman, Uzman Yrd., Kıdemli Uzman, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Teknik Eleman, Avukat, Doktor, Asistan, Büro/İdari İşler Elemanı vb. yönetici olmayan personel) olan çalışan sayısıdır. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir.
Performans Değerlendirmesi Alan Toplam Stajyer	Kişi	Yıl içinde performans değerlendirmesinden geçen, stajyer olan çalışan sayısıdır.
Performans Değerlendirmesi Alan Toplam Çalışan	Kişi	Yıl içinde düzenli performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesinden geçen toplam çalışan sayısıdır; kadın ve erkek çalışan sayılarının toplamıdır.
Performans Değerlendirmesi Alan Kadın Çalışan Yüzdesi	%	Düzenli performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesi alan çalışan sayısının toplam kadın çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-3 kapsama oranı).
Performans Değerlendirmesi Alan Erkek Çalışan Yüzdesi	%	Düzenli performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesi alan çalışan sayısının toplam erkek çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-3 kapsama oranı).
Performans Değerlendirmesi Alan Toplam Çalışan Yüzdesi	%	Düzenli performans ve kariyer gelişimi değerlendirmesi alan çalışan sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-3 kapsama oranı).
Performans Değerlendirme Sıklığı	Sıklık	Performans değerlendirmesinin ne sıklıkla yapıldığını belirtir.
Uzaktan Çalışma		
Uzaktan Çalışan Kadın Çalışan	Kişi	Uzaktan (evden) çalışma imkanından yararlanan kadın çalışan sayısıdır.
Uzaktan Çalışan Erkek Çalışan	Kişi	Uzaktan (evden) çalışma imkanından yararlanan erkek çalışan sayısıdır.
Uzaktan Çalışan Toplam Çalışan	Kişi	Uzaktan (evden) çalışma imkanından yararlanan çalışan sayısıdır.
Kadın Çalışan Başına Uzaktan Çalışma Gün Sayısı	Gün	Kadın çalışanların yıl içinde uzaktan (evden) çalıştığı gün sayısıdır.
Erkek Çalışan Başına Uzaktan Çalışma Gün Sayısı	Gün	Erkek çalışanların yıl içinde uzaktan (evden) çalıştığı gün sayısıdır.
Çalışan Başına Uzaktan Çalışma Gün Sayısı	Gün	Çalışanların yıl içinde uzaktan (evden) çalıştığı gün sayısıdır.
Çalışan Eğitimi ve Gelişimi		
Kadın Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	Kadın çalışanların yıl içinde aldığı tüm eğitimlerin saat toplamıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Erkek Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	Erkek çalışanların yıl içinde aldığı tüm eğitimlerin saat toplamıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Mavi Yakalı Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	Mavi Yakalı çalışanların yıl içinde aldığı tüm eğitimlerin saat toplamıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Beyaz Yakalı Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	Beyaz Yakalı çalışanların yıl içinde aldığı tüm eğitimlerin saat toplamıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Gri Yakalı Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	Gri Yakalı çalışanların yıl içinde aldığı tüm eğitimlerin saat toplamıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Mavi Yakalı Kadın Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	Mavi Yakalı Kadın çalışanların yıl içinde aldığı tüm eğitimlerin saat toplamıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Mavi Yakalı Erkek Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	Mavi Yakalı Erkek çalışanların yıl içinde aldığı tüm eğitimlerin saat toplamıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Beyaz Yakalı Kadın Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	Beyaz Yakalı Kadın çalışanların yıl içinde aldığı tüm eğitimlerin saat toplamıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Beyaz Yakalı Erkek Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	Beyaz Yakalı Erkek çalışanların yıl içinde aldığı tüm eğitimlerin saat toplamıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Gri Yakalı Kadın Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	Gri Yakalı Kadın çalışanların yıl içinde aldığı tüm eğitimlerin saat toplamıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Gri Yakalı Erkek Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	Gri Yakalı Erkek çalışanların yıl içinde aldığı tüm eğitimlerin saat toplamıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Üst Düzey Yönetici Toplam Eğitim Saati	Saat	Üst Düzey Yönetici çalışanların yıl içinde aldığı tüm eğitimlerin saat toplamıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Orta Düzey Yönetici Toplam Eğitim Saati	Saat	Orta Düzey Yönetici çalışanların yıl içinde aldığı tüm eğitimlerin saat toplamıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Yönetici Toplam Eğitim Saati	Saat	Yönetici çalışanların yıl içinde aldığı tüm eğitimlerin saat toplamıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd. Toplam Eğitim Saati	Saat	Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd. çalışanların yıl içinde aldığı tüm eğitimlerin saat toplamıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Toplam Eğitim Saati	Saat	Tüm çalışanların yıl içinde aldığı tüm eğitimlerin saat toplamıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Kadın Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Kadın Çalışan grubundaki çalışanların toplam eğitim saatinin, aynı gruptaki çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-1: kategori içi ortalama). Örneğin mavi yakalı çalışanların toplam eğitim saati, mavi yakalı çalışan sayısına bölünür. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Erkek Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Erkek Çalışan grubundaki çalışanların toplam eğitim saatinin, aynı gruptaki çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-1: kategori içi ortalama). Örneğin mavi yakalı çalışanların toplam eğitim saati, mavi yakalı çalışan sayısına bölünür. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Mavi Yakalı Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Mavi Yakalı Çalışan grubundaki çalışanların toplam eğitim saatinin, aynı gruptaki çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-1: kategori içi ortalama). Örneğin mavi yakalı çalışanların toplam eğitim saati, mavi yakalı çalışan sayısına bölünür. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Beyaz Yakalı Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Beyaz Yakalı Çalışan grubundaki çalışanların toplam eğitim saatinin, aynı gruptaki çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-1: kategori içi ortalama). Örneğin mavi yakalı çalışanların toplam eğitim saati, mavi yakalı çalışan sayısına bölünür. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Gri Yakalı Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Gri Yakalı Çalışan grubundaki çalışanların toplam eğitim saatinin, aynı gruptaki çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-1: kategori içi ortalama). Örneğin mavi yakalı çalışanların toplam eğitim saati, mavi yakalı çalışan sayısına bölünür. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Mavi Yakalı Kadın Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Mavi Yakalı Kadın Çalışan grubundaki çalışanların toplam eğitim saatinin, aynı gruptaki çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-1: kategori içi ortalama). Örneğin mavi yakalı çalışanların toplam eğitim saati, mavi yakalı çalışan sayısına bölünür. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Mavi Yakalı Erkek Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Mavi Yakalı Erkek Çalışan grubundaki çalışanların toplam eğitim saatinin, aynı gruptaki çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-1: kategori içi ortalama). Örneğin mavi yakalı çalışanların toplam eğitim saati, mavi yakalı çalışan sayısına bölünür. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Beyaz Yakalı Kadın Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Beyaz Yakalı Kadın Çalışan grubundaki çalışanların toplam eğitim saatinin, aynı gruptaki çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-1: kategori içi ortalama). Örneğin mavi yakalı çalışanların toplam eğitim saati, mavi yakalı çalışan sayısına bölünür. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Beyaz Yakalı Erkek Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Beyaz Yakalı Erkek Çalışan grubundaki çalışanların toplam eğitim saatinin, aynı gruptaki çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-1: kategori içi ortalama). Örneğin mavi yakalı çalışanların toplam eğitim saati, mavi yakalı çalışan sayısına bölünür. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Gri Yakalı Kadın Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Gri Yakalı Kadın Çalışan grubundaki çalışanların toplam eğitim saatinin, aynı gruptaki çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-1: kategori içi ortalama). Örneğin mavi yakalı çalışanların toplam eğitim saati, mavi yakalı çalışan sayısına bölünür. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Gri Yakalı Erkek Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Gri Yakalı Erkek Çalışan grubundaki çalışanların toplam eğitim saatinin, aynı gruptaki çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-1: kategori içi ortalama). Örneğin mavi yakalı çalışanların toplam eğitim saati, mavi yakalı çalışan sayısına bölünür. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Üst Düzey Yönetici Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Üst Düzey Yönetici grubundaki çalışanların toplam eğitim saatinin, aynı gruptaki çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-1: kategori içi ortalama). Örneğin mavi yakalı çalışanların toplam eğitim saati, mavi yakalı çalışan sayısına bölünür. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Orta Düzey Yönetici Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Orta Düzey Yönetici grubundaki çalışanların toplam eğitim saatinin, aynı gruptaki çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-1: kategori içi ortalama). Örneğin mavi yakalı çalışanların toplam eğitim saati, mavi yakalı çalışan sayısına bölünür. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Yönetici Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Yönetici grubundaki çalışanların toplam eğitim saatinin, aynı gruptaki çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-1: kategori içi ortalama). Örneğin mavi yakalı çalışanların toplam eğitim saati, mavi yakalı çalışan sayısına bölünür. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd. Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd. grubundaki çalışanların toplam eğitim saatinin, aynı gruptaki çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-1: kategori içi ortalama). Örneğin mavi yakalı çalışanların toplam eğitim saati, mavi yakalı çalışan sayısına bölünür. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Stajyer Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Stajyer grubundaki çalışanların toplam eğitim saatinin, aynı gruptaki çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur (GRI 404-1: kategori içi ortalama). Örneğin mavi yakalı çalışanların toplam eğitim saati, mavi yakalı çalışan sayısına bölünür. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Toplam Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Toplam eğitim saatinin toplam çalışan sayısına bölünmesiyle bulunur; çalışan başına düşen ortalama eğitim saatidir. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Çevre Eğitimi Alan Kadın Çalışan	Kişi	Çevre eğitimi alan kadın çalışan sayısıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Çevre Eğitimi Alan Erkek Çalışan	Kişi	Çevre eğitimi alan erkek çalışan sayısıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Çevre Eğitimi Alan Toplam Çalışan	Kişi	Çevre eğitimi alan çalışan sayısıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Sürdürülebilirlik Eğitimi Alan Kadın Çalışan	Kişi	Sürdürülebilirlik eğitimi alan kadın çalışan sayısıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Sürdürülebilirlik Eğitimi Alan Erkek Çalışan	Kişi	Sürdürülebilirlik eğitimi alan erkek çalışan sayısıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Sürdürülebilirlik Eğitimi Alan Toplam Çalışan	Kişi	Sürdürülebilirlik eğitimi alan çalışan sayısıdır. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Kadın Çalışan Toplam Çevre Eğitim Saati	Saat	Çevre konulu eğitimlerin toplam saatidir. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Erkek Çalışan Toplam Çevre Eğitim Saati	Saat	Çevre konulu eğitimlerin toplam saatidir. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Toplam Çevre Eğitim Saati	Saat	Çevre konulu eğitimlerin toplam saatidir. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Kadın Çalışan Toplam Sürdürülebilirlik Eğitim Saati	Saat	Sürdürülebilirlik konulu eğitimlerin toplam saatidir. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Erkek Çalışan Toplam Sürdürülebilirlik Eğitim Saati	Saat	Sürdürülebilirlik konulu eğitimlerin toplam saatidir. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Toplam Sürdürülebilirlik Eğitim Saati	Saat	Sürdürülebilirlik konulu eğitimlerin toplam saatidir. 2025 değeri, yıl içindeki eğitim katılım kayıtlarından hesaplanmıştır.
Toplam Eğitim Maliyeti	TL	Yıl içinde eğitimlere harcanan toplam tutardır (TL).
Çalışan Başına Eğitim Maliyeti	TL / FTE	Toplam eğitim maliyetinin Ortalama Tam Zamanlı Çalışan Eşdeğeri (FTE) sayısına bölünmesiyle bulunur (FTE başına eğitim maliyeti, TL/FTE). Maliyet yıl boyunca oluştuğundan payda olarak yıl sonu değil 12 aylık ortalama FTE alınmıştır.
Çalışanların Becerilerini Geliştirmek İçin Hayata Geçirilen Programlara Katılan Çalışan Sayısı	Kişi	Beceri geliştirme programlarına katılan çalışan sayısıdır.
Çalışanların Becerilerini Geliştirmek İçin Hayata Geçirilen Programlara Katılan Çalışan Sayısının Toplam Çalışan Sayısına Oranı	%	Beceri geliştirme programlarına katılan çalışan sayısının toplam çalışana bölünmesiyle bulunur.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Gönüllülük		
Gönüllülük Programları İçin Çalışanlar Tarafından Harcanan Toplam Saat	Saat	Çalışanların gönüllülük faaliyetlerinde geçirdiği toplam saattir.
Gönüllülük Programlarına Katılan Çalışan Sayısı	Kişi	Gönüllülük programlarına katılan çalışan sayısıdır.
Gönüllülük Programlarına Katılan Çalışan Sayısının Toplam Çalışan Sayısına Oranı	%	Gönüllülük programlarına katılan çalışanın toplam çalışana bölünmesiyle bulunur.
Yürütülen Toplam Gönüllülük Programı Sayısı	Sayı	Gönüllülük ile ilgili değerdir.
Ücretlendirme		
Ortalama Saatlik Ücret	TL	Çalışanlara ödenen ortalama saatlik ücrettir (TL).
Asgari Ücretin Altında Ücret Alan, Kadrolu Olmayan Çalışanların Yüzdesi	%	Yürürlükteki asgari ücretin altında ücret alan çalışanların yüzdesidir.
Geçerli Asgari Ücret Standardının Altında Ücret Alan Çalışanların Yüzdesi	%	Yürürlükteki asgari ücretin altında ücret alan çalışanların yüzdesidir.
Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	%	Erkek ve kadın çalışanların ortalama ücreti arasındaki farkın, erkek ortalamasına oranıdır. Yüzde ne kadar yüksekse kadınlar aleyhine fark o kadar büyüktür. Bu değer tüm çalışanlar için hesaplanır.
Yönetim Kurulu Seviyesinde Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	%	Erkek ve kadın çalışanların ortalama ücreti arasındaki farkın, erkek ortalamasına oranıdır. Yüzde ne kadar yüksekse kadınlar aleyhine fark o kadar büyüktür. Bu değer yönetim kurulu seviyesi için hesaplanır.
Üst Düzey Yönetici Seviyesinde Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	%	Erkek ve kadın çalışanların ortalama ücreti arasındaki farkın, erkek ortalamasına oranıdır. Yüzde ne kadar yüksekse kadınlar aleyhine fark o kadar büyüktür. Bu değer üst düzey yöneticiler için hesaplanır.
Orta Düzey Yönetici Seviyesinde Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	%	Erkek ve kadın çalışanların ortalama ücreti arasındaki farkın, erkek ortalamasına oranıdır. Yüzde ne kadar yüksekse kadınlar aleyhine fark o kadar büyüktür. Bu değer orta düzey yöneticiler için hesaplanır.
Yönetici Seviyesinde Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	%	Erkek ve kadın çalışanların ortalama ücreti arasındaki farkın, erkek ortalamasına oranıdır. Yüzde ne kadar yüksekse kadınlar aleyhine fark o kadar büyüktür. Bu değer yönetici kademesi için hesaplanır.
Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd. Seviyesinde Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	%	Erkek ve kadın çalışanların ortalama ücreti arasındaki farkın, erkek ortalamasına oranıdır. Yüzde ne kadar yüksekse kadınlar aleyhine fark o kadar büyüktür. Bu değer yetkili/uzman kademesi için hesaplanır. Yarı zamanlı çalışan şirket doktoru da unvanı gereği bu kademede (uzman) değerlendirilmektedir.
Stajyer Seviyesinde Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	%	Erkek ve kadın çalışanların ortalama ücreti arasındaki farkın, erkek ortalamasına oranıdır. Yüzde ne kadar yüksekse kadınlar aleyhine fark o kadar büyüktür. Bu değer stajyerler için hesaplanır.
Kadın-Erkek Maaş Oranı	%	Kadın çalışanların ortalama maaşının erkek çalışanların ortalama maaşına oranıdır.
Kadın-Erkek Yıllık Toplam Maaş Oranı %	%	Kadınların yıllık toplam maaşının erkeklerin yıllık toplam maaşına oranıdır.
Toplam Yemek Ücretleri	TL	Yıl içinde çalışanların yemek gideri için ödenen toplam tutardır (TL).
Toplam Servis Ücretleri	TL	Yıl içinde çalışan servisi (ulaşım) için ödenen toplam tutardır (TL).
Toplam Sağlık Ve Hayat Sigortası Ücretleri	TL	Çalışanlar için ödenen toplam sağlık ve hayat sigortası tutarıdır (TL).
Çalışan Ve Yöneticilere Ödenen Maaş Ve Ücretlerin Toplam Tutarı	TL	Yıl içinde tüm çalışan ve yöneticilere ödenen maaş ve ücretlerin toplamıdır (TL).
Etnik Azınlıklar Maaş Farkı	TL	Etnik azınlık çalışanlar ile diğerleri arasındaki ücret farkıdır.
Bölge Kırılımlı Olarak Asgari Ücret Alan Çalışanların Yüzdesi	%	Bölgelere göre asgari ücret alan çalışanların yüzdesidir.

Gösterge	Birim	Raporlama Kılavuzu
Ayrımcılık		
Ayrımcılık Vakalarının Sayısı	Adet	Yıl içinde bildirilen ayrımcılık vakalarının toplam sayısıdır.
Çalışanlarla Bağlantılı Ciddi Insan Hakları Sorunları Ve Olaylarının Sayısı	Adet	Yıl içinde çalışanlarla bağlantılı ciddi insan hakları sorunu/olayının sayısıdır.
Sosyal Etki		
Sosyal Etki Değerlendirmesi Yapılan Operasyonların Yüzdesi	%	Sosyal etki değerlendirmesi yapılan operasyonların (tesis/saha) toplam içindeki yüzdesidir.
Faaliyette Bulunduğunuz Bölgelerde Yaşayan Yerel Toplumun		
Ihtiyaçlarına Dayalı Kalkınma Programlarının Uygulandığı Operasyonların Yüzdesi	%	Yerel toplumun ihtiyaçlarına yönelik kalkınma programı uygulanan operasyonların yüzdesidir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VERİLERİ RAPORLAMA KILAVUZU

Tablo Adı / Metrik	Tanım, Formül ve Hesaplama Metodolojisi
Toplam Çalışma Saati	Raporlama döneminde çalışanların fiilen çalıştığı toplam saat miktarını ifade eder. Dönem içinde her çalışan için gerçekleşen çalışma saatleri bireysel bazda kayıt altına alınarak toplanır. Yıllık çalışma süresi, haftalık çalışma saati ile çalışma haftası sayısının çarpımı temel alınarak tahmin edilir (örn. 40 saat/hafta × 52 hafta = 2.080 saat/yıl). Ücretsiz izin, hastalık izni ve diğer devamsızlık süreleri fiilen çalışılan saate dâhil edilmez; kısmi zamanlı çalışanlar orantılı olarak hesaba katılır. Bu veri; LTIFR, TRIFR, HCIFR, FFR, NMFR, LDR ve TCIR gibi tüm sıklık oranlarının paydasını oluşturmakta olup güvenilir oran raporlamasının temelini teşkil eder.
Meslek Hastalığı Sayısı	Raporlama döneminde iş sağlığı uzmanı ya da yetkili hekim tarafından resmi olarak teşhis edilen ve çalışma koşullarıyla nedensel ilişkisi kanıtlanmış meslek hastalığı vakalarının sayısını ifade eder. Raporlama döneminde ilk kez teşhis edilen yeni vakalar sayıma dâhil edilir; önceki dönemlerden devam eden kronik vakalar ile kesin tanı konulmamış şüpheli vakalar kapsam dışındadır. Kimyasal maruziyet, kas-iskelet sistemi hastalıkları, işitme kayıpları ve diğer mesleki kaynaklı rahatsızlıklar bu metriğin kapsamına girmektedir.
Meslek Hastalığı Oranı	Birim çalışma süresi başına düşen meslek hastalığı vakası sıklığını gösteren orandır (ODR — Occupational Disease Rate). Raporlama döneminde teşhis edilen meslek hastalığı vaka sayısının aynı döneme ait toplam çalışma saatine bölünmesi ve 1.000.000 ile çarpılmasıyla hesaplanır. Formül: (Meslek hastalığı vaka sayısı / Toplam çalışma saati) × 1.000.000. Sonuç, çalışılan 1 milyon saat başına düşen meslek hastalığı vaka sayısını ifade eder ve LTIFR ile TRIFR ile aynı normalizasyon tabanını (1.000.000 çalışma saati) paylaşır.
Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Raporlama döneminde mesleki hastalık nedeniyle çalışılamayan toplam iş günü sayısını ifade eder. Her mesleki hastalık vakasında çalışanın işe gelemediği günler vaka bazında kayıt altına alınır ve dönem toplamı hesaplanır. Hastalığın doğrudan tedavi ve iyileşme sürecine bağlı devamsızlıklar dâhildir; önleyici kontrol ziyaretleri gibi hastalık kaynaklı olmayan sağlık gerekçeli devamsızlıklar kapsam dışındadır. Bu metrik mutlak kayıp gün sayısını verir; orana dönüştürülmüş hali için Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Oranı bölümüne bakınız.
Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Oranı	Mesleki hastalık kaynaklı devamsızlığın toplam çalışma süresine oranını ifade eder. Raporlama döneminde mesleki hastalık nedeniyle çalışılamayan toplam gün sayısının aynı döneme ait toplam çalışma saatine bölünmesiyle hesaplanır. Formül: Mesleki hastalığa bağlı kayıp gün sayısı / Toplam çalışma saati. Sonuç boyutsuz bir oran (gün/saat) olup yüzde değeri olarak ifade edilmez.
İşle İlgili Hastalıklardan Kaynaklanan Ölümlere Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Raporlama döneminde işle ilgili hastalık nedeniyle gerçekleşen ölümlere atfedilen kayıp gün sayısını ifade eder. Ölümle sonuçlanan her vakada, iş göremezliğin başladığı tarihten dönem sonuna kadar olan çalışılamamış iş günleri hesaplanır. Galata Wind, uluslararası uygulamada yaygın olarak kullanılan ILO standardına uygun olarak ölümlü vakalar için 6.000 iş günü değerini ya da fiili kayıp günleri esas alır. Yalnızca işle nedensel bağlantısı teyit edilmiş hastalık kaynaklı ölümler bu metriğe dâhildir.
İşle İlgili Hastalık Kaynaklı Ölüm Sayısı	Raporlama döneminde işle ilgili hastalık nedeniyle gerçekleşen ölüm vakalarının sayısını ifade eder. Meslek hastalığı veya işle nedensel ilişkisi kanıtlanmış başka bir sağlık bozukluğu sonucunda hayatını kaybeden her çalışan ayrı vaka olarak kayıt altına alınır. Hastalık teşhisinin raporlama döneminde konulmuş olması esas alınır; ölümün dönem içinde gerçekleşmesi şartı aranmaz. Bu metrik ölüm vakası sayısını verir; söz konusu ölümlere atfedilen kayıp günlerin raporlaması için İşle İlgili Hastalıklardan Kaynaklanan Ölümlere Bağlı Kayıp Gün Sayısı bölümüne bakınız.
Meslek Hastalığı Türleri	Raporlama döneminde teşhis edilen meslek hastalıklarının türlerine göre sınıflandırılmış vaka sayılarını ifade eder. Vakalar; kas-iskelet sistemi hastalıkları (tekrarlayan hareketler, ağır kaldırma veya zorlanma kaynaklı tendinit, bel fıtığı ve benzeri rahatsızlıklar), işitme kaybı (uzun süreli gürültü maruziyetine bağlı mesleki işitme kaybı), solunum yolu hastalıkları (toz, kimyasal buhar veya madenlere maruziyet kaynaklı), deri hastalıkları (kimyasal temas kaynaklı mesleki dermatit ve egzama), psikolojik/stres kaynaklı hastalıklar (iş stresi, tükenmişlik ve travma kaynaklı bozukluklar) ve diğer kategorileri altında sınıflandırılır. Her vaka, birincil hastalık türüne göre tek bir kategoriye atanır.
Hastalığa Bağlı Kayıp Gün Oranı	Tüm hastalık türlerinden —mesleki veya mesleki olmayan— kaynaklanan devamsızlığın toplam çalışma süresine oranını ifade eder. Raporlama döneminde herhangi bir hastalık gerekçesiyle çalışılamayan toplam gün sayısı (mesleki ve genel hastalık kaynaklı devamsızlıkların toplamı) dönemin toplam çalışma saatine bölünür. Formül: Hastalığa bağlı kayıp gün sayısı / Toplam çalışma saati. Sonuç boyutsuz bir oran (gün/saat) olup Kayıp İş Günü Oranı (LDR) ile birlikte değerlendirildiğinde genel devamsızlık profilini ortaya koyar.
Kaza Sayısı	Tüm paydaşlar tarafından bildirilen işle ilgili kaza ve yaralanma vakalarının toplam sayısını ifade eder. Ölüm, mesleki hastalık, ağır ve hafif yaralanma, kayıp zamanlı ve kayıp zamanlı olmayan kazalar, tıbbi tedavi gerektiren yaralanmalar, kaydedilebilir/raporlanabilir olaylar ile işe gidiş-geliş kazaları bu metriğin kapsamına girmektedir. Bildirimi yapılan her vaka tek tek sayılır; aynı olay birden fazla kişiyi etkilemişse her yaralanan kişi ayrı vaka olarak kayıt altına alınır.
Kayıp Zamanlı Kaza Sayısı	Çalışanın yaralanma günü veya sonrasında en az bir tam iş günü devamsızlığa yol açan kaza vakalarının sayısını ifade eder. Kazanın gerçekleştiği günü izleyen ilk tam iş gününde çalışamayan her vaka bu metriğe dâhil edilir; yalnızca yaralanma gününde oluşan devamsızlık kayıp zamanlı kaza olarak değerlendirilmez. Bu veri, LTIFR hesaplamasının payını oluşturmaktadır.
Ağır Sonuçlu İş Kazası Sayısı	Ölümle sonuçlanmayan ancak kalıcı sakatlık, uzuv kaybı veya uzun süreli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası vakalarının sayısını ifade eder. GRI 403-9'da 'yüksek sonuçlu iş kazaları (ölümlü vakalar hariç)' olarak tanımlanan bu kategori, kaydedilebilir kazalar ile ölümlü kazalar arasında ayrı bir sınıfı temsil etmekte olup en ağır yaralanmaları kapsamaktadır. Raporlama döneminde kalıcı sakatlık veya uzuv kaybıyla sonuçlanan her vaka sayıma dâhil edilir. Kaza tarihinde kesin tanı konulamaması durumunda vaka, iyileşme ve teşhis sonrasında ilgili raporlama dönemine atanır.
Ölümlü Kaza Sayısı	İş kazası ya da işle ilgili yaralanma sonucunda gerçekleşen ölüm vakalarının sayısını ifade eder. Kaza tarihi ile ölüm tarihi arasındaki süre ne olursa olsun, nedensellik ilişkisi teyit edilen her ölüm vakası bu metriğe dâhil edilir. İşle ilgili hastalık kaynaklı ölümler ayrı bir metrik olarak raporlanmakta olup bu metriğin kapsamı dışındadır.
Yaralanma Türüne Göre İş Kazaları	İş kazalarının yaralanma mekanizmasına göre sınıflandırılmış vaka sayılarını ifade eder. Her kaza vakası birincil yaralanma mekanizmasına (Kesilme, Kayma/Düşme, Cisim Düşmesi, Sıkışma, Çarpma veya Diğer) göre tek bir kategoriye atanır; birden fazla mekanizmanın söz konusu olduğu vakalarda baskın neden esas alınır. Kategoriler toplamı, genel kaza sayısıyla tutarlılık sağlayacak biçimde raporlanır.
Kayıp Zamanlı Kaza Sıklık Oranı	Çalışılan birim süre başına kayıp zamanlı kaza sıklığını gösteren standart güvenlik performans oranıdır (LTIFR — Lost Time Injury Frequency Rate). Raporlama döneminde en az bir iş günü kaybına yol açan kaza sayısının aynı dönemin toplam çalışma saatine bölünmesi ve 1.000.000 ile çarpılmasıyla hesaplanır. Formül: (Kayıp zamanlı kaza sayısı / Toplam çalışma saati) × 1.000.000. Sonuç, çalışılan 1 milyon saat başına düşen kayıp zamanlı kaza sayısını ifade eder.

Tablo Adı / Metrik	Tanım, Formül ve Hesaplama Metodolojisi
Ağır Sonuçlu İş Kazası Sıklık Oranı	Çalışılan birim süre başına ağır sonuçlu iş kazası sıklığını gösteren orandır (HCIFR — High-Consequence Injury Frequency Rate). Raporlama dönemindeki ağır sonuçlu kaza sayısının dönemin toplam çalışma saatine bölünmesi ve 1.000.000 ile çarpılmasıyla hesaplanır. Formül: (Ağır sonuçlu iş kazası sayısı / Toplam çalışma saati) × 1.000.000. Sonuç, çalışılan 1 milyon saat başına düşen ağır sonuçlu kaza sıklığını ifade eder ve LTIFR ile birlikte kaza şiddetinin normalize edilmesine olanak tanır.
Toplam Kaydedilebilir Kaza Sıklık Oranı	Çalışılan birim süre başına tüm kaydedilebilir kaza ve yaralanmaların sıklığını gösteren kapsamlı orandır (TRIFR — Total Recordable Injury Frequency Rate). Toplam kaydedilebilir kaza sayısının dönemin çalışma saatine bölünmesi ve 1.000.000 ile çarpılmasıyla hesaplanır. Formül: (Toplam kaydedilebilir kaza sayısı / Toplam çalışma saati) × 1.000.000. Kapsam; ölümler, kayıp zamanlı kazalar, kısıtlı görevli çalışma gerektiren kazalar, tıbbi tedavi gerektiren yaralanmalar ve mesleki hastalıklardır. LTIFR yalnızca kayıp zamanlı vakaları kapsarken TRIFR tüm kaydedilebilir vakaları kapsar; bu nedenle TRIFR değerinin LTIFR değerine eşit veya daha yüksek olması beklenir.
Toplam Olay İnsidans Oranı	100 tam zamanlı çalışan başına düşen kaydedilebilir kaza sıklığını gösteren orandır (TCIR — Total Case Incident Rate). Toplam kaydedilebilir kaza sayısının dönemin toplam çalışma saatine bölünmesi ve 200.000 ile çarpılmasıyla hesaplanır. Formül: (Toplam kaydedilebilir kaza sayısı / Toplam çalışma saati) × 200.000. 200.000 çarpanı, 100 tam zamanlı çalışanın yıllık çalışma saatine (100 çalışan × 2.000 saat/yıl) karşılık gelir. TRIFR ile aynı pay ve payda kullanılmakla birlikte farklı bir normalizasyon katsayısı uygulandığından TCIR = TRIFR ÷ 5 ilişkisi her zaman geçerlidir.
Ölümlü Kaza Oranı	Çalışılan birim süre başına iş kazası kaynaklı ölüm sıklığını gösteren orandır (FFR — Fatal Frequency Rate). Raporlama dönemindeki iş kazası kaynaklı ölüm sayısının dönemin toplam çalışma saatine bölünmesi ve 1.000.000 ile çarpılmasıyla hesaplanır. Formül: (Ölümlü kaza sayısı / Toplam çalışma saati) × 1.000.000. Sonuç, çalışılan 1 milyon saat başına düşen ölümlü kaza sıklığını ifade eder.
Ramak Kala Olay Frekans Oranı	Çalışılan birim süre başına ramak kala olay sıklığını gösteren orandır (NMFR — Near-Miss Frequency Rate). Ramak kala; yaralanma ya da maddi hasara yol açmayan, ancak farklı koşullar altında kazayla sonuçlanabilecek nitelikteki olayları kapsamaktadır. Raporlama döneminde bildirilen tüm ramak kala olaylarının toplam çalışma saatine bölünmesi ve 1.000.000 ile çarpılmasıyla hesaplanır. Formül: (Toplam ramak kala olay sayısı / Toplam çalışma saati) × 1.000.000. NMFR değerinin yüksekliği, proaktif güvenlik kültürünün ve raporlama olgunluğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.
Ramak Kala Olay Sayısı	Raporlama döneminde kayıt altına alınan toplam ramak kala (near-miss) olay sayısını ifade eder. Yaralanma ya da maddi hasara yol açmayan, ancak farklı koşullar altında kazayla sonuçlanabilecek nitelikteki her olay bildirim yükümlülüğü kapsamındadır; dönem içindeki tüm bildirimler bireysel bazda sayılarak toplanır. Bu veri, NMFR hesaplamasının payını oluşturmaktadır. Bildirilen ramak kala sayısının yüksek olması, çalışma ortamında proaktif güvenlik kültürünün yerleştiğine ve bildirme mekanizmalarının etkin işlediğine işaret etmektedir.
Kazadan Kaynaklı Devamsızlık	İş kazası nedeniyle çalışılamayan toplam iş günü sayısını ifade eder. Kazanın gerçekleştiği günden itibaren çalışanın tam kapasiteyle işe döndüğü güne kadar geçen iş günleri her vaka için ayrı ayrı hesaplanarak dönem toplamı elde edilir. Kaza günü bu hesaplamaya dâhil edilmez; kısıtlı görevde (hafif görev) geçirilen süreler tam devamsızlık olarak kabul edilmez. Bu veri, Kayıp İş Günü Oranı (LDR) hesaplamasının payını oluşturmaktadır.
İşle İlgili Yaralanmalara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	İş kazası veya işle ilgili yaralanma nedeniyle çalışılamayan toplam iş günü sayısını ifade eder. Yalnızca kaza kaynaklı fiziksel yaralanmalardan doğan devamsızlıklar bu metriğe dâhildir; mesleki hastalık kaynaklı devamsızlıklar ayrıca raporlanmaktadır. Her kaza vakasında yaralanma sonucu çalışılamayan günler vaka bazında hesaplanarak dönem toplamı elde edilir. Ölümlü vakalarda ILO standardına uygun olarak 6.000 iş günü değeri ya da fiili kayıp günler esas alınabilir.
Toplam Devamsızlık Oranı	Tüm nedenlere bağlı devamsızlığın toplam planlanan çalışma süresine oranını ifade eder. Hastalık, kaza ve diğer tüm gerekçelerle gerçekleşen devamsızlıklar toplamı, dönem için planlanan çalışma günü sayısına (çalışan sayısı × dönemdeki iş günü sayısı) bölünerek 100 ile çarpılır ve yüzde (%) olarak ifade edilir. Formül: (Toplam devamsızlık gün sayısı / Toplam planlanan çalışma günü sayısı) × 100. Yalnızca kaza kaynaklı devamsızlıkları kapsayan Kayıp İş Günü Oranı (LDR) ile birlikte değerlendirildiğinde devamsızlığın kaynakları hakkında bütüncül bir görünüm sağlar.
Kayıp İş Günü Oranı	Kaza kaynaklı iş günü kayıplarının çalışılan birim süreye oranını ifade eder (LDR — Lost Day Rate). İş kazası nedeniyle çalışılamayan toplam iş günü sayısının dönemin toplam çalışma saatine bölünmesi ve 1.000.000 ile çarpılmasıyla hesaplanır. Formül: (Kazadan kaynaklı devamsızlık gün sayısı / Toplam çalışma saati) × 1.000.000. LTIFR kaza sıklığını ölçerken LDR kazaların ağırlığını ortaya koymaktadır; bu iki gösterge birlikte güvenlik performansının kapsamlı bir değerlendirmesini sağlar.
Yüksek Kaza veya Mesleki Hastalık Riski Barındıran Ortam	Raporlama döneminde yüksek kaza veya mesleki hastalık riski taşıyan ortam ya da görevlerde çalışan toplam kişi sayısını ifade eder. Enerji bağlantı-kesme (LOTO), kapalı alan çalışması, yüksekte çalışma, elektriksel çalışmalar, kaldırma ve taşıma operasyonları ile tehlikeli madde yönetimi gibi özel eğitim ve çalışma izni gerektiren faaliyetler bu kapsama dâhildir. Belirtilen riskli görevlerde herhangi bir süre çalışmış kişilerin toplam sayısı raporlanır; aynı kişinin birden fazla riskli görevde çalışması durumunda ilgili kişi tek seferlik sayıma alınır.
İSG Eğitimleri	Raporlama döneminde çalışanlara verilen toplam İSG eğitim saatini ve kişi başına düşen ortalama eğitim süresini ifade eder. Toplam eğitim saati, her eğitim programının süresi ile katılımcı sayısının çarpımından elde edilen değerlerin tüm programlar bazında toplanmasıyla hesaplanır (örn. 4 saat × 10 katılımcı = 40 eğitim saati). Kişi başına eğitim saati ise toplam eğitim saatinin toplam çalışan sayısına bölümüyle elde edilir. Yasal zorunlu İSG eğitimleri, acil durum tatbikatları ve ekipman güvenliği eğitimleri dâhil olmak üzere tüm güvenlik odaklı eğitimler bu metriğin kapsamına girmekte; genel mesleki gelişim programları ise kapsam dışında tutulmaktadır.
İSG Yönetim Sistemi Kapsam Oranı	Resmi olarak kurulmuş ve uluslararası standartlarla (ISO 45001 veya eşdeğeri) uyumlu bir İSG yönetim sistemi kapsamında çalışan işçilerin oranını ifade eder. Resmi İSG yönetim sistemi kapsamındaki lokasyonlarda görev yapan çalışan sayısının toplam çalışan sayısına bölünerek 100 ile çarpılmasıyla hesaplanır. Formül: (İSG yönetim sistemi kapsamındaki çalışan sayısı / Toplam çalışan sayısı) × 100. Sistem kapsamı; oluşturulmuş (established), uygulamaya konulmuş (implemented) ve üçüncü tarafça denetlenmiş (audited) olmak üzere üç ayrı düzeyde raporlanabilir.

SINIRLI GÜVENCE BEYANI

Deloitte.

DRT Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş.
Maslak No:1 Plaza
Eski Büyükdere Caddesi
Maslak Mahallesi No:1
Maslak, Sarıyer 34485
İstanbul, Türkiye

Tel: +90 (212) 366 60 00
Fax: +90 (212) 366 60 10
www.deloitte.com.tr

Mersis No:0291001097600016
Ticari Sicil No: 304099

BAĞIMSIZ GÜVENCE RAPORU

DRT Bağımsız Denetim ve SMMM A.Ş. ("Deloitte") tarafından Galata Wind Enerji A.Ş ve bağlı ortaklıklarının ("Grup") Yönetim Kurulu'na 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren yıla ait 2025 yılı Sürdürülebilirlik Raporuna ilişkin bağımsız denetçi sınırlı güvence raporu.

Sınırlı Güvence Denetiminin Kapsamı

Grup'un 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren yıl itibarıyla hazırlanan Sürdürülebilirlik Raporu'nda ("2025 yılı Sürdürülebilirlik Raporu") yer alan ve aşağıda listelenmiş Seçilmiş Sürdürülebilirlik Bilgilerinin ("Seçilmiş Bilgiler"), Grup'un 151. ve 152. sayfalarında yer alan Enerji Verileri Raporlama Kılavuzu bölümündeki prensiplere uygun olarak hazırlandığına ilişkin Uluslararası Güvence Denetimleri Standardı (ISAE) 3000 (Revize) ve (ISAE) 3410 ("Standartlar") uyarınca sınırlı güvence denetimi yürütmek üzere görevlendirilmiş bulunuyoruz.

Güvence denetimimiz, 2025 yılı Sürdürülebilirlik Raporunda yer alan diğer bilgileri ve Sürdürülebilirlik Bilgileri veya 2025 yılı Sürdürülebilirlik Raporu ile ilişkilendirilen diğer bilgileri (herhangi bir resim, ses dosyası, internet sitesi bağlantıları veya yerleştirilen videolar dâhil) kapsamaz.

Sınırlı güvence denetimi için seçilmiş finansal olmayan performans bilgileri

Grup tarafından, 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren yıla ait 2025 yılı Sürdürülebilirlik Raporu'nda yer alan aşağıdaki temel performans göstergelerinin doğruluğuna ilişkin sınırlı güvence prosedürleri yürütmek üzere görevlendirilmiş bulunuyoruz. Sınırlı güvence prosedürlerine konu olan ve 2025 yılı Sürdürülebilirlik Raporu'nun 77, 79, 80, 148, 149, 150, 184, 185 sayfalarında bulunan ✓ ile işaretlenmiş göstergelerin kapsamı 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren yıl itibarıyle aşağıdaki gibidir:

Çevresel Göstergeler

Kapsam 1 Sera Gazı Emisyonu (tonCO2)
Kapsam 2 Sera Gazı Emisyonu (tonCO2)
Kapsam 3 Sera Gazı Emisyonu (tonCO2)

Deloitte, Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), onun küresel üye firma ağı ve ilgili kuruluşlarından bir veya daha fazlasını ifade eder. DTTL üye firmalarının her biri yasal olarak ayrı ve bağımsız kuruluşlardır. DTTL müşterilere hizmet sunmamaktadır. Daha fazla bilgi almak için www.deloitte.com/about adresini ziyaret edin.

© 2026. Daha fazla bilgi için Deloitte Türkiye (Deloitte Touche Tohmatsu Limited üye sirketi) ile iletişime geçiniz.

Deloitte.

Yapısal kısıtlamalar

İncelenmekte olan bilgilerin seçici olarak test edilmesi nedeniyle tüm güvence sözleşmelerinde yapısal sınırlamalar mevcuttur. Bu nedenle hile, hata veya uyumsuzluk meydana gelebilir ve tespit edilemeyebilir. Ek olarak, raporlama belgelerinde yer alan finansal olmayan bilgiler gibi, bu tür bilgilerin belirlenmesi, hesaplanması ve örneklenmesi veya tahmin edilmesi için kullanılan nitelik ve yöntemler dikkate alındığında, finansal bilgilere göre daha yapısal sınırlamalara tabidir.

Denetimimiz, ISAE 3000 (Revize) ve ISAE 3410'da tanımlandığı şekilde sınırlı güvence sağlamaktadır. Sınırlı güvence çalışması kapsamında yapılan işlemler, doğası ve zamanlaması gereği – ve daha az kapsamlı olarak – makul bir güvence çalışmasından farklılık göstermektedir. Dolayısıyla sınırlı bir güvence çalışmasında elde edilen güvence düzeyi, makul bir güvence çalışması kapsamına kıyasla önemli ölçüde dardır.

Özel Amaç

Çalışmalarımız, bu raporda belirtmemiz gereken hususları Şirket Yönetim Kurulu'na bildirmek için yapılmış olup, başka bir amaçla yapılmamıştır. Kanunların izin verdiği ölçüde yürütmüş olduğumuz güvence denetimi veya ulaşmış olduğumuz sonucumuzla ilgili olarak Şirket Yönetim Kurulu dışında hiçbir kişi veya kuruma karşı sorumluluk kabul etmemekteyiz.

Bağımsızlık ve Yetkinliğimiz

Dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve gereken özen, gizlilik ve profesyonel davranış temel ilkelerini belirleyen Muhasebe Meslek Mensupları için Uluslararası Etik Standartları Kurulu'nun yayımladığı *Muhasebe Meslek Mensupları için Etik Kurallar'daki* bağımsızlık ve diğer etik hükümlerine uyum göstermekteyiz.

Uluslararası Kalite Yönetim Standardı 1'i (ISQM 1) uygulamakta ve bu doğrultuda, kanun veya yönetmeliklerdeki ilgili etik ve profesyonel standartlar ve gerekliliklere uygunluğu belgeleyen politikalar ve prosedürler dahil olmak üzere sağlam bir kalite kontrol sistemini devam ettirmekteyiz.

Yönetimin Sorumlulukları

Raporda yer alan sürdürülebilirlik bilgi ve beyanlarının hazırlanmasından, doğruluğundan ve eksiksiz olmasından Grup Yöneticileri sorumludur. Grup Yöneticileri, Grup'un sürdürülebilirlik hedeflerinin belirlenmesinden, raporlanan bilgilerin elde edildiği uygun performans yönetimi ve iç kontrol sistemlerinin kurulmasından ve sürdürülmesinden sorumludurlar.

Denetçinin Sorumlulukları

Sorumluluğumuz, prosedürlerimize dayanarak Seçilmiş Bilgiler hakkında bir sonuca ulaşmaktır. Sınırlı güvence çalışmamız, Uluslararası Güvence Denetimi Standartları ve bilhassa Tarihi Finansal Bilgilerin Bağımsız Denetimi veya Sınırlı Bağımsız Denetimi Dışındaki Güvence Denetimleri'ne ilişkin Uluslararası Güvence Denetimleri Standardı (ISAE 3000) (Revize) ve Sera Gazı Beyanlarına İlişkin Güvence Denetimleri Standardına (ISAE 3410) uygun olarak yürütülmüştür.

Yürütülen güvence denetimi, sınırlı bir güvence denetimini temsil etmektedir. Sınırlı güvence denetiminde uygulanan prosedürlerin niteliği, zamanlaması ve kapsamı, makul güvence denetiminde gerekli olanlarla karşılaştırıldığında sınırlıdır. Sonuç olarak, sınırlı güvence denetiminde elde edilen güvence düzeyi daha düşüktür.

Deloitte.

Temel Güvence Prosedürlerimiz

Aşağıda 2025 yılı ile ilgili "Seçilmiş Sürdürülebilirlik Bilgileri" bölümünde belirtilen ve 2025 yılı Sürdürülebilirlik Raporu'na dahil edilen seçilmiş temel performans göstergelerinin doğruluğuna ilişkin sınırlı güvence gerçekleştirmiş bulunuyoruz.

Sınırlı güvence elde etmek, ISAE 3000 (Revize) ve ISAE 3410, güvence sağladığımız alanları derlemek için kullanılan süreçleri, sistemleri ve yeterlilikleri gözden geçirmeyi gerektirmektedir. Maddi hata riskini göz önünde bulundurarak, güvence sonucumuzu destekleyecek yeterli kanıtı sağlamak için gerekli olduğunu düşündüğümüz tüm bilgi ve açıklamaları elde etmek için çalışmalarımızı planlamış ve gerçekleştirmiş bulunmaktayız.

Sonuçlarımızı oluşturmak için aşağıdaki prosedürler üstlenilmiştir:

- Seçilmiş Bilgilerin harmanlanması, toplanması, doğrulanması ve raporlanması süreçlerine ilişkin temel sistemler, süreçler, politikalar ve kontroller örneklem bazında analiz edilmiştir;
- Grup'un sürdürülebilirlik performansından, politikalarından ve ilgili raporlamadan sorumlu çalışanları ile görüşmeler yapılmıştır;
- Seçilmiş Bilgiler'e göre alınan verilerin doğruluğunu onaylamak için seçici maddi doğruluk testi gerçekleştirilmiştir;
- Sürdürülebilirlik konularının tanımlanması, yönetimi ve raporlanması ile ilgili genel yönetim ve iç kontrol ortamı, risk yönetimi, önemlilik değerlendirmesi ve paydaş katılım süreçleri hakkında bir anlayış elde etmek için yönetim ve üst düzey yöneticilerden soruşturmalar yapılmıştır; ve

Elde ettiğimiz kanıtların, sınırlı güvence sonucumuz için bir temel sağlamak için yeterli ve uygun olduğuna inanmaktayız.

Sınırlı güvence sonucu

Yaptığımız çalışmaya ve uygulanan güvence prosedürlerine dayanarak, yukarıda "Denetçinin Sorumlulukları" bölümünde belirtildiği gibi, sınırlı güvence sağlamakla görevlendirildiğimiz Grup'un 2025 yılı Sürdürülebilirlik Raporu'nda yer alan 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren yıl itibarıyla yukarıda belirtilen Seçilmiş Bilgiler'in, tüm önemli yönleriyle, Grup'un Raporlama Kılavuzu'na uygun olarak hazırlanmadığı kanaatine varmamıza sebep olan herhangi bir husus dikkatimizi çekmemiştir.

Kullanım Kısıtlaması

Bu rapor, sonucu da dâhil olmak üzere, Grup'un sürdürülebilirlik performansı ve faaliyetlerinin raporlamasına yardımcı olmak amacıyla Galata Wind Enerji A.Ş. Yönetim Kurulu için hazırlanmıştır. Galata Wind Enerji A.Ş Yönetim Kurulu'nun Seçilmiş Bilgiler ile ilgili bir bağımsız sınırlı güvence raporu hazırlatarak konuyla ilgili sorumluluklarını yerine getirdiğini gösterebilmesini sağlamak için bu raporun 31 Aralık 2025 tarihinde sona eren yıl için hazırlanan Sürdürülebilirlik Raporu içinde yer almasına müsaade etmekteyiz. Kanunların izin verdiği ölçüde ve koşulları önceden yazılı onayımız ile açıkça mutabık kalınmış durumlar haricinde, yürütmüş olduğumuz çalışma veya raporumuzla ilgili olarak Galata Wind Enerji A.Ş Yönetim Kurulu ve Galata Wind Enerji A.Ş haricinde hiçbir kişi veya kuruma karşı sorumluluk kabul etmemekteyiz.

DRT BAĞIMSIZ DENETİM VE SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.
Member of **DELOITTE TOUCHE TOHMATSU LIMITED**

Zere Gaye Şenürk, SMMM
Sorumlu Denetçi

İstanbul, 8 Ağustos 2026

KİLİT PERFORMANS GÖSTERGELERİ

SERA GAZI EMİSYONLARI PERFORMANS GÖSTERGELERİ

SERA GAZI EMİSYONLARI (GHG PROTOCOL)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Kapsam 1	tCO_2e	264,88	543,19	419,85 ✓
Kapsam 2	tCO_2e	860,80	828,49	869,22 ✓
Kapsam 3 Kategori 1 – Satın alınan ürün ve hizmetler	tCO_2e	320,97	0,31	1.097,37 ✓
Kapsam 3 Kategori 2 – Sermaye malları	tCO_2e	7,62	Henüz hesaplanmadı	15.762,57 ✓
Kapsam 3 Kategori 3 – Yakıt ve enerji ile ilişkili faaliyetler	tCO_2e	Henüz hesaplanmadı	106,76	107,48 ✓
Kapsam 3 Kategori 4 – Yukarı yönlü taşımacılık ve dağıtım	tCO_2e	Henüz hesaplanmadı	Henüz hesaplanmadı	Henüz hesaplanmadı
Kapsam 3 Kategori 5 – Operasyonlarda oluşan atıklar	tCO_2e	2,34	7,12	8,79 ✓
Kapsam 3 Kategori 6 – İş seyahatleri	tCO_2e	5,73	74,63	66,29 ✓
Kapsam 3 Kategori 7 – Çalışan ulaşımı	tCO_2e	108,62	43,62	136,38 ✓
Kapsam 3 Kategori 8 – Yukarı yönlü kiralanan varlıklar	tCO_2e	Henüz hesaplanmadı	Henüz hesaplanmadı	76,46 ✓
Kapsam 3 Kategori 9 – Aşağı yönlü taşımacılık ve dağıtım	tCO_2e	13,25	Henüz hesaplanmadı	Henüz hesaplanmadı
Kapsam 3 Kategori 10 – Satılan ürünlerin işlenmesi	tCO_2e	Uygulanamaz	Uygulanamaz	Uygulanamaz
Kapsam 3 Kategori 11 – Satılan ürünlerin kullanımı	tCO_2e	Uygulanamaz	Uygulanamaz	Uygulanamaz
Kapsam 3 Kategori 12 – Satılan ürünlerin kullanım ömrü sonu işlemleri	tCO_2e	Uygulanamaz	Uygulanamaz	Uygulanamaz
Kapsam 3 Kategori 13 – Aşağı yönlü kiralanan varlıklar	tCO_2e	Uygulanamaz	Uygulanamaz	Uygulanamaz
Kapsam 3 Kategori 14 – Franchise'lar	tCO_2e	Uygulanamaz	Uygulanamaz	Uygulanamaz
Kapsam 3 Kategori 15 – Yatırımlar	tCO_2e	Henüz hesaplanmadı	Henüz hesaplanmadı	Henüz hesaplanmadı
Kapsam 3	tCO_2e	458,55	232,44	17.255,33 ✓

SERA GAZI EMİSYONLARI (TS:EN ISO 14064-1 2019)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
1.1 Sabit Yakma Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar (Stationary Combustion)	tCO_2e	7,35	1,23	6,32 ✓
1.2 Sabit Yakma Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar (Mobile Combustion)	tCO_2e	139,44	127,31	29,38 ✓
1.4 Kaçak Sızıntı Kaynaklı Doğrudan Emisyonlar (Fugitive Emissions)	tCO_2e	118,08	414,65	384,15 ✓
Kategori 1	**tCO_2e**	**264,90**	**543,19**	**419,85 ✓**
2.1 İthal Edilen Elektrikten Kaynaklanan Dolaylı Emisyonlar	tCO_2e	860,80	828,49	869,22 ✓
Kategori 2	**tCO_2e**	**860,80**	**828,49**	**869,22 ✓**
3.1 Girdi Malzemeleri	tCO_2e	13,25	Henüz hesaplanmadı	Henüz hesaplanmadı
3.3 Çalışanların İşe Geliş Gidişi Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	tCO_2e	20,11	43,62	136,38 ✓
3.4 Ziyaretçiler ve Müşterilerin Tesise Ulaşımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	tCO_2e	88,52	Henüz hesaplanmadı	9,62 ✓
3.5 İş Seyahatleri Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	tCO_2e	5,73	74,63	56,67 ✓
Kategori 3	**tCO_2e**	**127,61**	**118,25**	**202,66 ✓**
4.1 Satın Alınan Ürünlerden Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	tCO_2e	320,97	107,06	112,16 ✓
4.2 Sermaye Varlıklarından Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	tCO_2e	7,62	Henüz hesaplanmadı	15.762,57 ✓
4.3 Katı ve Sıvı Atıkların Bertarafı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	tCO_2e	2,34	7,12	8,79 ✓
4.4 İşletmenin Mülkiyetinde Olmayan Varlıkların Kullanımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	tCO_2e	Henüz hesaplanmadı	Henüz hesaplanmadı	76,46 ✓
4.5 Diğer Hizmetlerin Kullanımı Kaynaklı Dolaylı Emisyonlar	tCO_2e	Henüz hesaplanmadı	Henüz hesaplanmadı	1.092,69 ✓

SERA GAZI EMİSYON AZALTIMI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Kapsam-1 emisyon azaltım miktarı	tCO_2e	-62,2	-340,49	-217,15
Kapsam-2 emisyon azaltım miktarı	tCO_2e	-247,6	-215,3	-256,02
Kapsam-3 emisyon azaltım miktarı	tCO_2e	-52	-288,25	-16.592,09
Toplam emisyon azaltım miktarı	tCO_2e	-436,07	-125,05	-17.065,26
Kapsam-1 emisyon azaltım yüzdesi	%	-30,69	-167,97	-107,12
Kapsam-2 emisyon azaltım yüzdesi	%	-40,38	-35,11	-41,75
Kapsam-3 emisyon azaltım yüzdesi	%	-52	-70,91	-2.501,93*
Toplam emisyon azaltım yüzdesi	**%**	**-29,48**	**-8,45**	**-1153,78**

**Bu yüksek negatif değerler gerçek bir performans düşüşünü değil, Kapsam-3 emisyon hesaplama kapsamının 2025 yılında genişletilmesini (özellikle sermaye malları kaleminin dahil edilmesini) yansıtmaktadır.*

EMİSYON YOĞUNLUĞU

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Ciroya göre toplam sera gazı emisyon yoğunluk değeri	tCO_2e/TL	0,00000059	0,000000679	0,0000063
Ciroya göre Kapsam-1 + Kapsam-2 yoğunluk değeri	tCO_2e/TL	0,000000419	0,00000058	0,00000043
Kapsam-1 emisyon yoğunluk değeri	tCO_2e/üretilen elektrik miktarı (MWh)	0,000363	0,000670	0,000477
Kapsam-2 emisyon yoğunluk değeri	tCO_2e/üretilen elektrik miktarı (MWh)	0,001180	0,001023	0,000987
Kapsam-3 emisyon yoğunluk değeri	tCO_2e/üretilen elektrik miktarı (MWh)	0,000628	0,000287	0,0196
Toplam (Kapsam 1+2+3) emisyon yoğunluğu	**tCO_2e/MWh**	**0,00217**	**0,00198**	**0,0211**

KARBON UZAKLAŞTIRMA VE KARBON KREDİ VERİLERİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Değer zinciri veya şirket operasyonları kapsamında uzaklaştırılan veya depolanan sera gazı emisyonlarının toplamı	tCO_2e	407.890	457.590	529.532
Satın alınan karbon kredisi miktarı	tCO_2e	0	0	0
Mali yıl içerisinde şirket tarafından satın alınan ve/ veya üretilen CO_2 denkleştirmelerinin, kredilerinin ve tahsisatlarının ton cinsinden eşdeğeri	tCO_2e	0	0	0

ENERJİ YÖNETİMİ PERFORMANS GÖSTERGELERİ

MWH BİRİMDEN ENERJİ YÖNETİM VERİLERİ

ENERJİ ÜRETİMİ (MWH)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Rapordaki Açıklama (Raporlama Kılavuzu)
Toplam net yenilenebilir enerji üretimi	MWh	729.613	810.121	880.596	RES ve GES santrallerinde rüzgâr ve güneşten üretilen toplam yenilenebilir elektrik üretimidir (MWh). Net üretimdir: brüt üretimden iç/öz tüketim düşülmüştür ve satılan enerjiye eşittir.
Toplam brüt yenilenebilir enerji üretimi	MWh	729.959	810.517	880.971	SCADA sistemi üzerinden izlenen net elektrik üretimidir. MWh; RES 826.844,8 MWh (%93,9), GES 54.126,0 MWh (%6,1). [BAZ] Brüt SCADA üretimidir; iç/öz tüketim bu değere dâhildir (2025: 880.971 MWh).

ENERJİ SATIŞI (MWH)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Rapordaki Açıklama (Raporlama Kılavuzu)
Satılan toplam enerji miktarı	MWh	729.613	810.121	880.596	Üretilen elektriğin piyasaya satılan kısmıdır. Satışların tamamı düzenlenmiş piyasalarda gerçekleşmektedir.

ENERJİ SATIN ALMA / TEDARİK (MWH)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Rapordaki Açıklama (Raporlama Kılavuzu)
Satın alınan yenilenebilir enerji miktarı	MWh	5,85	5,25	7,83	Holding çatı GES'ten Galata Wind'in kullandığı payı ifade etmektedir.
Satın alınan yenilenebilir olmayan elektrik miktarı	MWh	1.956,35	1.874,42	1.966,57	Santrallerin iç tüketimi ve merkez ofis için şebekeden satın alınan yenilenebilir olmayan elektrik miktarıdır.
TOPLAM	**MWh**	**1.962,21**	**1.879,67**	**1.974,40**	**Satın alınan yenilenebilir ve yenilenebilir olmayan elektriğin toplamıdır (MWh).**

YENİLENEBİLİR KAYNAKLARDAN ENERJİ TÜKETİMİ (MWH)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Rapordaki Açıklama (Raporlama Kılavuzu)
Öz tüketim	MWh	345,76	396,30	375,05	Toplam brüt yenilenebilir enerji üretiminden satılan enerjinin çıkarılmasıyla bulunur (üretim – satış); santrallerin kendi iç tüketimini gösterir.
Yenilenebilir kaynaklardan satın alınan elektrik, ısı, buhar, soğutma tüketimi	MWh	5,85	5,25	7,83	Yenilenebilir kaynaklardan sağlanan elektrik, ısı, buhar ve soğutma tüketimini kapsar. Isı, buhar ve soğutma tüketimi faaliyetlerimiz kapsamında bulunmadığından değer yalnızca elektrikten oluşur. Holding çatı GES'ten Galata Wind'in kullandığı payı ifade etmektedir.
TOPLAM	**MWh**	**351,61**	**401,54**	**382,88**	**Yıl içinde tüketilen yenilenebilir kaynaklı enerjinin toplamıdır (MWh).**

FOSİL KAYNAKLARDAN ENERJİ TÜKETİMİ (MWH)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Rapordaki Açıklama (Raporlama Kılavuzu)
Doğalgaz	MWh	0	0	23,70	Isıtma ve operasyonlarda tüketilen doğalgazın enerji karşılığıdır (MWh).
Satın alınan yenilenebilir olmayan elektrik	MWh	1.956,35	1.874,42	1.966,57	Santral iç tüketimi ve merkez ofis dâhil tüketilen toplam yenilenebilir olmayan elektriğin enerji karşılığıdır (MWh).
Dizel	MWh	274,37	227,19	60,11	Dizel yakıt miktarıdır
Benzin	MWh	301,91	280,29	61,94	Benzin mitkarının enerji karşılığıdır.
TOPLAM	**MWh**	**2.532,63**	**2.381,90**	**2.112,32**	**Fosil kaynaklardan (doğalgaz, dizel, satın alınan yenilenemeyen elektrik, benzin) tüketilen toplam enerji miktarıdır.**

KAYNAK TÜRÜNE GÖRE ENERJİ TÜKETİMİ (MWH)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Rapordaki Açıklama (Raporlama Kılavuzu)
Fosil kaynaklardan elde edilen toplam enerji tüketimi	MWh	2.532,63	2.381,90	2.112,32	Doğalgaz, dizel, benzin ve satın alınan yenilenebilir olmayan elektriğin toplamıdır (MWh).
Nükleer kaynaklardan elde edilen toplam enerji tüketimi	MWh	0	0	0	Faaliyetlerde nükleer kaynak kullanımı bulunmadığından değer sıfırdır.
Yenilenebilir kaynaklardan elde edilen toplam enerji tüketimi	MWh	351,61	401,54	382,88	Öz tüketim + çatı GES'ten temin edilen miktardır.
TOPLAM	**MWh**	**2.884,24**	**2.783,45**	**2.495,20**	**Fosil, nükleer ve yenilenebilir kaynak tüketimlerinin toplamıdır.**

KAYNAK TÜRÜNE GÖRE ENERJİ TÜKETİMİ (%)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Rapordaki Açıklama (Raporlama Kılavuzu)
Fosil kaynakların toplam enerji tüketimindeki yüzdesi	%	87,81	85,57	84,66	Fosil kaynak tüketiminin toplam yakıt tüketimine oranıdır (Fosil ÷ Yakıt Toplam × 100).
Nükleer tüketimin toplam tüketim içindeki yüzdesi	%	0	0	0	Nükleer kaynak kullanımı bulunmadığından oran sıfırdır.
Yenilenebilir kaynakların toplam enerji tüketimindeki yüzdesi	%	12,19	14,43	15,34	100'den fosil ve nükleer kaynak yüzdelerinin çıkarılmasıyla bulunur (100 – Fosil% – Nükleer%).
TOPLAM % (Fosil + Nükleer + Yenilenebilir)	**%**	**100**	**100**	**100**	**Fosil, nükleer ve yenilenebilir kaynak yüzdelerinin toplamıdır; %100 olmalıdır.**

YAKIT TÜKETİMİ (LİTRE)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Rapordaki Açıklama (Raporlama Kılavuzu)
Motorin - Dizel (litre)	Litre	25.835,61	21.916,71	57.080,19	Jeneratör ve araçlarda tüketilen motorin (dizel) miktarıdır (litre). Enerji tablosundaki MWh değeri, bu miktarın ısıl değerle çarpılmasıyla elde edilir.
Benzin (litre)	Litre	31.951,13	2.889,61	6.572.82	Araçlarda tüketilen benzin miktarıdır (litre). Enerji tablosundaki MWh değeri, bu miktarın ısıl değerle çarpılmasıyla elde edilir.

YAKIT TÜRÜNE GÖRE ENERJİ TÜKETİM (MWH)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Rapordaki Açıklama (Raporlama Kılavuzu)
Doğalgaz	MWh	0	0	23,70	Isıtma ve operasyonlarda tüketilen doğalgazın enerji karşılığıdır (MWh).
Elektrik (Yenilenebilir+Yenilenebilir Olmayan)	MWh	2.307,97	2.275,97	2349,45	Santral iç tüketimi ve merkez ofis dâhil tüketilen toplam elektriğin enerji karşılığıdır (MWh).
Toplam kömür	MWh	0	0	0	Faaliyetlerde kömür tüketimi bulunmamaktadır.
Fuel oil	MWh	0	0	0	Faaliyetlerde fuel oil tüketimi bulunmamaktadır.
Dizel	MWh	274,37	227,19	60,11	Jeneratör ve araçlarda tüketilen motorinin (dizel) enerji karşılığıdır; litre cinsinden tüketim ısıl değerle MWh'e çevrilir.
Benzin	MWh	301,91	280,29	61,94	Araçlarda tüketilen benzinin enerji karşılığıdır; litre cinsinden tüketim ısıl değerle MWh'e çevrilir.
Alternatif yakıtlar (biyodizel, biyoetanol, hidrojen, sentetik vb.)	MWh	0	0	0	Alternatif yakıt (biyodizel, biyoetanol, hidrojen, sentetik yakıt vb.) tüketimi bulunmamaktadır.
TOPLAM	**MWh**	**2.884,25**	**2.783,45**	**2.495,20**	**Tüm yakıt türlerinin (doğalgaz, elektrik, dizel, benzin vb.) enerji cinsinden toplam tüketimidir (MWh).**

YAKIT TÜRÜNE GÖRE ENERJİ TÜKETİM (%)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Rapordaki Açıklama (Raporlama Kılavuzu)
Doğalgaz	%	0	0	0,95	İlgili yakıt türünün toplam yakıt tüketimindeki payıdır (yakıt tüketimi ÷ toplam yakıt tüketimi × 100).
Elektrik (Yenilenebilir+Yenilenebilir Olmayan)	%	80,02	81,77	94,16	İlgili yakıt türünün toplam yakıt tüketimindeki payıdır (yakıt tüketimi ÷ toplam yakıt tüketimi × 100).
Toplam kömür	%	0	0	0	İlgili yakıt türünün toplam yakıt tüketimindeki payıdır (yakıt tüketimi ÷ toplam yakıt tüketimi × 100).
Fuel oil	%	0	0	0	İlgili yakıt türünün toplam yakıt tüketimindeki payıdır (yakıt tüketimi ÷ toplam yakıt tüketimi × 100).
Dizel	%	9,51	8,16	2,41	İlgili yakıt türünün toplam yakıt tüketimindeki payıdır (yakıt tüketimi ÷ toplam yakıt tüketimi × 100).
Benzin	%	10,47	10,07	2,48	İlgili yakıt türünün toplam yakıt tüketimindeki payıdır (yakıt tüketimi ÷ toplam yakıt tüketimi × 100).
Alternatif yakıtlar (biyodizel, biyoetanol, hidrojen, sentetik vb.)	%	0	0	0	İlgili yakıt türünün toplam yakıt tüketimindeki payıdır (yakıt tüketimi ÷ toplam yakıt tüketimi × 100).
TOPLAM	**%**	**100**	**100**	**100**	**Yakıt paylarının toplamıdır; tüm yakıt türlerinin payları toplamda %100 olmalıdır.**

GJ BİRİMDEN ENERJİ YÖNETİM VERİLERİ

ENERJİ ÜRETİMİ (GJ)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Rapordaki Açıklama (Raporlama Kılavuzu)
Üretilen doğrudan enerji	Gj	2.626.609	2.916.437	3.171.495	RES ve GES santrallerinde rüzgâr ve güneşten üretilen toplam yenilenebilir elektrik üretimidir (GJ). Net üretimdir: brüt üretimden iç/öz tüketim düşülmüştür ve satılan enerjiye eşittir.
Yenilenebilir toplam elektrik üretimi (ayrım yapılmadan)	Gj	2.627.854	2.917.864	3.171.495	RES ve GES'lerden üretilen toplam yenilenebilir enerji üretimi ve iç tüketime harcanan yenilenebilir üretim miktarıdır.
Üretilen elektrik	Gj	2.626.609	2.916.437	3.171.495	Üretilen elektriğin GJ cinsinden karşılığıdır (2025: 880.970,8 MWh = 3.171.495 GJ). [BAZ] Üretilen elektriğin GJ karşılığı (1 MWh = 3,6 GJ). 2023-2024 net, 2025 brüt SCADA bazındadır; bu nedenle MWh(net)×3,6 ile 2025'te birebir örtüşmez.

KAYNAĞA GÖRE ELEKTRİK ÜRETİMİ (GJ)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Rapordaki Açıklama (Raporlama Kılavuzu)
Nükleer enerjisinden üretilen toplam elektrik	Gj	0	0	0	Galata Wind yalnızca rüzgâr ve güneş enerjisi kullanarak elektrik üretmektedir; bu kaynaktan üretim bulunmamaktadır.
Kömür enerjisinden üretilen toplam elektrik	Gj	0	0	0	Galata Wind yalnızca rüzgâr ve güneş enerjisi kullanarak elektrik üretmektedir; bu kaynaktan üretim bulunmamaktadır.
Gaz enerjisinden üretilen toplam elektrik	Gj	0	0	0	Galata Wind yalnızca rüzgâr ve güneş enerjisi kullanarak elektrik üretmektedir; bu kaynaktan üretim bulunmamaktadır.
CGT (kombine çevrimli gaz türbini) enerjisinden üretilen toplam elektrik	Gj	0	0	0	Galata Wind yalnızca rüzgâr ve güneş enerjisi kullanarak elektrik üretmektedir; bu kaynaktan üretim bulunmamaktadır.
Biyokütle enerjisinden üretilen toplam elektrik	Gj	0	0	0	Galata Wind yalnızca rüzgâr ve güneş enerjisi kullanarak elektrik üretmektedir; bu kaynaktan üretim bulunmamaktadır.
Hidroelektrik enerjisinden üretilen toplam elektrik	Gj	0	0	0	Galata Wind yalnızca rüzgâr ve güneş enerjisi kullanarak elektrik üretmektedir; bu kaynaktan üretim bulunmamaktadır.
Jeotermal enerjisinden üretilen toplam elektrik	Gj	0	0	0	Galata Wind yalnızca rüzgâr ve güneş enerjisi kullanarak elektrik üretmektedir; bu kaynaktan üretim bulunmamaktadır.
Güneş enerjisinden üretilen toplam elektrik	Gj	184.100	188.028	194.854	GES'lerden üretilen elektriktir.
Rüzgâr enerjisinden üretilen toplam elektrik	Gj	2.443.754	2.729.836	2.976.641	RES'lerden üretilen elektriktir.
Diğer yenilenebilir enerjisinden üretilen toplam elektrik	Gj	0	0	0	Galata Wind yalnızca rüzgâr ve güneş enerjisi kullanarak elektrik üretmektedir; bu kaynaktan üretim bulunmamaktadır.
TOPLAM	**Gj**	**2.627.854**	**2.917.864**	**3.171.495**	**Kaynağa göre (güneş, rüzgâr vb.) elektrik üretimi toplamıdır (GJ).**

ÜRETİMİN KAYNAĞA GÖRE YÜZDE DAĞILIMI (%)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Rapordaki Açıklama (Raporlama Kılavuzu)
Toplam enerji üretiminin yenilenebilir enerjiden gelen yüzdesi	%	100	100	100	Güneş ve rüzgâr üretiminin toplamının birincil yenilenebilir üretime oranıdır ((Güneş+Rüzgâr) ÷ toplam üretim × 100).
Toplam enerji üretiminin fosil enerjiden gelen yüzdesi	%	0	0	0	Üretim tamamen rüzgâr ve güneşe dayandığından fosil kaynaklı üretim payı sıfırdır.
Toplam enerji üretiminin nükleer enerjiden gelen yüzdesi	%	0	0	0	Nükleer enerjiden elektrik üretimi bulunmamaktadır.

YENİLENEBİLİR ENERJİNİN KAYNAĞA GÖRE YÜZDE DAĞILIMI (%)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Rapordaki Açıklama (Raporlama Kılavuzu)
Toplam enerji üretiminin güneş enerjisinden gelen yüzdesi	%	7,01	6,44	6,14	Güneş (GES) elektrik üretiminin birincil yenilenebilir üretime oranıdır.
Toplam enerji üretiminin rüzgâr enerjisinden gelen yüzdesi	%	92,99	93,56	93,86	Rüzgâr (RES) elektrik üretiminin birincil yenilenebilir üretime oranıdır.

ENERJİ SATIN ALMA / TEDARİK (GJ)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Rapordaki Açıklama (Raporlama Kılavuzu)
Satın alınan toplam birincil yenilenebilir enerji	Gj	21	19	28	Holding çatı GES'ten Galata Wind'in kullandığı payı ifade etmektedir.
Satın alınan doğrudan enerji	Gj	7.043	6.748	7.080	Şebekeden satın alınan elektrik ve yakıtların enerji karşılığıdır.
TOPLAM	**Gj**	**7.064**	**6.767**	**7.108**	**Şebekeden satın alınan elektriğin ve Holding çatı GES'ten Galata Wind'in kullandığı payın GJ cinsinden karşılığıdır.**

TOPLAM ENERJİ MİKTARI (GJ)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Rapordaki Açıklama (Raporlama Kılavuzu)
Birincil yenilenebilir kaynaklardan üretilen toplam enerji	Gj	2.627.854	2.917.864	3.171.495	Rüzgâr ve güneş kaynaklarından üretilen toplam enerjidir (2025: 3.171.495 GJ).
Satın alınan toplam birincil yenilenebilir enerji	Gj	21	19	28	Holding çatı GES'ten Galata Wind'in kullandığı payı ifade etmektedir.
Satın alınan ve üretilen toplam birincil yenilenebilir enerji	**Gj**	**2.627.875**	**2.917.883**	**3.171.523**	**Satın alınan ve kendi ürettiği birincil yenilenebilir enerjinin toplamıdır.**

ELEKTRİK TÜKETİMİ (GJ)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Rapordaki Açıklama (Raporlama Kılavuzu)
Doğrudan enerji tüketimi	Gj	7.044	6.748	7.080	Santral iç tüketimi ve merkez ofis dâhil tüketilen toplam yenilenebilir olmayan elektriğin enerji karşılığıdır (GJ).
Dolaylı enerji tüketimi	Gj	1.265	1.445	1.378	Şebekeden satın alınan ve tüketilen elektriğin GJ cinsinden karşılığıdır.
Toplam doğrudan ve dolaylı enerji tüketimi	**Gj**	**8.309**	**8.193**	**8.458**	**Santral iç tüketimi ve merkez ofis dâhil tüketilen toplam elektriğin enerji karşılığıdır (GJ).**

ENERJİ YOĞUNLUĞU VE DİĞER ORANLAR

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Rapordaki Açıklama (Raporlama Kılavuzu)
Net gelir (İklim etkisi yüksek sektörlerden)	TL	3.513.213.873	3.094.818.150	2.939.691.769	Enerji yoğunluğu paydası; iklim etkisi yüksek sektörlerdeki faaliyetlerden elde edilen net gelirdir (Finansal Etki tablosu).
Enerji yoğunluğu	MWh/TL	0,000000821	0,000000899	0,000000846	Toplam enerji tüketiminin (yakıt toplam) net gelire bölünmesiyle bulunur (MWh/TL).
Şebeke veya iletim kaybı yüzdesi	%	0	0	0	Galata Wind herhangi bir iletim veya dağıtım hattının sahibi değildir ve bunlardan herhangi birini işletmemektedir; şebeke veya iletim kaybı raporlanmamaktadır.

2023 ve 2024 yıllarında enflasyon muhasebesi nedeniyle gerçekleşen net gelir değişimi sonucu enerji yoğunluklarında değişim gerçekleşmiştir. Net gelir ve enerji yoğunluklarındaki değişim tabloya yansıtılmıştır.

HAVA YÖNETİMİ PERFORMANS GÖSTERGELERİ

HAVA SALIMLARI

Hava Salımları / ESRS E2-4, GRI vb.	Birim	2023	2024	2025
NOx	ton ya da mg/NmE	0	0	0
SOx	ton ya da mg/NmE	0	0	0
Kalıcı Organik Kirleticiler (POP)	kg	0	0	0
Toplam Organik Bileşikler (TOC)	ton	0	0	0
Tehlikeli Hava Kirleticileri (HAP)	ton	0	0	0
Parçacıklı Madde (PM-PM10)	ton	0	0	0
TOC	mg/NmE	0	0	0
Ozon tabakasını incelten maddeler	CFC-11	0	0	0
Kurşun (Pb)	ton	0	0	0
Cıva (Hg)	ton	0	0	0
Yukarıda verilen her bir hava salımlarının nüfus yoğun olan alanlarda veya bu alanların yakınlarında gerçekleşen emisyonların yüzdesi	%	0	0	0

SU YÖNETİMİ PERFORMANS GÖSTERGELERİ

KAYNAĞA GÖRE TOPLAM SU ÇEKİMİ (2023–2025, M³)

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Yüzey Suları (Nehir, göl vb.)	bin m³	0	0	0
Yeraltı Suyu (Kuyu suyu)	bin m³	0	0	0
Deniz Suyu	bin m³	0	0	0
Üretilmiş Su	bin m³	0	0	0
Üçüncü Taraf Su (Satın alınan su)	bin m³	792	737,54	1.254,04
Toplam Su Çekimi	bin m³	792	737,54	1.254,04

SU STRESİ BÖLGELERİNDE SU ÇEKİMİ

Yenilenebilir enerji şirketi olarak Galata Wind, çevresel etkisini en aza indirmek ve su kaynaklarının sorumlu kullanımını sağlamak için sürdürülebilir su yönetiminin önemini kabul etmektedir. Su yönetimi stratejimiz, operasyonlarımızın her aşamasında suyun ekonomik ve verimli kullanımına odaklanmaktadır. Yalnızca güneş ve rüzgâr enerjisiyle üretim yaptığımızdan ve üretim faaliyetlerimizde su kullanmadığımızdan, sayısal bir su verimliliği hedefi belirlenmemektedir. Temizlik ve evsel amaçlar için belediye suyu kullanılmaktadır.

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Yüzey Suları	bin m³	0	0	0
Yeraltı Suyu	bin m³	0	0	0
Deniz Suyu	bin m³	0	0	0
Üretilmiş Su	bin m³	0	0	0
Üçüncü Taraf Su	bin m³	792	737,54	1.254,04
Toplam (Su Stresi Bölgeleri)	bin m³	792	737,54	1.254,04

SU TÜRÜNE GÖRE TOPLAM SU ÇEKİMİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Tatlı Su (≤1.000 mg/L TDS)	bin m³	792	737,54	1.254,04
Diğer Su (>1.000 mg/L TDS)	bin m³	0	0	0
Toplam	bin m³	792	737,54	1.254,04

DEŞARJ ORTAMINA GÖRE TOPLAM SU DEŞARJI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Yüzey Suları (Nehir, göl vb.)	bin m³	0	0	0
Yeraltı Suyu	bin m³	0	0	0
Deniz Suyu	bin m³	0	0	0
Üçüncü Taraf (Arıtma tesisi, OSB vb.)	bin m³	752,4	676	500,17
Toplam Su Deşarjı	bin m³	752,4	676	500,17

YENİDEN KULLANIM AMAÇLI VERİLEN SU

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Diğer kuruluşlara verilen su (m³)	bin m³	0	0	0

DEŞARJ EDİLEN SU TÜRÜNE GÖRE DAĞILIMI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Tatlı Su (≤1.000 mg/L TDS)	bin m³	0	0	0
Diğer Su (>1.000 mg/L TDS)	bin m³	752,4	676	500,17
Toplam	bin m³	752,4	676	500,17

SU STRESİ BÖLGELERİNDE DEŞARJ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Tatlı Su (≤1.000 mg/L TDS)	bin m³	0	0	0
Diğer Su (>1.000 mg/L TDS)	bin m³	752,4	676	500,17
Toplam (Su Stresi Bölgeleri)	bin m³	752,4	676	500,17

TOPLAM SU TÜKETİMİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Toplam Su Tüketimi	Bin m³	792	737,54	753,87

SU STRESİ BÖLGELERİNDE SU TÜKETİMİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Su Stresi Olan Bölgelerde Su Tüketimi	Bin m³	792	737,54	753,87

SU DEPOLAMA DEĞİŞİMİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Dönem Başı Su Depolama	bin m³	0	0	0
Dönem Sonu Su Depolama	bin m³	0	0	0
Depolama Değişimi	bin m³	0	0	0

BİYOÇEŞİTLİLİK PERFORMANS GÖSTERGELERİ
BİYOÇEŞİTLİLİK KORUMA ALANLARINDA BULUNAN TESİS SAYISI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Yasal koruma altındaki bölgeler	Sayı	0	0	0
UNESCO Dünya Mirası alanları	Sayı	0	0	0
UNESCO İnsan ve Biyosfer Programı Rezervleri	Sayı	0	0	0
Ramsar Bölgeleri	Sayı	0	0	0
Kilit Biyoçeşitlilik Alanları	Sayı	4	4	3
Diğer	Sayı	0	0	0

KAYNAK KULLANIMI VE DÖNGÜSELLİK PERFORMANS GÖSTERGELERİ
AMBALAJ MALZEMELERİ KULLANIMI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Plastik (plastik torba vb.)	kg	0	243	239
Kâğıt (Kağıt torba vb.)	kg	0	241	9

TEHLİKELİ ATIKLAR

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Enerji amaçlı geri kazanılan atık miktarı	kg	0	0	0
Geri dönüştürülen atık miktarı	kg	0	0	0
Düzenli depolama/katı atık sahasına giden atık miktarı	kg	14.926	8.842	15.040
Toplam e-atık miktarı	kg	0	0	0
Toplam tehlikeli atık miktarı	kg	14.926	8.842	15.040

TEHLİKESİZ ATIKLAR

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Enerji amaçlı geri kazanılan atık miktarı	kg	0	0	0
Geri dönüştürülen atık miktarı	kg	0	0	0
Düzenli depolama/katı atık sahasına giden atık miktarı	kg	17.905	10.873	4.150
Toplam Tehlikesiz Atık	kg	17.905	10.873	4.150
Atık geri kazanım oranı	%	0	0	0

ATIK YÖNETİMİ ÖZETİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Toplam atık miktarı	kg	32.831	19.715	19.190
Atık geri dönüşüm oranı	%	0	0	0
Atık azaltım hedefi	%	4	8	16
Geri dönüştürülmemiş atık miktarı	kg	32.831	19.715	19.190
Geri dönüştürülmeyen atık yüzdesi	%	100	100	100

ÖNEMLİ DÖKÜLME VE SIZINTILAR

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Kayıtlı önemli döküntülerin (direkt ve kazara gerçekleşen petrol ve diğer hidrokarbon döküntüleri) toplam sayısı	sayı	0	0	0
Kayıtlı önemli döküntülerin (direkt ve kazara gerçekleşen petrol ve diğer hidrokarbon döküntüleri) toplam hacmi	bin varil	0	0	0

FİNANSAL ETKİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Taksonomideki performans göstergeleri ile uyumlu yeşil CapEx	TL	2.426.054.043	2.459.194.283	1.561.710.979
Taksonomideki performans göstergeleri ile uyumlu yeşil OpEx	TL	333.111.131	330.460.712	315.134.641
İklim etkisi yüksek sektörlerdeki faaliyetlerden kaynaklanan enerji yoğunluğu (net gelir başına toplam enerji tüketimi)	MWh/TL	0,000000821	0,000000899	0,000000846
İklim etkisi yüksek sektörlerdeki faaliyetlerden kaynaklanan toplam enerji tüketimi	%	100	100	100
Yüksek iklim etkisine sahip sektörlerdeki faaliyetlerden elde edilen net gelir	TL	3.513.213.873	3.094.818.150	2.939.691.769
Yüksek iklim etkisine sahip sektörler dışındaki faaliyetlerden elde edilen net gelir	TL	0	0	0
Çevresel ar-ge maliyetlerinin toplam miktarı	TL	0	0	0
Çevresel harcamaların toplam miktarı	TL	2.107.965.539	2.789.654.995	1.876.845.620
Çevresel cezaların toplam tutarı	TL	0	0	0
İç karbon fiyatı	TL	0	0	0
İklimle ilgili fırsatlara yönelik dağıtılan yeşil sermaye harcamalarının mevcut payı	%, TL	99	99	97
Şirketin sunduğu çevresel ürünler ve hizmetlerden elde edilen gelir oranı	%	100	100	100
Şirketin raporladığı yeşil ürün veya hizmetlerin yüzdesi	%	100	100	100

Bu başlıkta raporlanan tutarların hepsi enflasyon muhasebesine uygun olarak verilmiştir. 2024 Sürdürülebilirlik Raporunda yayımlanan değerler güncellenmiştir. Değişikliğin sebebi Türkiye'deki enflasyonist ortam nedeniyledir. Enflasyon oranları için, bkz. (Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK))

ÜRÜN VE HİZMETLERDEN KAYNAKLANAN EMİSYONLAR

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Şirketin, çevre yönetim sistemi sertifikasına sahip bina yüzdesi	%	100	100	100
Çevresel etki değerlendirmeleri ve sürekli izleme yapılan operasyonların yüzdesi	%	100	100	100
Raporlanan yeşil ürün ve hizmetlerin yüzdesi	%	100	100	100
İletim-dağıtım kaybı yüzdesi	%	n/a	n/a	n/a
Emreamadelik oranı	%	98	98	98,46

TEMEL KPİ ÖZETİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Karbon Yoğunluğu	tCO_2e /Kurulu Güç (MW)	4,18	4,62	3,64
Enerji Yoğunluğu	GJ / Kurulu Güç (MW)	28,6	27,6	20
Yeşil Elektrik	GJ / Kurulu Güç (MW)	8,7	7,1	9,4
Atık Yoğunluğu	t/ Kurulu Güç (MW)	0,113	0,07	0,05

SASB ELEKTRİK TESİSİ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK METRİKLERİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Brüt toplam Kapsam 1 emisyonları, emisyon sınırlama ve raporlama mevzuatlarının kapsamına giren emisyonların yüzdeleri	%	Kapsam 1 emisyon miktarı: 264,9 tCO_2e, emisyon sınırlama ve raporlama mevzuatlarının kapsamına giren yüzdeleri: 0	Kapsam 1 emisyon miktarı: 543,19 tCO_2e, emisyon sınırlama ve raporlama mevzuatlarının kapsamına giren yüzdeleri: 0	Kapsam 1 emisyon miktarı: 419,85 tCO_2e ✓, emisyon sınırlama ve raporlama mevzuatlarının kapsamına giren yüzdeleri: 0
Elektrik dağıtımı kaynaklı sera gazı emisyonu	tCO_2e	19,3822	15,74	24,44
Yenilenebilir portföy standartları (RPS) kapsamındaki pazarlarda hizmet verilen müşteri sayısı	Sayı	4	4	4
Pazar bazında RPS hedeflerinin gerçekleşme yüzdesi	%	100	100	100
Aşağıda belirtilen kirletici maddelerin havaya salınımları: (1) Azot Oksitler - NOx (N2O hariç), (2) Kükürt Oksitler - SOx, (3) parçacıklı madde (PM10), (4) kurşun (Pb) ve (5) cıva (Hg)	Metrik ton (t)	0	0	0
Fiziksel ve/veya siber güvenlik standartları veya mevzuat yükümlülüklerine uyumsuzluk vakalarının sayısı	Sayı	0	0	0
Çalışan başına tüketilen enerji miktarı	MWh	51,7	41,5	37,1
Kömür yakma suretiyle oluşan kömür yakma artıklarının (CCR) miktarı, bunların ne kadarının geri dönüştürüldüğünün yüzdesi	%	Galata Wind sadece rüzgâr ve güneş enerjisi kullanarak elektrik üretmektedir.		
Kömür yakma artıklarının (CCR) biriktirildiği atık havuzlarının, dökümü tehlike potansiyeli sınıflandırılması ve yapısal bütünlük değerlendirmesine göre verilmesi gereken toplam sayıları	Sayı	Galata Wind tüketicilere doğrudan elektrik satmamaktadır.		
(1) Mesken, (2) ticari ve (3) sanayi tipi kullanıcılara uygulanan ortalama perakende elektrik ücretleri	TL	Galata Wind tüketicilere doğrudan elektrik satmamaktadır.		
Konut tipi kullanıcıların ayda (1) 500 kWh ve (2) 1.000 kWh elektrik tüketimine karşılık gelen ortalama aylık elektrik faturası	Fatura Sıklığı	Galata Wind tüketicilere doğrudan elektrik satmamaktadır.		
Konut tipi kullanıcıların faturalarını ödememeleri nedeniyle kesilen elektrik bağlantısı sayısı, bunlardan 30 gün içinde yeniden bağlananların yüzdesi	%	Galata Wind tüketicilere doğrudan elektrik satmamaktadır.		
Dağıtımı akıllı şebeke teknolojisi vasıtasıyla yapılan elektrik yükünün yüzdesi	Megavat saate göre yüzde (%)(MWh)	Galata Wind tüketicilere doğrudan elektrik satmamaktadır.		
(1) Ayrıştırılmış ve (2) kayıp gelir denkleştirme mekanizması (LRAM) içeren tarife yapılarından elde edilen elektrik hizmeti gelirlerinin yüzdesi	%	Galata Wind tüketicilere doğrudan elektrik satmamaktadır.		
Alınan verimlilik önlemleri sayesinde kullanıcıların sağladığı elektrik tasarrufunun pazar bazında dökümü	MWh	Galata Wind tüketicilere doğrudan elektrik satmamaktadır.		

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Alınan verimlilik önlemleri sayesinde kullanıcıların sağladığı elektrik tasarrufunun pazar bazında dökümü	MWh	Galata Wind tüketicilere doğrudan elektrik satmamaktadır.		
Dökümü ABD Nükleer Düzenleme Komisyonu (NRC) Eylem Matrisi Sütununa göre yapılmış toplam nükleer santrallerin sayısı	Sayı	Galata Wind sadece rüzgâr ve güneş enerjisi kullanarak elektrik üretmektedir.		
(1) Sistem Ortalama Kesinti Süresi Endeksi (SAIDI), (2) Sistem Ortalama Kesinti Sıklığı Endeksi (SAIFI) ve (3) Müşteri Ortalama Kesinti Süresi Endeksi (CAIDI) kapsamına giren önemli olay gün sayıları	Dakika cinsinden süre		(1)n/a (2)n/a (3)n/a Galata Wind tüketicilere doğrudan elektrik satmamaktadır.	
Elektrik dağıtım hizmeti verilen: (1) konut, (2) ticari ve (3) sanayi tipi kullanıcı sayıları	Rakam		(1)n/a (2)n/a (3)n/a Galata Wind tüketicilere doğrudan elektrik satmamaktadır.	
(1) Konut, (2) ticari ve (3) sanayi tipi kullanıcılar ile (4) tüm diğer perakende ve (5) toptan alım yapan müşterilere dağıtılan toplam elektrik miktarı	Sayı	Perakende için GES'lerden üretilen ve YEPAŞ ve ARAS EPSAŞ'a satılan elektrik hesaplanmış olup 51.139 MWh'tir. Toptan alım yapan müşterilere dağıtılan elektrik miktarı ise RES'lerden üretilen ve ikili anlaşma ile EPİAŞ'a satılan elektrik üzerinden hesaplanmış olup 678.475 MWh'tir.	Perakende için GES'lerden üretilen ve YEPAŞ ve ARAS EPSAŞ'a satılan elektrik hesaplanmış olup 52.230 MWh'tir. Toptan alım yapan müşterilere dağıtılan elektrik miktarı ise RES'lerden üretilen ve ikili anlaşma ile EPİAŞ'a satılan elektrik üzerinden hesaplanmış olup 757.891 MWh'tir.	Perakende için GES'lerden üretilen ve YEPAŞ ve ARAS EPSAŞ'a satılan elektrik hesaplanmış olup 54.126 MWh'tir. Toptan alım yapan müşterilere dağıtılan elektrik miktarı ise RES'lerden üretilen ve ikili anlaşma ile EPİAŞ'a satılan elektrik üzerinden hesaplanmış olup 826.844,8 MWh'tir.
İletim ve dağıtım hatlarının uzunluğu	km		Galata Wind tüketicilere doğrudan elektrik satmamaktadır. Galata Wind, herhangi bir iletim veya dağıtım hattının sahibi değildir ve bunlardan herhangi birini işletmemektedir.	
Üretilen toplam elektrik, bunun ana enerji kaynağına göre yüzdesi, düzenlenmiş piyasalardaki yüzdesi	MWh, %	Toplam üretim: 729.613,588 MWh RES'lerden üretim: 678.474,775 RES'lerin toplam üretim içerisindeki oranı: %93 GES'lerden üretim: 51.138,813 MWh GES'lerin toplam üretim içerisindeki oranı: %7 Düzenlenmiş piyasalardaki yüzde: %100	Toplam üretim: 810.121,482 MWh RES'lerden üretim: 757.891,443 MWh RES'lerin toplam üretim içerisindeki oranı: %93,6 GES'lerden üretim: 52.230,039 MWh GES'lerin toplam üretim içerisindeki oranı: %6,4 Düzenlenmiş piyasalardaki yüzde: %100	Toplam üretim: 880.971 MWh RES'lerden üretim: 826.844,8 MWh — RES'lerin toplam üretim içindeki oranı: %93,9 GES'lerden üretim: 54.126,0 MWh — GES'lerin toplam üretim içindeki oranı: %6,1 Düzenlenmiş piyasalardaki yüzde: %100
Toptan olarak satın alınan toplam elektrik	MWh	67,4 MWh. Genel Müdürlük binası için satın alınan elektrik miktarıdır.	73,8 MWh. Genel Müdürlük binası için satın alınan elektrik miktarıdır.	75,8 MWh. Genel Müdürlük binası için satın alınan elektrik miktarıdır.

İNSAN KAYNAKLARI VE SOSYAL ETKİ PERFORMANS GÖSTERGELERİ

İnsan kaynakları verilerinin hesaplanması ve raporlanmasında tutarlılığı güçlendirmek amacıyla dijital bir hesaplama aracına geçiş yapılmıştır. Bu süreçte, hesaplama yöntemleri başta GRI Standartları olmak üzere ilgili raporlama standartları doğrultusunda gözden geçirilmiş ve gerekli alanlarda güncellenmiştir. Veri işleme ve hesaplama süreçlerinde sağlanan standardizasyon nedeniyle bazı göstergelerde önceki raporlama dönemine kıyasla farklılıklar oluşmuştur. Güncellenen hesaplama yöntemlerini ve raporlama esaslarını içeren İnsan Kaynakları Raporlama Kılavuzu paylaşılmıştır.

ÇALIŞAN DAĞILIMI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Toplam Çalışan (Stajyer ve Yarı Zamanlı Hariç)	Kişi	55	66	66
Ortalama Çalışan (Stajyer ve Yarı Zamanlı Hariç)	Kişi	56	59,67	65,08
Toplam Çalışan	Kişi	56	68	67
Ortalama Çalışan	Kişi	57	61,25	66,58
Toplam Tam Zamanlı Çalışan Eşdeğeri (FTE)	FTE	55,05	67,05	66,05
Ortalama Tam Zamanlı Çalışan Eşdeğeri (FTE)	FTE	56,05	60,30	65,63

CİNSİYETE GÖRE ÇALIŞAN DAĞILIMI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Kadın Çalışan (Stajyer ve Yarı Zamanlı Hariç)	Kişi	15	17	18
Erkek Çalışan (Stajyer ve Yarı Zamanlı Hariç)	Kişi	40	49	48
Kadın Çalışan	Kişi	16	19	19
Erkek Çalışan	Kişi	40	49	48
Kadın Çalışan Oranı	%	%28,57	%27,94	%28,36
Erkek Çalışan Oranı	%	%71,43	%72,06	%71,64

YAŞ GRUBUNA GÖRE DAĞILIMI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
30 Yaş Altı Kadın Çalışan	Kişi	5	7	7
30-50 Yaş Arası Kadın Çalışan	Kişi	11	11	11
50 Yaş Üstü Kadın Çalışan	Kişi	0	1	1
30 Yaş Altı Erkek Çalışan	Kişi	4	6	5
30-50 Yaş Arası Erkek Çalışan	Kişi	31	38	37
50 Yaş Üstü Erkek Çalışan	Kişi	5	5	6
30 Yaş Altı Toplam Çalışan	Kişi	9	13	12
30-50 Yaş Arası Toplam Çalışan	Kişi	42	49	48
50 Yaş Üstü Toplam Çalışan	Kişi	5	6	7
30 Yaş Altı Çalışan Oranı	%	%16,07	%19,12	%17,91
30-50 Yaş Arası Çalışan Oranı	%	%75,00	%72,06	%71,64
50 Yaş Üstü Çalışan Oranı	%	% 8,93	%8,82	%10,45

EĞİTİM DÜZEYİNE GÖRE ÇALIŞAN DAĞILIMI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
İlköğretim Mezunu Kadın Çalışan	Kişi	0	0	0
Lise (Ön Lisans Mezunları Dâhil) Mezunu Kadın Çalışan	Kişi	1	2	1
Üniversite ve Üstü Mezunu Kadın Çalışan	Kişi	15	17	18
Okul Okumamış Kadın Çalışan	Kişi	0	0	0
İlköğretim Mezunu Erkek Çalışan	Kişi	4	3	3
Lise (Ön Lisans Mezunları Dâhil) Mezunu Erkek Çalışan	Kişi	19	21	20
Üniversite ve Üstü Mezunu Erkek Çalışan	Kişi	17	25	25
Okul Okumamış Erkek Çalışan	Kişi	0	0	0
İlköğretim Mezunu Toplam Çalışan	Kişi	4	3	3
Lise (Ön Lisans Mezunları Dâhil) Mezunu Toplam Çalışan	Kişi	20	23	21
Üniversite ve Üstü Mezunu Toplam Çalışan	Kişi	32	42	43
Okul Okumamış Toplam Çalışan	Kişi	0	0	0

ÇALIŞMA DURUMUNA GÖRE ÇALIŞAN DAĞILIMI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Tam Zamanlı Kadın Çalışan	Kişi	15	18	18
Yarı Zamanlı Kadın Çalışan	Kişi	1	1	1
Tam Zamanlı Erkek Çalışan	Kişi	40	49	48
Yarı Zamanlı Erkek Çalışan	Kişi	0	0	0
Tam Zamanlı Toplam Çalışan	Kişi	55	67	66
Yarı Zamanlı Toplam Çalışan	Kişi	1	1	1

YAKA DURUMUNA GÖRE ÇALIŞAN DAĞILIMI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Mavi Yaka Kadın Çalışan	Kişi	0	0	0
Beyaz Yaka Kadın Çalışan	Kişi	16	19	19
Gri Yaka Kadın Çalışan	Kişi	0	0	0
Mavi Yaka Erkek Çalışan	Kişi	3	2	2
Beyaz Yaka Erkek Çalışan	Kişi	16	24	25
Gri Yaka Erkek Çalışan	Kişi	21	23	21
Mavi Yaka Toplam Çalışan	Kişi	3	2	2
Beyaz Yaka Toplam Çalışan	Kişi	32	43	44
Gri Yaka Toplam Çalışan	Kişi	21	23	21
Mavi Yaka Çalışan Oranı	%	%5,36	%2,94	%2,99
Beyaz Yaka Çalışan Oranı	%	%57,14	%63,24	%65,67
Gri Yaka Çalışan Oranı	%	%37,50	%33,82	%31,34

HİZMET SÜRESİNE GÖRE ÇALIŞAN DAĞILIMI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
0-5 Yıl Hizmet Süreli Kadın Çalışan	Kişi	11	13	13
5-10 Yıl Hizmet Süreli Kadın Çalışan	Kişi	3	3	2
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Kadın Çalışan	Kişi	2	3	4
0-5 Yıl Hizmet Süreli Erkek Çalışan	Kişi	21	31	29
5-10 Yıl Hizmet Süreli Erkek Çalışan	Kişi	7	6	7
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Erkek Çalışan	Kişi	12	12	12
0-5 Yıl Hizmet Süreli Toplam Çalışan	Kişi	32	44	42
5-10 Yıl Hizmet Süreli Toplam Çalışan	Kişi	10	9	9
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Toplam Çalışan	Kişi	14	15	16
0-5 Yıl Hizmet Süreli Çalışan Oranı	%	%57,14	%64,71	%62,69
5-10 Yıl Hizmet Süreli Çalışan Oranı	%	%17,86	%13,24	%13,43
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Çalışan Oranı	%	%25,00	%22,06	%23,88
Ortalama Hizmet Süreli Kadın Çalışan	Yıl	5,23	4,55	5,50
Ortalama Hizmet Süreli Erkek Çalışan	Yıl	6,27	5,46	6,13
Ortalama Hizmet Süreli Toplam Çalışan	Yıl	5,97	5,20	5,95

YÖNETİCİ SEVİYESİNE GÖRE ÇALIŞAN DAĞILIMI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Kadın Üst Düzey Yönetici	Kişi	2	2	2
Kadın Orta Düzey Yönetici	Kişi	3	5	5
Kadın Yönetici	Kişi	3	2	2
Kadın Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	8	9	10
Kadın Stajyer	Kişi	0	1	0
Erkek Üst Düzey Yönetici	Kişi	4	4	4
Erkek Orta Düzey Yönetici	Kişi	3	4	4
Erkek Yönetici	Kişi	5	7	9
Erkek Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	28	34	31
Erkek Stajyer	Kişi	0	0	0
Toplam Üst Düzey Yönetici	Kişi	6	6	6
Toplam Orta Düzey Yönetici	Kişi	6	9	9
Toplam Yönetici	Kişi	8	9	11
Toplam Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	36	43	41
Toplam Stajyer	Kişi	0	1	0
30 Yaş Altı Kadın Üst Düzey Yönetici	Kişi	0	0	0
30 Yaş Altı Kadın Orta Düzey Yönetici	Kişi	0	0	0
30 Yaş Altı Kadın Yönetici	Kişi	0	0	0
30 Yaş Altı Kadın Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	5	6	7
30 Yaş Altı Kadın Stajyer	Kişi	0	1	0
30-50 Yaş Arası Kadın Üst Düzey Yönetici	Kişi	2	2	2
30-50 Yaş Arası Kadın Orta Düzey Yönetici	Kişi	3	5	5
30-50 Yaş Arası Kadın Yönetici	Kişi	3	2	2
30-50 Yaş Arası Kadın Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	3	2	2
30-50 Yaş Arası Kadın Stajyer	Kişi	0	0	0
50 Yaş Üstü Kadın Üst Düzey Yönetici	Kişi	0	0	0
50 Yaş Üstü Kadın Orta Düzey Yönetici	Kişi	0	0	0
50 Yaş Üstü Kadın Yönetici	Kişi	0	0	0
50 Yaş Üstü Kadın Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	0	1	1
50 Yaş Üstü Kadın Stajyer	Kişi	0	0	0

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
30 Yaş Altı Erkek Üst Düzey Yönetici	Kişi	0	0	0
30 Yaş Altı Erkek Orta Düzey Yönetici	Kişi	0	0	0
30 Yaş Altı Erkek Yönetici	Kişi	0	0	0
30 Yaş Altı Erkek Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	4	6	5
30 Yaş Altı Erkek Stajyer	Kişi	0	0	0
30-50 Yaş Arası Erkek Üst Düzey Yönetici	Kişi	4	4	4
30-50 Yaş Arası Erkek Orta Düzey Yönetici	Kişi	3	4	4
30-50 Yaş Arası Erkek Yönetici	Kişi	3	5	7
30-50 Yaş Arası Erkek Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	21	25	22
30-50 Yaş Arası Erkek Stajyer	Kişi	0	0	0
50 Yaş Üstü Erkek Üst Düzey Yönetici	Kişi	0	0	0
50 Yaş Üstü Erkek Orta Düzey Yönetici	Kişi	0	0	0
50 Yaş Üstü Erkek Yönetici	Kişi	2	2	2
50 Yaş Üstü Erkek Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	3	3	4
50 Yaş Üstü Erkek Stajyer	Kişi	0	0	0
30 Yaş Altı Toplam Üst Düzey Yönetici	Kişi	0	0	0
30 Yaş Altı Toplam Orta Düzey Yönetici	Kişi	0	0	0
30 Yaş Altı Toplam Yönetici	Kişi	0	0	0
30 Yaş Altı Toplam Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	9	12	12
30 Yaş Altı Toplam Stajyer	Kişi	0	1	0
30-50 Yaş Arası Toplam Üst Düzey Yönetici	Kişi	6	6	6
30-50 Yaş Arası Toplam Orta Düzey Yönetici	Kişi	6	9	9
30-50 Yaş Arası Toplam Yönetici	Kişi	6	7	9
30-50 Yaş Arası Toplam Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	24	27	24
30-50 Yaş Arası Toplam Stajyer	Kişi	0	0	0
50 Yaş Üstü Toplam Üst Düzey Yönetici	Kişi	0	0	0
50 Yaş Üstü Toplam Orta Düzey Yönetici	Kişi	0	0	0
50 Yaş Üstü Toplam Yönetici	Kişi	2	2	2
50 Yaş Üstü Toplam Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	3	4	5
50 Yaş Üstü Toplam Stajyer	Kişi	0	0	0

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
0-5 Yıl Hizmet Süreli Kadın Üst Düzey Yönetici	Kişi	1	1	1
0-5 Yıl Hizmet Süreli Kadın Orta Düzey Yönetici	Kişi	2	3	3
0-5 Yıl Hizmet Süreli Kadın Yönetici	Kişi	1	1	1
0-5 Yıl Hizmet Süreli Kadın Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	7	7	8
0-5 Yıl Hizmet Süreli Kadın Stajyer	Kişi	0	1	0
5-10 Yıl Hizmet Süreli Kadın Üst Düzey Yönetici	Kişi	0	0	0
5-10 Yıl Hizmet Süreli Kadın Orta Düzey Yönetici	Kişi	1	1	1
5-10 Yıl Hizmet Süreli Kadın Yönetici	Kişi	1	0	0
5-10 Yıl Hizmet Süreli Kadın Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	1	2	1
5-10 Yıl Hizmet Süreli Kadın Stajyer	Kişi	0	0	0
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Kadın Üst Düzey Yönetici	Kişi	1	1	1
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Kadın Orta Düzey Yönetici	Kişi	0	1	1
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Kadın Yönetici	Kişi	1	1	1
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Kadın Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	0	0	1
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Kadın Stajyer	Kişi	0	0	0
0-5 Yıl Hizmet Süreli Erkek Üst Düzey Yönetici	Kişi	1	1	1
0-5 Yıl Hizmet Süreli Erkek Orta Düzey Yönetici	Kişi	3	3	2
0-5 Yıl Hizmet Süreli Erkek Yönetici	Kişi	3	5	6
0-5 Yıl Hizmet Süreli Erkek Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	14	22	20
0-5 Yıl Hizmet Süreli Erkek Stajyer	Kişi	0	0	0
5-10 Yıl Hizmet Süreli Erkek Üst Düzey Yönetici	Kişi	1	1	1
5-10 Yıl Hizmet Süreli Erkek Orta Düzey Yönetici	Kişi	0	1	2
5-10 Yıl Hizmet Süreli Erkek Yönetici	Kişi	2	2	3
5-10 Yıl Hizmet Süreli Erkek Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	4	2	1
5-10 Yıl Hizmet Süreli Erkek Stajyer	Kişi	0	0	0
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Erkek Üst Düzey Yönetici	Kişi	2	2	2
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Erkek Orta Düzey Yönetici	Kişi	0	0	0
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Erkek Yönetici	Kişi	0	0	0
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Erkek Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	10	10	10
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Erkek Stajyer	Kişi	0	0	0

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
0-5 Yıl Hizmet Süreli Toplam Üst Düzey Yönetici	Kişi	2	2	2
0-5 Yıl Hizmet Süreli Toplam Orta Düzey Yönetici	Kişi	5	6	5
0-5 Yıl Hizmet Süreli Toplam Yönetici	Kişi	4	6	7
0-5 Yıl Hizmet Süreli Toplam Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	21	29	28
0-5 Yıl Hizmet Süreli Toplam Stajyer	Kişi	0	1	0
5-10 Yıl Hizmet Süreli Toplam Üst Düzey Yönetici	Kişi	1	1	1
5-10 Yıl Hizmet Süreli Toplam Orta Düzey Yönetici	Kişi	1	2	3
5-10 Yıl Hizmet Süreli Toplam Yönetici	Kişi	3	2	3
5-10 Yıl Hizmet Süreli Toplam Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	5	4	2
5-10 Yıl Hizmet Süreli Toplam Stajyer	Kişi	0	0	0
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Toplam Üst Düzey Yönetici	Kişi	3	3	3
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Toplam Orta Düzey Yönetici	Kişi	0	1	1
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Toplam Yönetici	Kişi	1	1	1
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Toplam Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	10	10	11
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Toplam Stajyer	Kişi	0	0	0
Kadın Yönetici Oranı (Yöneticiler İçinde)	%	%40,00	%37,50	%34,62
Erkek Yönetici Oranı (Yöneticiler İçinde)	%	%60,00	%62,50	%65,38
Kadın Yönetici Oranı (Toplam Çalışana Göre)	%	%14,29	%13,24	%13,43
Erkek Yönetici Oranı (Toplam Çalışana Göre)	%	%21,43	%22,06	%25,37

YÖNETİM KURULU VE İCRA KURULU DAĞILIMI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Kadın Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri	Kişi	2	2	2
Erkek Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri	Kişi	7	7	7
0-5 Yıl Hizmet Süreli Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri	Kişi	7	7	5
5-10 Yıl Hizmet Süreli Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri	Kişi	0	0	2
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri	Kişi	2	2	2
Toplam Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri	Kişi	9	9	9
Kadın Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri Oranı	%	%22,22	%22,22	%22,22
Erkek Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri Oranı	%	%77,78	%77,78	%77,78
0-5 Yıl Hizmet Süreli Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri Oranı	%	%77,78	%77,78	%55,56
5-10 Yıl Hizmet Süreli Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri Oranı	%	%0,00	%0,00	%22,22
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Üyeleri Oranı	%	%22,22	%22,22	%22,22
30 Yaş Altı Yönetim Kurulu Üyeleri	Kişi	0	0	0
30-50 Yaş Arası Yönetim Kurulu Üyeleri	Kişi	3	3	3
50 Yaş Üstü Yönetim Kurulu Üyeleri	Kişi	2	2	2

Yaş ile ilişkili veriler yalnızca yönetim kurulu için paylaşılmaktadır.

SÖZLEŞME TÜRÜNE GÖRE ÇALIŞAN DAĞILIMI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Belirsiz Süreli İş Akdi / Kadrolu Çalışan Kadın	Kişi	16	19	19
Geçici Süreli İş Akdi ile Çalışan Kadın	Kişi	0	0	0
Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki Çalışan Kadın	Kişi	0	0	0
Dönemsel ve Geçici Süreli Çalışan Kadın	Kişi	0	0	0
Belirsiz Süreli İş Akdi / Kadrolu Çalışan Erkek	Kişi	40	49	48
Geçici Süreli İş Akdi ile Çalışan Erkek	Kişi	0	0	0
Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki Çalışan Erkek	Kişi	0	0	0
Dönemsel ve Geçici Süreli Çalışan Erkek	Kişi	0	0	0
Toplam Belirsiz Süreli İş Akdi / Kadrolu Çalışan	Kişi	56	68	67
Toplam Geçici Süreli İş Akdi ile Çalışan	Kişi	0	0	0
Toplam Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki Çalışan	Kişi	0	0	0
Toplam Dönemsel ve Geçici Süreli Çalışan	Kişi	0	0	0
Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki Çalışan Oranı	%	%0,00	%0,00	%0,00

BÖLGEYE GÖRE ÇALIŞAN DAĞILIMI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Marmara Bölgesi Kadın Çalışan	Kişi	16	18	18
Ege Bölgesi Kadın Çalışan	Kişi	0	0	0
Akdeniz Bölgesi Kadın Çalışan	Kişi	0	1	1
İç Anadolu Bölgesi Kadın Çalışan	Kişi	0	0	0
Doğu Anadolu Bölgesi Kadın Çalışan	Kişi	0	0	0
Güneydoğu Anadolu Bölgesi Kadın Çalışan	Kişi	0	0	0
Karadeniz Bölgesi Kadın Çalışan	Kişi	0	0	0
Marmara Bölgesi Erkek Çalışan	Kişi	29	38	38
Ege Bölgesi Erkek Çalışan	Kişi	0	0	0
Akdeniz Bölgesi Erkek Çalışan	Kişi	9	8	7
İç Anadolu Bölgesi Erkek Çalışan	Kişi	0	0	0
Doğu Anadolu Bölgesi Erkek Çalışan	Kişi	2	3	3
Güneydoğu Anadolu Bölgesi Erkek Çalışan	Kişi	0	0	0
Karadeniz Bölgesi Erkek Çalışan	Kişi	0	0	0
Marmara Bölgesi Toplam Çalışan	Kişi	45	56	56
Ege Bölgesi Toplam Çalışan	Kişi	0	0	0
Akdeniz Bölgesi Toplam Çalışan	Kişi	9	9	8
İç Anadolu Bölgesi Toplam Çalışan	Kişi	0	0	0
Doğu Anadolu Bölgesi Toplam Çalışan	Kişi	2	3	3
Güneydoğu Anadolu Bölgesi Toplam Çalışan	Kişi	0	0	0
Karadeniz Bölgesi Toplam Çalışan	Kişi	0	0	0

ENGELLİ ÇALIŞAN DAĞILIMI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Kadın Engelli Çalışan	Kişi	0	0	0
Erkek Engelli Çalışan	Kişi	1	1	0
Toplam Engelli Çalışan	Kişi	1	1	0
Engelli Çalışan Oranı	%	%1,79	%1,47	%0,00
Toplam Yasal Zorunluluk Gereği Çalıştırılması Gereken Engelli Çalışan	Kişi	0	0	0

ÇALIŞAN TÜRÜNE GÖRE İŞ GÜCÜ DAĞILIMI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Kadın Taşere Edilen Çalışan	Kişi	0	0	0
Kadın Yüklenici Çalışan	Kişi	0	3	0
Erkek Taşere Edilen Çalışan	Kişi	39	195	58
Erkek Yüklenici Çalışan	Kişi	19	58	164
Toplam Taşere Edilen Çalışan	Kişi	39	195	58
Toplam Yüklenici Çalışan	Kişi	19	61	164

YENİ İŞE ALINAN ÇALIŞANLAR

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Kadın İşe Alınan Çalışan	Kişi	2	6	1
Erkek İşe Alınan Çalışan	Kişi	9	11	2
Yeni İşe Alınan Kadın Çalışan Oranı	%	%18,18	%35,29	%33,33
Yeni İşe Alınan Erkek Çalışan Oranı	%	%81,82	%64,71	%66,67
30 Yaş Altı İşe Alınan Çalışan	Kişi	3	5	1
30-50 Yaş Arası İşe Alınan Çalışan	Kişi	7	12	2
50 Yaş Üstü İşe Alınan Çalışan	Kişi	1	0	0
Üst Düzey Yönetici İşe Alınan Çalışan	Kişi	1	0	0
Orta Düzey Yönetici İşe Alınan Çalışan	Kişi	0	3	0
Yönetici İşe Alınan Çalışan	Kişi	1	3	2
Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd. İşe Alınan Çalışan	Kişi	9	10	1
Stajyer İşe Alınan Çalışan	Kişi	0	1	0
Toplam İşe Alınan Çalışan	Kişi	11	17	3

İŞTEN AYRILAN ÇALIŞANLAR

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
İşten Ayrılan Kadın Çalışan	Kişi	1	3	1
İşten Ayrılan Erkek Çalışan	Kişi	8	2	3
30 Yaş Altı İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	2	1	2
30-50 Yaş Arası İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	3	3	2
50 Yaş Üstü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	4	1	0
İşten Ayrılan Üst Düzey Yönetici	Kişi	0	0	0
İşten Ayrılan Orta Düzey Yönetici	Kişi	0	0	0
İşten Ayrılan Yönetici	Kişi	1	2	0
İşten Ayrılan Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	8	3	3
İşten Ayrılan Stajyer	Kişi	0	0	1
0-5 Yıl Hizmet Süreli İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	3	2	3
5-10 Yıl Hizmet Süreli İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	1	1	0
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	5	2	1
Toplam İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	9	5	4
Emeklilik Nedeniyle İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	3	1	0
Ölüm Nedeniyle İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	0	1	0
Nakil Nedeniyle İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	0	2	0
Diğer Nedenlerle İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	4	0	2
İşten Ayrılan Kadın Çalışan Oranı (Toplam İşgücüne)	%	%1,79	%4,41	%1,49
İşten Ayrılan Erkek Çalışan Oranı (Toplam İşgücüne)	%	%14,29	%2,94	%4,48
Toplam Açık Pozisyonlar	Kişi	0	0	0

İşten ayrılan 1 kadın çalışanımız stajyer pozisyonundadır ve staj dönemi bittiğinden işten ayrılmıştır.
İşten ayrılan 1 erkek çalışanımız nakil yolu ile yurtdışı şirketimize geçmiştir.

GÖNÜLLÜ İŞTEN AYRILAN ÇALIŞANLAR

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Kadın Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	0	1	0
Erkek Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	2	0	2
30 Yaş Altı Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	2	0	1
30-50 Yaş Arası Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	0	1	1
50 Yaş Üstü Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	0	0	0
Üst Düzey Yönetici Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	0	0	0
Orta Düzey Yönetici Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	0	0	0
Yönetici Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	0	1	0
Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd. Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	2	0	2
Stajyer Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	0	0	0
0-5 Yıl Hizmet Süreli Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	2	1	1
5-10 Yıl Hizmet Süreli Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	0	0	0
10 Yıl ve Üzeri Hizmet Süreli Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Kişi	0	0	1
Toplam Gönüllü İşten Ayrılan Çalışan	Sayı	2	1	2

İÇ ADAYLARLA DOLDURULAN POZİSYONLAR

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
İç Terfi Alan Kadın Çalışan	Sayı	0	1	1
Terfi Alan Kadın Çalışan	Sayı	2	1	1
İç Terfi Alan Erkek Çalışan	Sayı	0	1	1
Terfi Alan Erkek Çalışan	Sayı	2	1	1
İç Terfi Alan Toplam Çalışan	Sayı	6	2	2
Terfi Alan Toplam Çalışan	Sayı	4	2	2
Yeni İşe Alımlarda İç Adaylarla Doldurulan Pozisyonların Oranı	%	36,4	11,8	66,7

ÇALIŞAN DEVİR ORANI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Kendi İsteğiyle Ayrılan Kadın Çalışan Devir Oranı	%	%0,00	%1,63	%0,00
Kadın Çalışan Devir Oranı	%	%1,75	%4,90	%1,50
Kendi İsteğiyle Ayrılan Erkek Çalışan Devir Oranı	%	%3,51	%0,00	%3,00
Erkek Çalışan Devir Oranı	%	%14,04	%3,27	%4,51
Kendi İsteğiyle Ayrılan 30 Yaş Altı Çalışan Devir Oranı	%	%3,51	%0,00	%1,50
İstifa Dışı Nedenlerle İşten Ayrılan 30 Yaş Altı Çalışan Devir Oranı	%	%0,00	%1,63	%1,50
Toplam 30 Yaş Altı Çalışan Devir Oranı	%	%3,51	%1,63	%3,00
Kendi İsteğiyle Ayrılan 30-50 Yaş Arası Çalışan Devir Oranı	%	%0,00	%1,63	%1,50
İstifa Dışı Nedenlerle İşten Ayrılan 30-50 Yaş Arası Çalışan Devir Oranı	%	%5,26	%3,27	%1,50
Toplam 30-50 Yaş Arası Çalışan Devir Oranı	%	%5,26	%4,90	%3,00
Kendi İsteğiyle Ayrılan 50 Yaş Üstü Çalışan Devir Oranı	%	%0,00	%0,00	%0,00
İstifa Dışı Nedenlerle İşten Ayrılan 50 Yaş Üstü Çalışan Devir Oranı	%	%7,02	%1,63	%0,00
Toplam 50 Yaş Üstü Çalışan Devir Oranı	%	%7,02	%1,63	%0,00
Kendi İsteğiyle Ayrılan Üst Düzey Yönetici Devir Oranı	%	%0,00	%0,00	%0,00
İstifa Dışı Nedenlerle İşten Ayrılan Üst Düzey Yönetici Devir Oranı	%	%0,00	%0,00	%0,00
Toplam Üst Düzey Yönetici Devir Oranı	%	%0,00	%0,00	%0,00
Kendi İsteğiyle Ayrılan Orta Düzey Yönetici Devir Oranı	%	%0,00	%0,00	%0,00
İstifa Dışı Nedenlerle İşten Ayrılan Orta Düzey Yönetici Devir Oranı	%	%0,00	%0,00	%0,00
Toplam Orta Düzey Yönetici Devir Oranı	%	%0,00	%0,00	%0,00
Kendi İsteğiyle Ayrılan Toplam Çalışan Devir Oranı	%	%3,51	%1,63	%3,00
İstifa Dışı Nedenlerle İşten Ayrılan Toplam Çalışan Devir Oranı	%	%12,28	%6,53	%3,00
Yüksek Potansiyelli Çalışan Devir Oranı	%	%0,00	%0,00	%0,00
Toplam Çalışan Devir Oranı	%	%15,79	%8,16	%6,01
Yedekleme Oranı	%	%80,00	%80,00	%100,00

ÇALIŞAN İZİNLERİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Doğum İznine Ayrılan Kadın Çalışan	Kişi	0	0	0
Doğum İzninden Dönen Kadın Çalışan	Kişi	0	0	0
Doğum/Ebeveynlik İzninden Döndükten Sonra Son 12 Aydır İşten Ayrılmayan Kadın Çalışan	Kişi	0	0	0
Babalık İznine Ayrılan Erkek Çalışan	Kişi	1	2	1
Babalık İzninden Dönen Erkek Çalışan	Kişi	1	2	1
Doğum/Ebeveynlik İzninden Döndükten Sonra Son 12 Aydır İşten Ayrılmayan Erkek Çalışan	Kişi	0	1	3
Doğum/Ebeveynlik İzninden Döndükten Sonra Son 12 Aydır İşten Ayrılmayan Toplam Çalışan	Kişi	0	1	3
Kadın Çalışanlar İçin Ebeveynlik İzni (Ücretli İzin) Süresi	Hafta	16	16	16
Erkek Çalışanlar İçin Ebeveynlik İzni (Babalık İzni) (Ücretli İzin) Süresi	Gün	10	10	10
Aile ile İlgili İzin Alan Hak Sahibi Kadın Çalışan	Kişi	0	0	0
Aile ile İlgili İzin Alan Hak Sahibi Erkek Çalışan	Kişi	1	2	1
Aile ile İlgili İzin Alan Hak Sahibi Toplam Çalışan	Kişi	1	2	1
Aile ile İlgili İzin Alan Hak Sahibi Kadın Çalışanların Yüzdesi	%	%0,0	%0,00	%0,00
Aile ile İlgili İzin Alan Hak Sahibi Erkek Çalışanların Yüzdesi	%	%2,50	%4,08	%2,08
Aile ile İlgili İzin Alan Hak Sahibi Toplam Çalışanların Yüzdesi	%	%1,79	%2,94	%1,49

ÇALIŞAN BAĞLILIĞI VE PERFORMANS

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Çalışan Bağlılığı Skoru	%	%83,00	%82,00	%88,00
Performans Değerlendirmesi Alan Kadın Çalışan	Kişi	16	19	18
Performans Değerlendirmesi Alan Erkek Çalışan	Kişi	18	26	23
Performans Değerlendirmesi Alan Mavi Yakalı Çalışan	Kişi	0	0	0
Performans Değerlendirmesi Alan Beyaz Yakalı Çalışan	Kişi	34	45	41
Performans Değerlendirmesi Alan Gri Yakalı Çalışan	Kişi	0	0	0
Performans Değerlendirmesi Alan Beyaz Yakalı Kadın Çalışan	Kişi	16	19	18
Performans Değerlendirmesi Alan Mavi Yakalı Kadın Çalışan	Kişi	0	0	0
Performans Değerlendirmesi Alan Gri Yakalı Kadın Çalışan	Kişi	0	0	0
Performans Değerlendirmesi Alan Beyaz Yakalı Erkek Çalışan	Kişi	18	26	23
Performans Değerlendirmesi Alan Mavi Yakalı Erkek Çalışan	Kişi	0	0	0
Performans Değerlendirmesi Alan Gri Yakalı Erkek Çalışan	Kişi	0	0	0
Performans Değerlendirmesi Alan Üst Düzey Yönetici	Kişi	4	5	6
Performans Değerlendirmesi Alan Toplam Orta Düzey Yönetici	Kişi	21	11	19
Performans Değerlendirmesi Alan Toplam Yönetici	Kişi	-	0	25
Performans Değerlendirmesi Alan Toplam Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd.	Kişi	-	10	15
Performans Değerlendirmesi Alan Toplam Stajyer	Kişi	0	0	0
Performans Değerlendirmesi Alan Toplam Çalışan	Kişi	34	45	41
Performans Değerlendirmesi Alan Kadın Çalışan Yüzdesi	%	%100,00	%100,00	%94,74
Performans Değerlendirmesi Alan Erkek Çalışan Yüzdesi	%	%45,00	%53,06	%47,92
Performans Değerlendirmesi Alan Toplam Çalışan Yüzdesi	%	%60,71	%66,18	%61,19
Performans Değerlendirme Sıklığı	Sıklık	Yılda 1 kez	Yılda 1 kez	Yılda 1 kez

UZAKTAN ÇALIŞMA

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Uzaktan Çalışan Kadın Çalışan	Kişi	15	18	19
Uzaktan Çalışan Erkek Çalışan	Kişi	15	25	25
Uzaktan Çalışan Toplam Çalışan	Kişi	30	43	44
Kadın Çalışan Başına Uzaktan Çalışma Gün Sayısı	Gün	48	48	53
Erkek Çalışan Başına Uzaktan Çalışma Gün Sayısı	Gün	48	48	53
Çalışan Başına Uzaktan Çalışma Gün Sayısı	Gün	48	48	53

ÇALIŞAN EĞİTİMİ VE GELİŞİMİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Kadın Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	724	1.736	596
Erkek Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	2.053	4.029	1.510
Mavi Yakalı Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	362	339	66
Beyaz Yakalı Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	2.087	4.838	1.141,50
Gri Yakalı Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	328	588	854,50
Mavi Yakalı Kadın Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	14	0	0
Mavi Yakalı Erkek Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	348	339	66
Beyaz Yakalı Kadın Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	710	1.736	596
Beyaz Yakalı Erkek Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	1.377	3.102	545,50
Gri Yakalı Kadın Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	0	0	0
Gri Yakalı Erkek Çalışan Toplam Eğitim Saati	Saat	328	588	854,50
Üst Düzey Yönetici Toplam Eğitim Saati	Saat	121	36	20
Orta Düzey Yönetici Toplam Eğitim Saati	Saat	512,50	3.412	121
Yönetici Toplam Eğitim Saati	Saat	0		239,50
Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd. Toplam Eğitim Saati	Saat	651	1.367	1.680
Toplam Eğitim Saati	Saat	2.777	5.765	2.106
Kadın Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	45,25	91,37	31,37
Erkek Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	51,33	82,22	30,54
Mavi Yakalı Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	120,67	169,50	33
Beyaz Yakalı Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	65,22	112,51	25,94

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Gri Yakalı Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	15,62	25,57	40,69
Mavi Yakalı Kadın Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Mavi yaka kadın çalışan bulunmamaktadır.	Mavi yaka kadın çalışan bulunmamaktadır.	Mavi yaka kadın çalışan bulunmamaktadır.
Mavi Yakalı Erkek Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	116	169,50	33
Beyaz Yakalı Kadın Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	44,38	91,37	31,37
Beyaz Yakalı Erkek Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	86	129,25	21,82
Gri Yakalı Kadın Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	Gri yaka kadın çalışan bulunmamaktadır.	Gri yaka kadın çalışan bulunmamaktadır.	Gri yaka kadın çalışan bulunmamaktadır.
Gri Yakalı Erkek Çalışan Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	15,62	25,57	40,69
Üst Düzey Yönetici Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	20,17	6	3,33
Orta Düzey Yönetici Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	85,42	379,11	13,44
Yönetici Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	0	0	21,77
Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd. Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	18,08	31,79	40,98
Toplam Kişi Başı Eğitim Saati	Kişi/Saat	49,59	84,78	32
Çevre Eğitimi Alan Kadın Çalışan	Kişi	0	10	0
Çevre Eğitimi Alan Erkek Çalışan	Kişi	0	35	1
Çevre Eğitimi Alan Toplam Çalışan	Kişi	0	45	1
Sürdürülebilirlik Eğitimi Alan Kadın Çalışan	Kişi	0	1	4
Sürdürülebilirlik Eğitimi Alan Erkek Çalışan	Kişi	0	32	2
Sürdürülebilirlik Eğitimi Alan Toplam Çalışan	Kişi	0	33	6
Kadın Çalışan Toplam Çevre Eğitim Saati	Saat	0	2	0
Erkek Çalışan Toplam Çevre Eğitim Saati	Saat	0	2	2,50
Toplam Çevre Eğitim Saati	Saat	0	2	2,50
Kadın Çalışan Toplam Sürdürülebilirlik Eğitim Saati	Saat	0	3	26
Erkek Çalışan Toplam Sürdürülebilirlik Eğitim Saati	Saat	0	3	5,50
Toplam Sürdürülebilirlik Eğitim Saati	Saat	0	6	31,50
Toplam Eğitim Maliyeti	TL	419.927	576.403	607.394
Çalışan Başına Eğitim Maliyeti	TL/FTE	7.492,52	9.559,53	9.254,89
Çalışanların Becerilerini Geliştirmek İçin Hayata Geçirilen Programlara Katılan Çalışan Sayısı	Kişi	56	49	58
Çalışanların Becerilerini Geliştirmek İçin Hayata Geçirilen Programlara Katılan Çalışan Sayısının Toplam Çalışan Sayısına Oranı	%	%100,00	%72,00	%86,6

GÖNÜLLÜLÜK

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Gönüllülük Programları Için Çalışanlar Tarafından Harcanan Toplam Saat	Saat	1.454	1.470	1.471
Gönüllülük Programlarına Katılan Çalışan Sayısı	Kişi	24	15	45
Gönüllülük Programlarına Katılan Çalışan Sayısının Toplam Çalışan Sayısına Oranı	%	%42,86	%22,00	%69,14
Yürütülen Toplam Gönüllülük Programı Sayısı	Sayı	7	5	9

ÜCRETLENDİRME

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Ortalama Saatlik Ücret	TL	%431,55	%466,79	%794,84
Asgari Ücretin Altında Ücret Alan, Kadrolu Olmayan Çalışanların Yüzdesi	%	%0,00	%0,00	%0,00
Geçerli Asgari Ücret Standardının Altında Ücret Alan Çalışanların Yüzdesi	%	%0,00	%2,00	%0,00
Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	%	%59,59	%64,00	%52,00
Yönetim Kurulu Seviyesinde Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	%	%90,28	%90,00	%57,00
Üst Düzey Yönetici Seviyesinde Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	%	%71,80	%68,00	%30,00
Orta Düzey Yönetici Seviyesinde Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	%	%54,72	%43,00	%17,00
Yönetici Seviyesinde Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	%	%0,00	%0,00	%0,00
Yetkili / Yetkili Yrd. / Uzman / Uzman Yrd. Seviyesinde Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	%	%67,11	%65,00	%-7,00
Stajyer Seviyesinde Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	%	%0,00	%0,00	%0,00
Kadın-Erkek Maaş Oranı	%	%38,00	%38,00	%99,00
Kadın-Erkek Yıllık Toplam Maaş Oranı %	%	%42,00	%30,00	%99,00
Toplam Yemek Ücretleri	TL	1.424.463,96	2.334.334,48	7,070,931,00
Toplam Servis Ücretleri	TL	2.881.000,08	2.962.902,30	1,349,601,00
Toplam Sağlık Ve Hayat Sigortası Ücretleri	TL	911.824,70	420.237,38	3,094,460.00
Çalışan Ve Yöneticilere Ödenen Maaş Ve Ücretlerin Toplam Tutarı	TL	63.104.218	88.225.721	141,834,053
Etnik Azınlıklar Maaş Farkı	TL	0	0	0
Bölge Kırılımlı Olarak Asgari Ücret Alan Çalışanların Yüzdesi	%	%0,00	%0,00	%0,00

AYRIMCILIK

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Ayrımcılık Vakalarının Sayısı	Adet	0	0	0
Çalışanlarla Bağlantılı Ciddi Insan Hakları Sorunları Ve Olaylarının Sayısı	Adet	0	0	0

YEREL TOPLUMUN HAKLARINI İÇEREN İHLALLERE İLİŞKİN TESPİT EDİLEN TOPLAM VAKA SAYISI

Gösterge	Adet	Birim	2023	2024	2025
Sosyal Etki Değerlendirmesi Yapılan Operasyonların Yüzdesi		%	0,00%	0,00%	0,00%
Faaliyette Bulunduğunuz Bölgelerde Yaşayan Yerel Toplumun İhtiyaçlarına Dayalı Kalkınma Programlarının Uygulandığı Operasyonların Yüzdesi		%	0,00%	0,00%	0,00%

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PERFORMANS GÖSTERGELERİ

TOPLAM ÇALIŞMA SAATİ

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Toplam Çalışma Saati	Saat	Taşpınar	2.268	2.241	2.324,5
	Saat	Mersin	0	2.000	2.324,5
	Saat	Şah	0	0	0
	Saat	Erzurum	0	0	0
	Saat	Çorum	0	0	0
	Saat	Merkez ofis	38.264	34.016	35.752
	Saat	Tüm Tesisler Toplam	40.532	38.257	40.401
Galata Wind Erkek Çalışan Toplam Çalışma Saati	Saat	Taşpınar	13.296	14.035,5	16.271,5
	Saat	Mersin	18.000	16.000	16.271,5
	Saat	Şah	14.000	14.000	16.271,5
	Saat	Erzurum	0	3300	6.973,5
	Saat	Çorum	0	1500	0
	Saat	Merkez ofis	36.480	53.536	46.024,5
	Saat	Tüm Tesisler Toplam	81.776	102.371,5	101.812,5
Galata Wind Toplam Çalışma Saati	Saat	Taşpınar	15.564	16.276,5	18.596
	Saat	Mersin	18.000	18.000	18.596
	Saat	Şah	14.000	14.000	16.271,5
	Saat	Erzurum	0	3.300	6.973,5
	Saat	Çorum	0	1.500	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
	Saat	Merkez ofis	74.744	87.552	81.776,5
	Saat	Tüm Tesisler Toplam	122.308	140.628,5	142.213,5
Taşeron Kadın Çalışan Toplam Çalışma Saati	Saat	Taşpınar	—	—	0
	Saat	Mersin	—	—	0
	Saat	Şah	—	—	0
	Saat	Erzurum	—	—	0
	Saat	Çorum	—	—	0
	Saat	Merkez ofis	—	—	0
	Saat	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Erkek Çalışan Toplam Çalışma Saati	Saat	Taşpınar	—	—	0
	Saat	Mersin	—	—	0
	Saat	Şah	—	—	0
	Saat	Erzurum	—	—	0
	Saat	Çorum	—	—	0
	Saat	Merkez ofis	—	—	0
	Saat	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Toplam Çalışma Saati	Saat	Taşpınar	0	0	0
	Saat	Mersin	0	0	0
	Saat	Şah	0	0	0
	Saat	Erzurum	0	0	0
	Saat	Çorum	0	0	0
	Saat	Merkez ofis	0	0	0
	Saat	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Kadın Çalışan Toplam Çalışma Saati	Saat	Taşpınar	—	—	0
	Saat	Mersin	—	—	0
	Saat	Şah	—	—	0
	Saat	Erzurum	—	—	0
	Saat	Çorum	—	—	0
	Saat	Merkez ofis	—	—	0
	Saat	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Erkek Çalışan Toplam Çalışma Saati	Saat	Taşpınar	—	—	0
	Saat	Mersin	—	—	0
	Saat	Şah	—	—	0
	Saat	Erzurum	—	—	0
	Saat	Çorum	—	—	0
	Saat	Merkez ofis	—	—	0
	Saat	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Toplam Çalışma Saati	Saat	Taşpınar	0	0	0
	Saat	Mersin	0	0	0
	Saat	Şah	0	0	0
	Saat	Erzurum	0	0	0
	Saat	Çorum	0	0	0
	Saat	Merkez ofis	0	0	0
	Saat	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kadın Çalışan Çalışma Saati	Saat	Taşpınar	2.268	2.241	2.324,5
	Saat	Mersin	0	2.000	2.324,5
	Saat	Şah	0	0	0
	Saat	Erzurum	0	0	0
	Saat	Çorum	0	0	0
	Saat	Merkez ofis	38.264	34.016	35.752
	Saat	Tüm Tesisler Toplam	40.532	38.257	40.401

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Toplam Erkek Çalışan Çalışma Saati	Saat	Taşpınar	13.296	14.035,5	16.271,5
	Saat	Mersin	18.000	16.000	16.271,5
	Saat	Şah	14.000	14.000	16.271,5
	Saat	Erzurum	0	3.300	6.973,5
	Saat	Çorum	0	1.500	0
	Saat	Merkez ofis	36.480	53.536	46.024,5
	Saat	Tüm Tesisler Toplam	81.776	102.371,5	101.812,5
Toplam Çalışma Saati	Saat	Taşpınar	15.564	16.276,5	18.596
	Saat	Mersin	18.000	18.000	18.596
	Saat	Şah	14.000	14.000	16.271,5
	Saat	Erzurum	0	3.300	6.973,5
	Saat	Çorum	0	1.500	0
	Saat	Merkez ofis	74.744	87.552	81.776,5
	Saat	Tüm Tesisler Toplam	12.2308	14.0628,5	142213,5

MESLEK HASTALIĞI SAYISI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Meslek Hastalığı Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Erkek Çalışan Meslek Hastalığı Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Toplam Çalışan Meslek Hastalığı Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Kadın Çalışan Meslek Hastalığı Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Erkek Çalışan Meslek Hastalığı Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Toplam Çalışan Meslek Hastalığı Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Kadın Çalışan Meslek Hastalığı Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Erkek Çalışan Meslek Hastalığı Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Toplam Çalışan Meslek Hastalığı Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kadın Çalışan Meslek Hastalığı Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Toplam Erkek Çalışan Meslek Hastalığı Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Çalışan Meslek Hastalığı Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

MESLEK HASTALIĞI ORANI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Meslek Hastalığı Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Erkek Çalışan Meslek Hastalığı Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Toplam Çalışan Meslek Hastalığı Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Kadın Çalışan Meslek Hastalığı Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Erkek Çalışan Meslek Hastalığı Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Toplam Çalışan Meslek Hastalığı Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Kadın Çalışan Meslek Hastalığı Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Erkek Çalışan Meslek Hastalığı Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Toplam Çalışan Meslek Hastalığı Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kadın Çalışan Meslek Hastalığı Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Toplam Erkek Çalışan Meslek Hastalığı Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Çalışan Meslek Hastalığı Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

MESLEKİ HASTALIKLARA BAĞLI KAYIP GÜN SAYISI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Erkek Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Toplam Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Kadın Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	—	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Erkek Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Toplam Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Kadın Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Erkek Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Toplam Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kadın Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Toplam Erkek Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

MESLEKİ HASTALIKLARA BAĞLI KAYIP GÜN ORANI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Erkek Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Toplam Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Kadın Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Erkek Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Toplam Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Kadın Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Erkek Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Toplam Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kadın Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Toplam Erkek Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Çalışan Mesleki Hastalıklara Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	0	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0	0	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

İŞLE İLGİLİ HASTALIKLARDAN KAYNAKLANAN ÖLÜMLERE BAĞLI KAYIP GÜN SAYISI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan İşle İlgili Hastalıklardan Kaynaklanan Ölümlere Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Erkek Çalışan İşle İlgili Hastalıklardan Kaynaklanan Ölümlere Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Toplam Çalışan İşle İlgili Hastalıklardan Kaynaklanan Ölümlere Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Kadın Çalışan İşle İlgili Hastalıklardan Kaynaklanan Ölümlere Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Erkek Çalışan İşle İlgili Hastalıklardan Kaynaklanan Ölümlere Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Toplam Çalışan İşle İlgili Hastalıklardan Kaynaklanan Ölümlere Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Kadın Çalışan İşle İlgili Hastalıklardan Kaynaklanan Ölümlere Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Erkek Çalışan İşle İlgili Hastalıklardan Kaynaklanan Ölümlere Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Toplam Çalışan İşle İlgili Hastalıklardan Kaynaklanan Ölümlere Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kadın Çalışan İşle İlgili Hastalıklardan Kaynaklanan Ölümlere Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Toplam Erkek Çalışan İşle İlgili Hastalıklardan Kaynaklanan Ölümlere Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Çalışan İşle İlgili Hastalıklardan Kaynaklanan Ölümlere Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

İŞLE İLGİLİ HASTALIK KAYNAKLI ÖLÜM SAYISI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan İşle İlgili Hastalık Kaynaklı Ölüm Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Erkek Çalışan İşle İlgili Hastalık Kaynaklı Ölüm Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Toplam Çalışan İşle İlgili Hastalık Kaynaklı Ölüm Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Kadın Çalışan İşle İlgili Hastalık Kaynaklı Ölüm Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Erkek Çalışan İşle İlgili Hastalık Kaynaklı Ölüm Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Toplam Çalışan İşle İlgili Hastalık Kaynaklı Ölüm Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Kadın Çalışan İşle İlgili Hastalık Kaynaklı Ölüm Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Erkek Çalışan İşle İlgili Hastalık Kaynaklı Ölüm Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Toplam Çalışan İşle İlgili Hastalık Kaynaklı Ölüm Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kadın Çalışan İşle İlgili Hastalık Kaynaklı Ölüm Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Toplam Erkek Çalışan İşle İlgili Hastalık Kaynaklı Ölüm Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Çalışan İşle İlgili Hastalık Kaynaklı Ölüm Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

MESLEK HASTALIĞI TÜRLERİ

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Kas-iskelet Sistemi Hastalığı Vaka Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
İşitme Kaybı Vaka Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Solunum Yolu Hastalığı Vaka Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Deri Hastalığı Vaka Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Psikolojik / Stres Kaynaklı Hastalık Vaka Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Diğer Meslek Hastalığı Vaka Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

HASTALIĞA BAĞLI KAYIP GÜN ORANI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Hastalığa Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	0,02	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0,08	0,05	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0,02	0,01	0
Galata Wind Erkek Çalışan Hastalığa Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	0	0,14	0
	Oran	Mersin	0,02	0	0
	Oran	Şah	0,35	1,4	0
	Oran	Erzurum	0,01	0,15	0
	Oran	Çorum	0,03	0	0
	Oran	Merkez ofis	0,07	0,13	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0,08	0,3	0
Galata Wind Toplam Çalışan Hastalığa Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	0,01	0,07	0
	Oran	Mersin	0,01	0	0
	Oran	Şah	0,17	0,7	0
	Oran	Erzurum	0,01	0,07	0
	Oran	Çorum	0,01	0	0
	Oran	Merkez ofis	0,08	0,09	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0,05	0,16	0
Taşeron Kadın Çalışan Hastalığa Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	—	—	0
	Oran	Mersin	—	—	0
	Oran	Şah	—	—	0
	Oran	Erzurum	—	—	0
	Oran	Çorum	—	—	0
	Oran	Merkez ofis	—	—	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Taşeron Erkek Çalışan Hastalığa Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	—	—	0
	Oran	Mersin	—	—	0
	Oran	Şah	—	—	0
	Oran	Erzurum	—	—	0
	Oran	Çorum	—	—	0
	Oran	Merkez ofis	—	—	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Taşeron Toplam Çalışan Hastalığa Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	—	—	0
	Oran	Mersin	—	—	0
	Oran	Şah	—	—	0
	Oran	Erzurum	—	—	0
	Oran	Çorum	—	—	0
	Oran	Merkez ofis	—	—	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Yüklenici Kadın Çalışan Hastalığa Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	—	—	0
	Oran	Mersin	—	—	0
	Oran	Şah	—	—	0
	Oran	Erzurum	—	—	0
	Oran	Çorum	—	—	0
	Oran	Merkez ofis	—	—	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Yüklenici Erkek Çalışan Hastalığa Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	—	—	0
	Oran	Mersin	—	—	0
	Oran	Şah	—	—	0
	Oran	Erzurum	—	—	0
	Oran	Çorum	—	—	0
	Oran	Merkez ofis	—	—	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Toplam Çalışan Hastalığa Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	—	—	0
	Oran	Mersin	—	—	0
	Oran	Şah	—	—	0
	Oran	Erzurum	—	—	0
	Oran	Çorum	—	—	0
	Oran	Merkez ofis	—	—	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Toplam Kadın Çalışan Hastalığa Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	0,02	0	0
	Oran	Mersin	0	0	0
	Oran	Şah	0	0	0
	Oran	Erzurum	0	0	0
	Oran	Çorum	0	0	0
	Oran	Merkez ofis	0,08	0,05	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0,02	0,01	0
Toplam Erkek Çalışan Hastalığa Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	0	0,14	0
	Oran	Mersin	0,02	0	0
	Oran	Şah	0,35	1,4	0
	Oran	Erzurum	0,01	0,15	0
	Oran	Çorum	0,03	0	0
	Oran	Merkez ofis	0,07	0,13	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	0,08	0,3	0
Toplam Çalışan Hastalığa Bağlı Kayıp Gün Oranı	Oran	Taşpınar	—	—	0
	Oran	Mersin	—	—	0
	Oran	Şah	—	—	0
	Oran	Erzurum	—	—	0
	Oran	Çorum	—	—	0
	Oran	Merkez ofis	—	—	0
	Oran	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0

KAZA SAYISI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Erkek Çalışan Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Toplam Çalışan Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Kadın Çalışan Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Taşeron Erkek Çalışan Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Toplam Çalışan Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Kadın Çalışan Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Erkek Çalışan Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Toplam Çalışan Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kadın Çalışan Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Erkek Çalışan Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Çalışan Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

KAYIP ZAMANLI KAZA SAYISI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Erkek Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Toplam Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Kadın Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Taşeron Erkek Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Toplam Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Kadın Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Erkek Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Toplam Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kadın Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Erkek Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kayıp Zamanlı Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

AĞIR SONUÇLU İŞ KAZASI SAYISI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Erkek Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Toplam Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Kadın Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Taşeron Erkek Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Toplam Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Kadın Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Erkek Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Toplam Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kadın Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Erkek Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

ÖLÜMLÜ KAZA SAYISI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Ölümlü Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Erkek Çalışan Ölümlü Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Toplam Ölümlü Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Kadın Çalışan Ölümlü Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Taşeron Erkek Çalışan Ölümlü Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Toplam Çalışan Ölümlü Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Kadın Çalışan Ölümlü Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Erkek Çalışan Ölümlü Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Toplam Çalışan Ölümlü Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kadın Çalışan Ölümlü Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Erkek Çalışan Ölümlü Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Ölümlü Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

YARALANMA TÜRÜNE GÖRE İŞ KAZALARI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Kesilme Nedenli Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Kayma/Düşme Nedenli Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Cisim Düşmesi Nedenli Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Sıkışma Nedenli Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Çarpma Nedenli Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Diğer Nedenli Kaza Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

KAYIP ZAMANLI KAZA SIKLIK ORANI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sıklık Oranı	LTIFR	Taşpınar	0	0	0
	LTIFR	Mersin	0	0	0
	LTIFR	Şah	0	0	0
	LTIFR	Erzurum	0	0	0
	LTIFR	Çorum	0	0	0
	LTIFR	Merkez ofis	0	0	0
	LTIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Erkek Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sıklık Oranı	LTIFR	Taşpınar	0	0	0
	LTIFR	Mersin	0	0	0
	LTIFR	Şah	0	0	0
	LTIFR	Erzurum	0	0	0
	LTIFR	Çorum	0	0	0
	LTIFR	Merkez ofis	0	0	0
	LTIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Toplam Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sıklık Oranı	LTIFR	Taşpınar	0	0	0
	LTIFR	Mersin	0	0	0
	LTIFR	Şah	0	0	0
	LTIFR	Erzurum	0	0	0
	LTIFR	Çorum	0	0	0
	LTIFR	Merkez ofis	0	0	0
	LTIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Kadın Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sıklık Oranı	LTIFR	Taşpınar	0	0	0
	LTIFR	Mersin	0	0	0
	LTIFR	Şah	0	0	0
	LTIFR	Erzurum	0	0	0
	LTIFR	Çorum	0	0	0
	LTIFR	Merkez ofis	0	0	0
	LTIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Erkek Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sıklık Oranı	LTIFR	Taşpınar	0	0	0
	LTIFR	Mersin	0	0	0
	LTIFR	Şah	0	0	0
	LTIFR	Erzurum	0	0	0
	LTIFR	Çorum	0	0	0
	LTIFR	Merkez ofis	0	0	0
	LTIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Toplam Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sıklık Oranı	LTIFR	Taşpınar	0	0	0
	LTIFR	Mersin	0	0	0
	LTIFR	Şah	0	0	0
	LTIFR	Erzurum	0	0	0
	LTIFR	Çorum	0	0	0
	LTIFR	Merkez ofis	0	0	0
	LTIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Kadın Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sıklık Oranı	LTIFR	Taşpınar	0	0	0
	LTIFR	Mersin	0	0	0
	LTIFR	Şah	0	0	0
	LTIFR	Erzurum	0	0	0
	LTIFR	Çorum	0	0	0
	LTIFR	Merkez ofis	0	0	0
	LTIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Erkek Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sıklık Oranı	LTIFR	Taşpınar	0	0	0
	LTIFR	Mersin	0	0	0
	LTIFR	Şah	0	0	0
	LTIFR	Erzurum	0	0	0
	LTIFR	Çorum	0	0	0
	LTIFR	Merkez ofis	0	0	0
	LTIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Toplam Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sıklık Oranı	LTIFR	Taşpınar	0	0	0
	LTIFR	Mersin	0	0	0
	LTIFR	Şah	0	0	0
	LTIFR	Erzurum	0	0	0
	LTIFR	Çorum	0	0	0
	LTIFR	Merkez ofis	0	0	0
	LTIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kadın Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sıklık Oranı	LTIFR	Taşpınar	0	0	0
	LTIFR	Mersin	0	0	0
	LTIFR	Şah	0	0	0
	LTIFR	Erzurum	0	0	0
	LTIFR	Çorum	0	0	0
	LTIFR	Merkez ofis	0	0	0
	LTIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Toplam Erkek Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sıklık Oranı	LTIFR	Taşpınar	0	0	0
	LTIFR	Mersin	0	0	0
	LTIFR	Şah	0	0	0
	LTIFR	Erzurum	0	0	0
	LTIFR	Çorum	0	0	0
	LTIFR	Merkez ofis	0	0	0
	LTIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Çalışan Kayıp Zamanlı Kaza Sıklık Oranı	LTIFR	Taşpınar	0	0	0
	LTIFR	Mersin	0	0	0
	LTIFR	Şah	0	0	0
	LTIFR	Erzurum	0	0	0
	LTIFR	Çorum	0	0	0
	LTIFR	Merkez ofis	0	0	0
	LTIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

AĞIR SONUÇLU İŞ KAZASI SIKLIK ORANI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sıklık Oranı	HCIFR	Taşpınar	—	—	0
	HCIFR	Mersin	—	—	0
	HCIFR	Şah	—	—	0
	HCIFR	Erzurum	—	—	0
	HCIFR	Çorum	—	—	0
	HCIFR	Merkez ofis	—	—	0
	HCIFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Galata Wind Erkek Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sıklık Oranı	HCIFR	Taşpınar	—	—	0
	HCIFR	Mersin	—	—	0
	HCIFR	Şah	—	—	0
	HCIFR	Erzurum	—	—	0
	HCIFR	Çorum	—	—	0
	HCIFR	Merkez ofis	—	—	0
	HCIFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Toplam Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sıklık Oranı	HCIFR	Taşpınar	—	—	0
	HCIFR	Mersin	—	—	0
	HCIFR	Şah	—	—	0
	HCIFR	Erzurum	—	—	0
	HCIFR	Çorum	—	—	0
	HCIFR	Merkez ofis	—	—	0
	HCIFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Taşeron Kadın Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sıklık Oranı	HCIFR	Taşpınar	—	—	0
	HCIFR	Mersin	—	—	0
	HCIFR	Şah	—	—	0
	HCIFR	Erzurum	—	—	0
	HCIFR	Çorum	—	—	0
	HCIFR	Merkez ofis	—	—	0
	HCIFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Taşeron Erkek Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sıklık Oranı	HCIFR	Taşpınar	—	—	0
	HCIFR	Mersin	—	—	0
	HCIFR	Şah	—	—	0
	HCIFR	Erzurum	—	—	0
	HCIFR	Çorum	—	—	0
	HCIFR	Merkez ofis	—	—	0
	HCIFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Taşeron Toplam Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sıklık Oranı	HCIFR	Taşpınar	—	—	0
	HCIFR	Mersin	—	—	0
	HCIFR	Şah	—	—	0
	HCIFR	Erzurum	—	—	0
	HCIFR	Çorum	—	—	0
	HCIFR	Merkez ofis	—	—	0
	HCIFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Kadın Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sıklık Oranı	HCIFR	Taşpınar	—	—	0
	HCIFR	Mersin	—	—	0
	HCIFR	Şah	—	—	0
	HCIFR	Erzurum	—	—	0
	HCIFR	Çorum	—	—	0
	HCIFR	Merkez ofis	—	—	0
	HCIFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Yüklenici Erkek Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sıklık Oranı	HCIFR	Taşpınar	—	—	0
	HCIFR	Mersin	—	—	0
	HCIFR	Şah	—	—	0
	HCIFR	Erzurum	—	—	0
	HCIFR	Çorum	—	—	0
	HCIFR	Merkez ofis	—	—	0
	HCIFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Yüklenici Toplam Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sıklık Oranı	HCIFR	Taşpınar	—	—	0
	HCIFR	Mersin	—	—	0
	HCIFR	Şah	—	—	0
	HCIFR	Erzurum	—	—	0
	HCIFR	Çorum	—	—	0
	HCIFR	Merkez ofis	—	—	0
	HCIFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Toplam Kadın Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sıklık Oranı	HCIFR	Taşpınar	—	—	0
	HCIFR	Mersin	—	—	0
	HCIFR	Şah	—	—	0
	HCIFR	Erzurum	—	—	0
	HCIFR	Çorum	—	—	0
	HCIFR	Merkez ofis	—	—	0
	HCIFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Toplam Erkek Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sıklık Oranı	HCIFR	Taşpınar	—	—	0
	HCIFR	Mersin	—	—	0
	HCIFR	Şah	—	—	0
	HCIFR	Erzurum	—	—	0
	HCIFR	Çorum	—	—	0
	HCIFR	Merkez ofis	—	—	0
	HCIFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Toplam Çalışan Ağır Sonuçlu İş Kazası Sıklık Oranı	HCIFR	Taşpınar	—	—	0
	HCIFR	Mersin	—	—	0
	HCIFR	Şah	—	—	0
	HCIFR	Erzurum	—	—	0
	HCIFR	Çorum	—	—	0
	HCIFR	Merkez ofis	—	—	0
	HCIFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0

TOPLAM KAYDEDİLEBİLİR KAZA SIKLIK ORANI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Kaydedilebilir Kaza Sıklık Oranı	TRIFR	Taşpınar	0	0	0
	TRIFR	Mersin	0	0	0
	TRIFR	Şah	0	0	0
	TRIFR	Erzurum	0	0	0
	TRIFR	Çorum	0	0	0
	TRIFR	Merkez ofis	0	0	0
	TRIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Erkek Çalışan Kaydedilebilir Kaza Sıklık Oranı	TRIFR	Taşpınar	0	0	0
	TRIFR	Mersin	0	0	0
	TRIFR	Şah	0	0	0
	TRIFR	Erzurum	0	0	0
	TRIFR	Çorum	0	0	0
	TRIFR	Merkez ofis	0	0	0
	TRIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Toplam Çalışan Kaydedilebilir Kaza Sıklık Oranı	TRIFR	Taşpınar	0	0	0
	TRIFR	Mersin	0	0	0
	TRIFR	Şah	0	0	0
	TRIFR	Erzurum	0	0	0
	TRIFR	Çorum	0	0	0
	TRIFR	Merkez ofis	0	0	0
	TRIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Kadın Çalışan Kaydedilebilir Kaza Sıklık Oranı	TRIFR	Taşpınar	0	0	0
	TRIFR	Mersin	0	0	0
	TRIFR	Şah	0	0	0
	TRIFR	Erzurum	0	0	0
	TRIFR	Çorum	0	0	0
	TRIFR	Merkez ofis	0	0	0
	TRIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Erkek Çalışan Kaydedilebilir Kaza Sıklık Oranı	TRIFR	Taşpınar	0	0	0
	TRIFR	Mersin	0	0	0
	TRIFR	Şah	0	0	0
	TRIFR	Erzurum	0	0	0
	TRIFR	Çorum	0	0	0
	TRIFR	Merkez ofis	0	0	0
	TRIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Toplam Çalışan Kaydedilebilir Kaza Sıklık Oranı	TRIFR	Taşpınar	0	0	0
	TRIFR	Mersin	0	0	0
	TRIFR	Şah	0	0	0
	TRIFR	Erzurum	0	0	0
	TRIFR	Çorum	0	0	0
	TRIFR	Merkez ofis	0	0	0
	TRIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Kadın Çalışan Kaydedilebilir Kaza Sıklık Oranı	TRIFR	Taşpınar	0	0	0
	TRIFR	Mersin	0	0	0
	TRIFR	Şah	0	0	0
	TRIFR	Erzurum	0	0	0
	TRIFR	Çorum	0	0	0
	TRIFR	Merkez ofis	0	0	0
	TRIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Erkek Çalışan Kaydedilebilir Kaza Sıklık Oranı	TRIFR	Taşpınar	0	0	0
	TRIFR	Mersin	0	0	0
	TRIFR	Şah	0	0	0
	TRIFR	Erzurum	0	0	0
	TRIFR	Çorum	0	0	0
	TRIFR	Merkez ofis	0	0	0
	TRIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Toplam Çalışan Kaydedilebilir Kaza Sıklık Oranı	TRIFR	Taşpınar	0	0	0
	TRIFR	Mersin	0	0	0
	TRIFR	Şah	0	0	0
	TRIFR	Erzurum	0	0	0
	TRIFR	Çorum	0	0	0
	TRIFR	Merkez ofis	0	0	0
	TRIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kadın Çalışan Kaydedilebilir Kaza Sıklık Oranı	TRIFR	Taşpınar	0	0	0
	TRIFR	Mersin	0	0	0
	TRIFR	Şah	0	0	0
	TRIFR	Erzurum	0	0	0
	TRIFR	Çorum	0	0	0
	TRIFR	Merkez ofis	0	0	0
	TRIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Toplam Erkek Çalışan Kaydedilebilir Kaza Sıklık Oranı	TRIFR	Taşpınar	0	0	0
	TRIFR	Mersin	0	0	0
	TRIFR	Şah	0	0	0
	TRIFR	Erzurum	0	0	0
	TRIFR	Çorum	0	0	0
	TRIFR	Merkez ofis	0	0	0
	TRIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Çalışan Kaydedilebilir Kaza Sıklık Oranı	TRIFR	Taşpınar	0	0	0
	TRIFR	Mersin	0	0	0
	TRIFR	Şah	0	0	0
	TRIFR	Erzurum	0	0	0
	TRIFR	Çorum	0	0	0
	TRIFR	Merkez ofis	0	0	0
	TRIFR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

TOPLAM OLAY İNSİDANS ORANI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Olay İnsidans Oranı	TCIR	Taşpınar	0	0	0
	TCIR	Mersin	0	0	0
	TCIR	Şah	0	0	0
	TCIR	Erzurum	0	0	0
	TCIR	Çorum	0	0	0
	TCIR	Merkez ofis	0	0	0
	TCIR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Erkek Çalışan Olay İnsidans Oranı	TCIR	Taşpınar	0	0	0
	TCIR	Mersin	0	0	0
	TCIR	Şah	0	0	0
	TCIR	Erzurum	0	0	0
	TCIR	Çorum	0	0	0
	TCIR	Merkez ofis	0	0	0
	TCIR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Toplam Çalışan Olay İnsidans Oranı	TCIR	Taşpınar	0	0	0
	TCIR	Mersin	0	0	0
	TCIR	Şah	0	0	0
	TCIR	Erzurum	0	0	0
	TCIR	Çorum	0	0	0
	TCIR	Merkez ofis	0	0	0
	TCIR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Kadın Çalışan Olay İnsidans Oranı	TCIR	Taşpınar	0	0	0
	TCIR	Mersin	0	0	0
	TCIR	Şah	0	0	0
	TCIR	Erzurum	0	0	0
	TCIR	Çorum	0	0	0
	TCIR	Merkez ofis	0	0	0
	TCIR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Erkek Çalışan Olay İnsidans Oranı	TCIR	Taşpınar	0	0	0
	TCIR	Mersin	0	0	0
	TCIR	Şah	0	0	0
	TCIR	Erzurum	0	0	0
	TCIR	Çorum	0	0	0
	TCIR	Merkez ofis	0	0	0
	TCIR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Toplam Çalışan Olay İnsidans Oranı	TCIR	Taşpınar	0	0	0
	TCIR	Mersin	0	0	0
	TCIR	Şah	0	0	0
	TCIR	Erzurum	0	0	0
	TCIR	Çorum	0	0	0
	TCIR	Merkez ofis	0	0	0
	TCIR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Kadın Çalışan Olay İnsidans Oranı	TCIR	Taşpınar	0	0	0
	TCIR	Mersin	0	0	0
	TCIR	Şah	0	0	0
	TCIR	Erzurum	0	0	0
	TCIR	Çorum	0	0	0
	TCIR	Merkez ofis	0	0	0
	TCIR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Erkek Çalışan Olay İnsidans Oranı	TCIR	Taşpınar	0	0	0
	TCIR	Mersin	0	0	0
	TCIR	Şah	0	0	0
	TCIR	Erzurum	0	0	0
	TCIR	Çorum	0	0	0
	TCIR	Merkez ofis	0	0	0
	TCIR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Toplam Çalışan Olay İnsidans Oranı	TCIR	Taşpınar	0	0	0
	TCIR	Mersin	0	0	0
	TCIR	Şah	0	0	0
	TCIR	Erzurum	0	0	0
	TCIR	Çorum	0	0	0
	TCIR	Merkez ofis	0	0	0
	TCIR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kadın Çalışan Olay İnsidans Oranı	TCIR	Taşpınar	0	0	0
	TCIR	Mersin	0	0	0
	TCIR	Şah	0	0	0
	TCIR	Erzurum	0	0	0
	TCIR	Çorum	0	0	0
	TCIR	Merkez ofis	0	0	0
	TCIR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Toplam Erkek Çalışan Olay İnsidans Oranı	TCIR	Taşpınar	0	0	0
	TCIR	Mersin	0	0	0
	TCIR	Şah	0	0	0
	TCIR	Erzurum	0	0	0
	TCIR	Çorum	0	0	0
	TCIR	Merkez ofis	0	0	0
	TCIR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Çalışan Olay İnsidans Oranı	TCIR	Taşpınar	0	0	0
	TCIR	Mersin	0	0	0
	TCIR	Şah	0	0	0
	TCIR	Erzurum	0	0	0
	TCIR	Çorum	0	0	0
	TCIR	Merkez ofis	0	0	0
	TCIR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

ÖLÜMLÜ KAZA ORANI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Ölümlü Kaza Oranı	FFR	Taşpınar	—	—	0
	FFR	Mersin	—	—	0
	FFR	Şah	—	—	0
	FFR	Erzurum	—	—	0
	FFR	Çorum	—	—	0
	FFR	Merkez ofis	—	—	0
	FFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Galata Wind Erkek Çalışan Ölümlü Kaza Oranı	FFR	Taşpınar	—	—	0
	FFR	Mersin	—	—	0
	FFR	Şah	—	—	0
	FFR	Erzurum	—	—	0
	FFR	Çorum	—	—	0
	FFR	Merkez ofis	—	—	0
	FFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Toplam Çalışan Ölümlü Kaza Oranı	FFR	Taşpınar	—	—	0
	FFR	Mersin	—	—	0
	FFR	Şah	—	—	0
	FFR	Erzurum	—	—	0
	FFR	Çorum	—	—	0
	FFR	Merkez ofis	—	—	0
	FFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Taşeron Kadın Çalışan Ölümlü Kaza Oranı	FFR	Taşpınar	—	—	0
	FFR	Mersin	—	—	0
	FFR	Şah	—	—	0
	FFR	Erzurum	—	—	0
	FFR	Çorum	—	—	0
	FFR	Merkez ofis	—	—	0
	FFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Taşeron Erkek Çalışan Ölümlü Kaza Oranı	FFR	Taşpınar	—	—	0
	FFR	Mersin	—	—	0
	FFR	Şah	—	—	0
	FFR	Erzurum	—	—	0
	FFR	Çorum	—	—	0
	FFR	Merkez ofis	—	—	0
	FFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Taşeron Toplam Çalışan Ölümlü Kaza Oranı	FFR	Taşpınar	—	—	0
	FFR	Mersin	—	—	0
	FFR	Şah	—	—	0
	FFR	Erzurum	—	—	0
	FFR	Çorum	—	—	0
	FFR	Merkez ofis	—	—	0
	FFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Kadın Çalışan Ölümlü Kaza Oranı	FFR	Taşpınar	—	—	0
	FFR	Mersin	—	—	0
	FFR	Şah	—	—	0
	FFR	Erzurum	—	—	0
	FFR	Çorum	—	—	0
	FFR	Merkez ofis	—	—	0
	FFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Yüklenici Erkek Çalışan Ölümlü Kaza Oranı	FFR	Taşpınar	—	—	0
	FFR	Mersin	—	—	0
	FFR	Şah	—	—	0
	FFR	Erzurum	—	—	0
	FFR	Çorum	—	—	0
	FFR	Merkez ofis	—	—	0
	FFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Yüklenici Toplam Çalışan Ölümlü Kaza Oranı	FFR	Taşpınar	—	—	0
	FFR	Mersin	—	—	0
	FFR	Şah	—	—	0
	FFR	Erzurum	—	—	0
	FFR	Çorum	—	—	0
	FFR	Merkez ofis	—	—	0
	FFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Toplam Kadın Çalışan Ölümlü Kaza Oranı	FFR	Taşpınar	—	—	0
	FFR	Mersin	—	—	0
	FFR	Şah	—	—	0
	FFR	Erzurum	—	—	0
	FFR	Çorum	—	—	0
	FFR	Merkez ofis	—	—	0
	FFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Toplam Erkek Çalışan Ölümlü Kaza Oranı	FFR	Taşpınar	—	—	0
	FFR	Mersin	—	—	0
	FFR	Şah	—	—	0
	FFR	Erzurum	—	—	0
	FFR	Çorum	—	—	0
	FFR	Merkez ofis	—	—	0
	FFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Toplam Çalışan Ölümlü Kaza Oranı	FFR	Taşpınar	—	—	0
	FFR	Mersin	—	—	0
	FFR	Şah	—	—	0
	FFR	Erzurum	—	—	0
	FFR	Çorum	—	—	0
	FFR	Merkez ofis	—	—	0
	FFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0

RAMAK KALA OLAY FREKANS ORANI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Ramak Kala Olay Frekans Oranı	NMFR	Taşpınar	—	—	0
	NMFR	Mersin	—	—	430,2
	NMFR	Şah	—	—	0
	NMFR	Erzurum	—	—	0
	NMFR	Çorum	—	—	0
	NMFR	Merkez ofis	—	—	0
	NMFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	71,7
Galata Wind Erkek Çalışan Ramak Kala Olay Frekans Oranı	NMFR	Taşpınar	—	—	0
	NMFR	Mersin	—	—	0
	NMFR	Şah	—	—	0
	NMFR	Erzurum	—	—	0
	NMFR	Çorum	—	—	0
	NMFR	Merkez ofis	—	—	0
	NMFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Toplam Çalışan Ramak Kala Olay Frekans Oranı	NMFR	Taşpınar	—	—	0
	NMFR	Mersin	—	—	215,1
	NMFR	Şah	—	—	0
	NMFR	Erzurum	—	—	0
	NMFR	Çorum	—	—	0
	NMFR	Merkez ofis	—	—	0
	NMFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	35,85
Taşeron Kadın Çalışan Ramak Kala Olay Frekans Oranı	NMFR	Taşpınar	—	—	0
	NMFR	Mersin	—	—	0
	NMFR	Şah	—	—	0
	NMFR	Erzurum	—	—	0
	NMFR	Çorum	—	—	0
	NMFR	Merkez ofis	—	—	0
	NMFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Taşeron Erkek Çalışan Ramak Kala Olay Frekans Oranı	NMFR	Taşpınar	—	—	0
	NMFR	Mersin	—	—	0
	NMFR	Şah	—	—	0
	NMFR	Erzurum	—	—	0
	NMFR	Çorum	—	—	0
	NMFR	Merkez ofis	—	—	0
	NMFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Taşeron Toplam Çalışan Ramak Kala Olay Frekans Oranı	NMFR	Taşpınar	—	—	0
	NMFR	Mersin	—	—	0
	NMFR	Şah	—	—	0
	NMFR	Erzurum	—	—	0
	NMFR	Çorum	—	—	0
	NMFR	Merkez ofis	—	—	0
	NMFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Kadın Çalışan Ramak Kala Olay Frekans Oranı	NMFR	Taşpınar	—	—	0
	NMFR	Mersin	—	—	0
	NMFR	Şah	—	—	0
	NMFR	Erzurum	—	—	0
	NMFR	Çorum	—	—	0
	NMFR	Merkez ofis	—	—	0
	NMFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Yüklenici Erkek Çalışan Ramak Kala Olay Frekans Oranı	NMFR	Taşpınar	—	—	0
	NMFR	Mersin	—	—	0
	NMFR	Şah	—	—	0
	NMFR	Erzurum	—	—	0
	NMFR	Çorum	—	—	0
	NMFR	Merkez ofis	—	—	0
	NMFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Yüklenici Toplam Çalışan Ramak Kala Olay Frekans Oranı	NMFR	Taşpınar	—	—	0
	NMFR	Mersin	—	—	0
	NMFR	Şah	—	—	0
	NMFR	Erzurum	—	—	0
	NMFR	Çorum	—	—	0
	NMFR	Merkez ofis	—	—	0
	NMFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Toplam Kadın Çalışan Ramak Kala Olay Frekans Oranı	NMFR	Taşpınar	—	—	0
	NMFR	Mersin	—	—	143,4
	NMFR	Şah	—	—	0
	NMFR	Erzurum	—	—	0
	NMFR	Çorum	—	—	0
	NMFR	Merkez ofis	—	—	0
	NMFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	23,9

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Toplam Erkek Çalışan Ramak Kala Olay Frekans Oranı	NMFR	Taşpınar	—	—	0
	NMFR	Mersin	—	—	0
	NMFR	Şah	—	—	0
	NMFR	Erzurum	—	—	0
	NMFR	Çorum	—	—	0
	NMFR	Merkez ofis	—	—	0
	NMFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Toplam Çalışan Ramak Kala Olay Frekans Oranı	NMFR	Taşpınar	—	—	0
	NMFR	Mersin	—	—	71,7
	NMFR	Şah	—	—	0
	NMFR	Erzurum	—	—	0
	NMFR	Çorum	—	—	0
	NMFR	Merkez ofis	—	—	0
	NMFR	Tüm Tesisler Toplam	—	—	11,95

RAMAK KALA OLAY SAYISI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Ramak Kala Olay Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	1
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Erkek Çalışan Ramak Kala Olay Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Toplam Çalışan Ramak Kala Olay Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Kadın Çalışan Ramak Kala Olay Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Erkek Çalışan Ramak Kala Olay Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Toplam Çalışan Ramak Kala Olay Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Kadın Çalışan Ramak Kala Olay Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Erkek Çalışan Ramak Kala Olay Sayısı	Sayı	Taşpınar	—	—	0
	Sayı	Mersin	—	—	0
	Sayı	Şah	—	—	0
	Sayı	Erzurum	—	—	0
	Sayı	Çorum	—	—	0
	Sayı	Merkez ofis	—	—	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Toplam Çalışan Ramak Kala Olay Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kadın Çalışan Ramak Kala Olay Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Toplam Erkek Çalışan Ramak Kala Olay Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Çalışan Ramak Kala Olay Sayısı	Sayı	Taşpınar	0	0	0
	Sayı	Mersin	0	0	0
	Sayı	Şah	0	0	0
	Sayı	Erzurum	0	0	0
	Sayı	Çorum	0	0	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

KAZADAN KAYNAKLI DEVAMSIZLIK

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Kazadan Kaynaklı Toplam Devamsızlık Günü	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Erkek Çalışan Kazadan Kaynaklı Toplam Devamsızlık Günü	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Toplam Çalışan Kazadan Kaynaklı Devamsızlık Günü	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Kadın Çalışan Kazadan Kaynaklı Toplam Devamsızlık Günü	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Erkek Çalışan Kazadan Kaynaklı Toplam Devamsızlık Günü	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Toplam Çalışan Kazadan Kaynaklı Devamsızlık Günü	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Kadın Çalışan Kazadan Kaynaklı Toplam Devamsızlık Günü	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Erkek Çalışan Kazadan Kaynaklı Toplam Devamsızlık Günü	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Toplam Çalışan Kazadan Kaynaklı Devamsızlık Günü	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kadın Çalışan Kazadan Kaynaklı Devamsızlık Günü	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Toplam Erkek Çalışan Kazadan Kaynaklı Devamsızlık Günü	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Çalışan Kazadan Kaynaklı Devamsızlık Günü	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

İŞLE İLGİLİ YARALANMALARA BAĞLI KAYIP GÜN SAYISI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan İşle İlgili Yaralanmalara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Erkek Çalışan İşle İlgili Yaralanmalara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Kadın Çalışan İşle İlgili Yaralanmalara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Erkek Çalışan İşle İlgili Yaralanmalara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Toplam Çalışan İşle İlgili Yaralanmalara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kadın Çalışan İşle İlgili Yaralanmalara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Toplam Çalışan İşle İlgili Yaralanmalara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Kadın Çalışan İşle İlgili Yaralanmalara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Erkek Çalışan İşle İlgili Yaralanmalara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Toplam Çalışan İşle İlgili Yaralanmalara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Toplam Erkek Çalışan İşle İlgili Yaralanmalara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Çalışan İşle İlgili Yaralanmalara Bağlı Kayıp Gün Sayısı	Gün	Taşpınar	0	0	0
	Gün	Mersin	0	0	0
	Gün	Şah	0	0	0
	Gün	Erzurum	0	0	0
	Gün	Çorum	0	0	0
	Gün	Merkez ofis	0	0	0
	Gün	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

TOPLAM DEVAMSIZLIK ORANI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Toplam Devamsızlık Oranı	%	Taşpınar	0,02	0	0
	%	Mersin	0	0	0
	%	Şah	0	0	0
	%	Erzurum	0	0	0
	%	Çorum	0	0	0
	%	Merkez ofis	0,08	0,05	0
	%	Tüm Tesisler Toplam	0,02	0,01	0
Galata Wind Erkek Çalışan Toplam Devamsızlık Oranı	%	Taşpınar	0	0	0
	%	Mersin	0	0	0
	%	Şah	0,24	1,16	0
	%	Erzurum	0	0	0
	%	Çorum	0	0	0
	%	Merkez ofis	0,07	0,13	0
	%	Tüm Tesisler Toplam	0,05	0,21	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Toplam Çalışan Devamsızlık Oranı	%	Taşpınar	0,01	0	0
	%	Mersin	0	0	0
	%	Şah	0,12	0,58	0
	%	Erzurum	0	0	0
	%	Çorum	0	0	0
	%	Merkez ofis	0,08	0,09	0
	%	Tüm Tesisler Toplam	0,03	0,11	0
Taşeron Kadın Çalışan Toplam Devamsızlık Oranı	%	Taşpınar	—	—	0
	%	Mersin	—	—	0
	%	Şah	—	—	0
	%	Erzurum	—	—	0
	%	Çorum	—	—	0
	%	Merkez ofis	—	—	0
	%	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Taşeron Erkek Çalışan Toplam Devamsızlık Oranı	%	Taşpınar	—	—	0
	%	Mersin	—	—	0
	%	Şah	—	—	0
	%	Erzurum	—	—	0
	%	Çorum	—	—	0
	%	Merkez ofis	—	—	0
	%	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Taşeron Toplam Çalışan Devamsızlık Oranı	%	Taşpınar	—	—	0
	%	Mersin	—	—	0
	%	Şah	—	—	0
	%	Erzurum	—	—	0
	%	Çorum	—	—	0
	%	Merkez ofis	—	—	0
	%	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Kadın Çalışan Toplam Devamsızlık Oranı	%	Taşpınar	—	—	0
	%	Mersin	—	—	0
	%	Şah	—	—	0
	%	Erzurum	—	—	0
	%	Çorum	—	—	0
	%	Merkez ofis	—	—	0
	%	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Yüklenici Erkek Çalışan Toplam Devamsızlık Oranı	%	Taşpınar	—	—	0
	%	Mersin	—	—	0
	%	Şah	—	—	0
	%	Erzurum	—	—	0
	%	Çorum	—	—	0
	%	Merkez ofis	—	—	0
	%	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Yüklenici Toplam Çalışan Devamsızlık Oranı	%	Taşpınar	—	—	0
	%	Mersin	—	—	0
	%	Şah	—	—	0
	%	Erzurum	—	—	0
	%	Çorum	—	—	0
	%	Merkez ofis	—	—	0
	%	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Toplam Kadın Çalışan Devamsızlık Oranı	%	Taşpınar	0,02	0	0
	%	Mersin	0	0	0
	%	Şah	0	0	0
	%	Erzurum	0	0	0
	%	Çorum	0	0	0
	%	Merkez ofis	0,08	0,05	0
	%	Tüm Tesisler Toplam	0,02	0,01	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Toplam Erkek Çalışan Devamsızlık Oranı	%	Taşpınar	0	0	0
	%	Mersin	0	0	0
	%	Şah	0,24	1,16	0
	%	Erzurum	0	0	0
	%	Çorum	0	0	0
	%	Merkez ofis	0,07	0,13	0
	%	Tüm Tesisler Toplam	0,05	0,21	0
Toplam Çalışan Devamsızlık Oranı	%	Taşpınar	—	—	0
	%	Mersin	—	—	0
	%	Şah	—	—	0
	%	Erzurum	—	—	0
	%	Çorum	—	—	0
	%	Merkez ofis	—	—	0
	%	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0

KAYIP İŞ GÜNÜ ORANI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Kadın Çalışan Kayıp İş Günü Oranı	LDR	Taşpınar	0	0	0
	LDR	Mersin	0	0	0
	LDR	Şah	0	0	0
	LDR	Erzurum	0	0	0
	LDR	Çorum	0	0	0
	LDR	Merkez ofis	0	0	0
	LDR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Galata Wind Erkek Çalışan Kayıp İş Günü Oranı	LDR	Taşpınar	0	0	0
	LDR	Mersin	0	0	0
	LDR	Şah	0	0	0
	LDR	Erzurum	0	0	0
	LDR	Çorum	0	0	0
	LDR	Merkez ofis	0	0	0
	LDR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Toplam Çalışan Kayıp İş Günü Oranı	LDR	Taşpınar	0	0	0
	LDR	Mersin	0	0	0
	LDR	Şah	0	0	0
	LDR	Erzurum	0	0	0
	LDR	Çorum	0	0	0
	LDR	Merkez ofis	0	0	0
	LDR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Kadın Çalışan Kayıp İş Günü Oranı	LDR	Taşpınar	0	0	0
	LDR	Mersin	0	0	0
	LDR	Şah	0	0	0
	LDR	Erzurum	0	0	0
	LDR	Çorum	0	0	0
	LDR	Merkez ofis	0	0	0
	LDR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Erkek Çalışan Kayıp İş Günü Oranı	LDR	Taşpınar	0	0	0
	LDR	Mersin	0	0	0
	LDR	Şah	0	0	0
	LDR	Erzurum	0	0	0
	LDR	Çorum	0	0	0
	LDR	Merkez ofis	0	0	0
	LDR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Taşeron Toplam Çalışan Kayıp İş Günü Oranı	LDR	Taşpınar	0	0	0
	LDR	Mersin	0	0	0
	LDR	Şah	0	0	0
	LDR	Erzurum	0	0	0
	LDR	Çorum	0	0	0
	LDR	Merkez ofis	0	0	0
	LDR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüklenici Kadın Çalışan Kayıp İş Günü Oranı	LDR	Taşpınar	0	0	0
	LDR	Mersin	0	0	0
	LDR	Şah	0	0	0
	LDR	Erzurum	0	0	0
	LDR	Çorum	0	0	0
	LDR	Merkez ofis	0	0	0
	LDR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Erkek Çalışan Kayıp İş Günü Oranı	LDR	Taşpınar	0	0	0
	LDR	Mersin	0	0	0
	LDR	Şah	0	0	0
	LDR	Erzurum	0	0	0
	LDR	Çorum	0	0	0
	LDR	Merkez ofis	0	0	0
	LDR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Yüklenici Toplam Çalışan Kayıp İş Günü Oranı	LDR	Taşpınar	0	0	0
	LDR	Mersin	0	0	0
	LDR	Şah	0	0	0
	LDR	Erzurum	0	0	0
	LDR	Çorum	0	0	0
	LDR	Merkez ofis	0	0	0
	LDR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Kadın Çalışan Kayıp İş Günü Oranı	LDR	Taşpınar	0	0	0
	LDR	Mersin	0	0	0
	LDR	Şah	0	0	0
	LDR	Erzurum	0	0	0
	LDR	Çorum	0	0	0
	LDR	Merkez ofis	0	0	0
	LDR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Toplam Erkek Çalışan Kayıp İş Günü Oranı	LDR	Taşpınar	0	0	0
	LDR	Mersin	0	0	0
	LDR	Şah	0	0	0
	LDR	Erzurum	0	0	0
	LDR	Çorum	0	0	0
	LDR	Merkez ofis	0	0	0
	LDR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0
Toplam Çalışan Kayıp İş Günü Oranı	LDR	Taşpınar	0	0	0
	LDR	Mersin	0	0	0
	LDR	Şah	0	0	0
	LDR	Erzurum	0	0	0
	LDR	Çorum	0	0	0
	LDR	Merkez ofis	0	0	0
	LDR	Tüm Tesisler Toplam	0	0	0

YÜKSEK KAZA VEYA MESLEKİ HASTALIK RİSKİ BARINDIRAN ORTAM

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüksek Riski Barındıran Görevlerde Çalışan Toplam Galata Wind Çalışan Sayısı	Sayı	Taşpınar	7	8	8
	Sayı	Mersin	9	9	8
	Sayı	Şah	7	7	7
	Sayı	Erzurum	0	3	3
	Sayı	Çorum	0	1	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	37
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	23	28	63
Yüksek Riski Barındıran Görevlerde Çalışan Toplam Yüklenici Çalışan Sayısı	Sayı	Taşpınar	3	3	15
	Sayı	Mersin	6	100	11
	Sayı	Şah	10	10	15
	Sayı	Erzurum	0	0	19
	Sayı	Çorum	0	0	4
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	19	113	64

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Yüksek Riski Barındıran Görevlerde Çalışan Toplam Taşeron Çalışan Sayısı	Sayı	Taşpınar	5	5	0
	Sayı	Mersin	5	5	0
	Sayı	Şah	4	5	0
	Sayı	Erzurum	21	19	0
	Sayı	Çorum	4	4	0
	Sayı	Merkez ofis	0	0	0
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	39	38	0
Yüksek Riski Barındıran Görevlerde Çalışan Toplam Çalışan Sayısı	Sayı	Taşpınar	15	16	23
	Sayı	Mersin	20	114	19
	Sayı	Şah	21	22	22
	Sayı	Erzurum	21	22	22
	Sayı	Çorum	4	5	4
	Sayı	Merkez ofis	0	0	37
	Sayı	Tüm Tesisler Toplam	81	179	127

İSG EĞİTİMLERİ

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Çalışanı Toplam İSG Eğitim Saati	Saat	Taşpınar	182	208	332
	Saat	Mersin	171	171	128
	Saat	Şah	154	143,5	254
	Saat	Erzurum	24	48	32
	Saat	Çorum	0	16	0
	Saat	Merkez ofis	52	52	24
	Saat	Tüm Tesisler Toplam	583	638,5	770
Yüklenici Çalışanı Toplam İSG Eğitim Saati	Saat	Taşpınar	48	48	188
	Saat	Mersin	96	1.600	60
	Saat	Şah	148	148	108
	Saat	Erzurum	0	0	228
	Saat	Çorum	0	0	48
	Saat	Merkez ofis	0	0	0
	Saat	Tüm Tesisler Toplam	292	1.796	632

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Taşeron Çalışanı Toplam İSG Eğitim Saati	Saat	Taşpınar	128	128	0
	Saat	Mersin	60	60	0
	Saat	Şah	24	60	0
	Saat	Erzurum	336	304	0
	Saat	Çorum	64	64	0
	Saat	Merkez ofis	0	0	0
	Saat	Tüm Tesisler Toplam	612	616	0
Toplam Çalışan İSG Eğitim Saati	Saat	Taşpınar	358	384	520
	Saat	Mersin	327	1831	188
	Saat	Şah	326	351,5	362
	Saat	Erzurum	360	352	260
	Saat	Çorum	64	80	48
	Saat	Merkez ofis	52	52	24
	Saat	Tüm Tesisler Toplam	1.487	3.050,5	1.402
Çalışan Başına Düşen İSG Eğitim Saati	Saat	Taşpınar	20	21	33
	Saat	Mersin	16,35	16,06	16
	Saat	Şah	15,52	15,98	36
	Saat	Erzurum	17,14	16	16
	Saat	Çorum	16	16	24
	Saat	Merkez ofis	4	4	8
	Saat	Tüm Tesisler Toplam	14,84	14,84	22,17

İSG YÖNETİM SİSTEMİ KAPSAM ORANI

Gösterge	Birim	Tesis	2023	2024	2025
Galata Wind Çalışanı İSG Yönetim Sistemi Kapsam Oranı	%	Taşpınar	—	—	100
	%	Mersin	—	—	100
	%	Şah	—	—	100
	%	Erzurum	—	—	100
	%	Çorum	—	—	—
	%	Merkez ofis	—	—	100
	%	Tüm Tesisler Toplam	—	—	100
Taşeron Çalışanı İSG Yönetim Sistemi Kapsam Oranı	%	Taşpınar	—	—	0
	%	Mersin	—	—	0
	%	Şah	—	—	0
	%	Erzurum	—	—	0
	%	Çorum	—	—	0
	%	Merkez ofis	—	—	0
	%	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Yüklenici Çalışanı İSG Yönetim Sistemi Kapsam Oranı	%	Taşpınar	—	—	0
	%	Mersin	—	—	0
	%	Şah	—	—	0
	%	Erzurum	—	—	0
	%	Çorum	—	—	0
	%	Merkez ofis	—	—	0
	%	Tüm Tesisler Toplam	—	—	0
Tüm Çalışanlar İSG Yönetim Sistemi Kapsam Oranı	%	Taşpınar	—	—	33,33
	%	Mersin	—	—	33,33
	%	Şah	—	—	33,33
	%	Erzurum	—	—	33,33
	%	Çorum	—	—	0
	%	Merkez ofis	—	—	33,33
	%	Tüm Tesisler Toplam	—	—	27,78

KURUMSAL YÖNETİM VE FİNANSAL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

İŞ ETİĞİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele eğitim programları tarafından kapsanan risk altındaki fonksiyonların işlevlerin yüzdesi	%	n/a	66	100
Yapılan mali siyasi katkılar	TL	0	0	0
Yapılan ayni siyasi katkılar	TL	0	0	0
İç ve dış lobicilik harcamalarının tutarı	TL	0	0	0
Lobi derneklerine üyelik için ödenen tutar	TL	0	0	0

YÖNETİM KURULU

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Yönetim kurulundaki üye sayısı	Sayı	6	6	6
Yönetim kurulundaki icracı üye sayısı	Sayı	1	1	1
Yönetim kurulundaki bağımsız üye sayısı	Sayı	2	2	2
Yönetim kurulundaki kadın sayısı	Sayı	1	1	1
Yönetim kurulundaki erkek sayısı	Sayı	5	5	5
Yönetim kurulunda kadın üye oranı	Oran	17	17	17

YÖNETİM KURULU EĞİTİM DURUMU

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Yönetim kurulunda üniversite mezunu üye sayısı	Sayı	6	6	6
Yönetim kurulunda master mezunu üye sayısı	Sayı	3	3	3
Yönetim kurulunda doktora mezunu üye sayısı	Sayı	0	0	0
Yönetim kurulunda doktora sonrası araştırma yapan (post-doc) üye sayısı	Sayı	0	0	0

KURUMSAL YÖNETİM TOPLANTILARI

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Yönetim kurulu üyelerinin, yönetim kurulu toplantılarına katılım oranı (Çağlar Göğüş)	%	100	100	100
Yönetim kurulu üyelerinin, yönetim kurulu toplantılarına katılım oranı (Bora Yalınay)	%	100	100	100
Yönetim kurulu üyelerinin, yönetim kurulu toplantılarına katılım oranı (Burak Kuyan)	%	100	100	100
Yönetim kurulu üyelerinin, yönetim kurulu toplantılarına katılım oranı (Neslihan Sadıkoğlu)	%	100	100	100
Yönetim kurulu üyelerinin, yönetim kurulu toplantılarına katılım oranı (Hüseyin Faik Açıkalın)	%	92	86	94
Yönetim kurulu üyelerinin, yönetim kurulu toplantılarına katılım oranı (Ozan Korkmaz)	%	98	89	85
Komite toplantısına katılım ortalaması	%	100	100	100

KURUMSAL YÖNETİM ÜCRETLENDİRME

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Şirketin yönetiminden sorumlu kişilerin (officer) toplam tazminat miktarı (brüt)	TL	6.456.742,89	14.032.414,68	*
Şirketin yönetiminden sorumlu kişilerin (officer) toplam tazminat miktarı (net)	TL	6.407.736,21	13.925.908,65	*
Yöneticilerin aldığı toplam ücret	TL	23.911.801	32.591.547	-
İcracı olmayan yönetim kurulu üyelerine ödenen toplam ücret	TL	23.911.801	32.591.547	-
Tüm üst düzey yöneticilere ödenen toplam ücret	TL	23.911.801	32.591.547	-
Şirketin en yüksek ücret alan çalışanının yıllık toplam ücretindeki yüzde artışın tüm çalışanların (en yüksek ücret alan çalışan hariç) yıllık toplam ücretindeki ortalama yüzde artışına oranı	%	103	88	-
İcracı olmayan yönetim kurulu üyesinin toplam ücreti	TL	1.062.050,88	2.039.780,76	-

**Yönetimimizin kararı doğrultusunda 2025 ile ilgili veriler yayımlanmamaktadır.*

KURUMSAL YÖNETİM

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
İzin verilen maksimum oy haklarının veya mülkiyet haklarının yüzdesi	%		Oylarda imtiyaz bulunmamaktadır.	
Ön Bildirim Dönemi Günleri / Bir sonraki hissedar toplantısı öncesinde, hissedar teklifinin kabul edilmeyeceği minimum süre	Gün	0	0	0
Raporlama dönemi boyunca en yüksek yönetişim organına iletilen önerilerin toplam sayısını	Sayı	0	0	0
Raporlama dönemi boyunca en yüksek yönetişim organına iletilen şikayetlerin toplam sayısını	Sayı	0	0	0
Raporlama dönemi boyunca en yüksek yönetişim organına iletilen ihbarların toplam sayısı	Sayı	0	0	0
Yönetim kurulu üyelerinin yeniden seçilebileceği en az yıl aralığı	Sayı	1	1	1
İzin verilen azami oy veya sahiplik hakkı yüzdesi	%	23.911.801	32.591.547	Oylarda imtiyaz bulunmamaktadır.
Üst yönetimin yerel istihdamı	%	100	100	100

YOLSUZLUKLA MÜCADELE GÖSTERGELERİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Yolsuzlukla ilgili riskler açısından değerlendirilen operasyonların toplam sayısı	Sayı	0	0	0
Yolsuzlukla ilgili riskler açısından değerlendirilen operasyonların toplam yüzdesi	%	0	0	0
Yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürlerinin iletildiği yönetişim organı (yönetim kurulu, yönetim komitesi vb.) üyelerinin toplam sayısı	Sayı	0	0	0
Yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürlerinin iletildiği yönetişim organı (yönetim kurulu, yönetim komitesi vb.) üyelerinin toplam yüzdesi	%	0	0	0

FİNANSAL PERFORMANS

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
İklim değişikliği için tahsis edilen operasyonel harcamalar (OpEx)	TL	254.492.479	330.460.712*	315.134.641
İklim değişikliği için tahsis edilen sermaye harcamaları (CapEx)	TL	1.853.473.060	2.459.194.283*	1.561.710.979
Kömürle ilgili ekonomik faaliyetler için önemli yatırım harcamaları	TL	0	0	0
Petrolle ilgili ekonomik faaliyetler için önemli yatırım harcamaları	TL	0	0	0
Gazla ilgili ekonomik faaliyetler için önemli yatırım harcamaları	TL	0	0	0
İklim etkisi yüksek sektörlerdeki faaliyetlerden elde edilen net gelir	TL	2.684.048.748	3.094.818.159*	2.939.691.769
İklim etkisi yüksek sektörler dışındaki faaliyetlerden elde edilen net gelir	TL	0	0	0
Biyoçeşitlilik denkleştirmelerinin finansman etkileri (doğrudan ve dolaylı maliyetler)	TL	5.747.150	1.223.803*	585.336
Düşük karbonlu ürünlerden elde edilen gelir	TL	2.684.048.748	3.094.818.159*	2.939.691.769
Sürdürülebilirlik raporlamasından kaynaklanan maaş ve ücretler	TL	109.203.252	202.221.188*	229.656.663
Brüt kâr marjı	%	59	52	46
Faaliyet giderleri	%	5	10	10
FAVÖK marjı	%	76	69	68
FVÖK marjı	%	79	48	52
Net kâr marjı	%	34	35	29
Toplam satış	MWh	729.613	810.127	880.596
Net satışlar	TL	2.684.048.748	3.094.818.159*	2.939.691.769
FAVÖK	TL	2.028.542.849	2.141.152.140*	2.011.600.115
Net kâr	TL	900.270.559	1.092.178.771*	845.427.565

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Yatırım harcamaları	TL	1.900.041.322	2.624.231.801*	1.613.690.182
Toplam aktifler	TL	13.224.429.952	19.384.520.193*	20.338.615.605
İşletme sermayesi	TL	92.620.601	1.060.893.811*	1.304.322.034
Brüt kâr	TL	1.596.463.307	1.624.722.424*	1.346.447.809,00
Brüt kâr marjı	%	59	52	46
Faaliyet giderleri	TL	128.698.260	296.286.669*	298.603.432
FVÖK	TL	2.126.147.804	1.473.483.744*	1.538.845.175
ROA	%	7	6	4
ROE	%	9	8	6
Net finansal borç/Özkaynaklar	TL	0,10	0,08	0,14
Yatırım Tutarı-CapEX	TL	1.900,04	2.624,23*	1.613,69
Operasyonel Harcamalar-OpEx	TL	125,47	286,44*	286,61
Hissedarlara ödenen	TL	761.888.112	695.610.958*	399.509.411*
Kurumlar vergisi gideri	TL	260.872.272	145.137.716	192.352.446
Toplumsal yatırımlar	TL	23.897.676	21.846.601	21.614.077**
Tedarikçilere ödenen	TL	545.987.640	751.444.832*	698.434.991
İşletme faaliyetlerinden nakit akışları	TL	2.867.767.633	1.954.437.323*	1.647.716.357
Net finansal borç	TL	970.993.431	1.155.049.395*	1.336.077.487,00
Çalışanlara yapılan ödemeler ve sağlanan faydalar	TL	109.203.252	202.221.187*	229.656.663
Elde tutulan ekonomik değer	TL	1.086.916.158	1.290.521.823*	1.390.937.025
Ödenen toplam vergi tutarı	TL	179.738.578	155.019.359*	221.153.679
Devletten alınan mali yardımların toplam parasal değeri	TL	0	0	0
Vergi indirimi ve vergi kredilerinin toplam tutarı	TL	0	0	0
Sübvansiyonların tutarı	TL	0	0	0
Yatırım hibeleri, araştırma ve geliştirme hibeleri ve diğer ilgili hibe türlerinin tutarı	TL	0	0	0
Desteklenen önemli altyapı yatırımlarının ve hizmetlerinin toplam tutarı	TL	0	0	0
Dağıtılmamış kâr	TL	5.271.872.098	8.239.203.126*	7.839.693.715
Yeşil yatırım miktarı	TL	1.853.473.060	2.459.194.283*	1.561.710.979
Endüstriyel Dernek Üyelik	TL	26.179	1.373.772	1.912.171
Sponsorluk	TL	3.018.546	2.811.706*	2.531.169

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Toplam bağış miktarı	TL	20.879.130	25.783.819*	19.701.906
Toplam siyasi katkı miktarı	TL	0	0	0
İç ve dış lobicilik harcamalarının tutarı	TL	0	0	0
Lobi derneklerine üyelik için ödenen tutar	TL	0	0	0
Yapılan ayni siyasi katkılar	TL	0	0	0

**2024 yılı verileri, enflasyon muhasebesi uygulaması kaynaklı bir önceki sürdürülebilirlik raporumuza göre farklılık göstermektedir.*
*** Sponsorluk rakamı, bağış rakamı ile birlikte verilmiştir.*

SÜRDÜRÜLEBİLİR TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Raporlama Kılavuzu
Satın alım miktarı	TL	1.523.878.375	2.578.972.104	1.386.753.669,54	İlgili yılda fatura kesilen tüm tedarikçilerle yapılan toplam satın alım miktarını ifade eder.
Yerel satın alma miktarı	TL	1.190.293.097	-2.554.725.684	1.288.268.596	
Yerel satın alma oranı	%	78	99	56	
Toplam tedarikçi sayısı	Sayı	480	484	493	İlgili yılda fatura kesilen tüm tedarikçilerin toplam sayısını ifade eder.
Tedarikçi denetimi	Sayı	480	479	557	Sürdürülebilir Tedarikçi Anketi ve Genel Tedarikçi Anketine yanıt veren tedarikçilerin genel puan ortalaması 40 puan altında olup riskli çıkan tedarikçilere gerçekleştirilecek online veya yüzyüze denetimleri ifade eder.
5 Milyon TL üzerinde satın alım yapılan tedarikçilerindenetim oranı	%	78	99	56	Sürdürülebilir Tedarikçi Anketi ve Genel Tedarikçi Anketine yanıt veren, ilgili yılda 5 milyon ve üzeri satın alım yapılan tedarikçilerin genel puan ortalaması 40 puan altında olup riskli çıkan tedarikçilere gerçekleştirilecek online veya yüzyüze denetimleri ifade eder.
Riskli tedarikçi sayısı	Sayı	n/a	7	2	Sürdürülebilir Tedarikçi Anketi ve Genel Tedarikçi Anketine yanıt veren tedarikçilerin genel puan ortalaması 40 puan altında olan toplam tedarikçi sayısını ifade eder.
Riskli tedarikçi oranı	%	n/a	1,3	0,41	Sürdürülebilir Tedarikçi Anketi ve Genel Tedarikçi Anketine yanıt veren tedarikçilerin toplam tedarikçi sayısına bölünmesi ve çıkan değerin 100 ile çarpılması ile bulunur.
Tedarik zinciri sağlık ve güvenlik iyileştirme oranı	%	n/a	n/a	n/a	Sürdürülebilir Tedarikçi Anketi ve Genel Tedarikçi Anketine yanıt veren, ilgili yılda 5 milyon ve üzeri satın alım yapılan tedarikçilerin genel puan ortalaması 40 puan altında olup riskli çıkan tedarikçilere gerçekleştirilecek online veya yüzyüze denetimleri sonucu DİEP faaliyetlerini tamamlayan tedarikçileri ifade eder.

**2024 yılı verileri, enflasyon muhasebesi uygulaması kaynaklı bir önceki sürdürülebilirlik raporumuza göre farklılık göstermektedir.*
*** Yalnızca anketlere yanıt veren tedarikçiler üzerinden değerlendirme yapılmakta, tüm tedarikçi sayısına oranlanmaktadır.*
**** 2023 yılı raporumuzda "0" olarak belirtilen veriler, çalışmaların başlamadığını belirtmektedir. n/a olarak güncellenmiştir.*
***** Raporlama döneminde denetimler henüz tamamlanmadığından değerlendirme sonuçları ile ilgili olan veriler n/a olarak belirtilmiştir.*

TEDARİK ZİNCİRİ SOSYAL DEĞERLENDİRMELERİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Raporlama Kılavuzu
Sosyal kriterler kullanılarak değerlendirilen yeni tedarikçilerin yüzdesi	%	0	70	74	Sürdürülebilir tedarikçi anketi ve genel tedarikçi anketlerinin gönderildiği tedarikçi sayısı toplamının toplam tedarikçi sayısına bölünmesi ve çıkan değerin 100 ile çarpılması ile bulunur.
Sosyal etkiler açısından değerlendirilen tedarikçi sayısı	Sayı	0	368	493	Sürdürülebilir tedarikçi anketi ve genel tedarikçi anketlerinin gönderildiği tedarikçi sayısı toplamıdır. Her iki ankette de sosyal konularda değerlendirme kriterleri bulunmaktadır.
Önemli ölçüde mevcut ve potansiyel olumsuz sosyal etkilere sahip olduğu tespit edilen tedarikçi sayısı	Sayı	n/a	5	0	Sürdürülebilir tedarikçi anketleri ve genel tedarikçi anketleri sonucu sosyal konularda puan ortalaması 40'ın altında olan tedarikçi sayısı belirtmektedir.
Değerlendirme sonucunda iyileştirmeler üzerinde anlaşmaya varılan önemli mevcut ve potansiyel olumsuz sosyal etkilere sahip olduğu tespit edilen tedarikçilerin yüzdesi	%	n/a	n/a	n/a	Sürdürülebilir tedarikçi anketi ve genel tedarikçi anketlerinin sonuçlarında sosyal kriterlerin ortalama puanı 40 altında kalan tedarikçilere yapılan online ve yüz yüze denetimler sonucu risklilik durumu kanıtlanmış tedarikçi sayısını ifade eder.
Değerlendirme sonucunda ilişkilerin sonlandırıldığı önemli mevcut ve potansiyel olumsuz sosyal etkilere sahip olduğu tespit edilen tedarikçilerin yüzdesi	%	n/a	n/a	n/a	Sürdürülebilir tedarikçi anketi ve genel tedarikçi anketlerinin sonuçlarında sosyal kriterlerin ortalama puanı 40 altında kalan tedarikçilere yapılan online ve yüz yüze denetimler sonucu risklilik durumu kanıtlanmış DİEP faaliyetleri üzerinde mutabık kalınmış ancak ilgili düzeltme ve iyileştirme faaliyetlerini belirlenen sürede tamamlamadığı için iş ilişkisi sonlandırılan tedarikçi sayısını ifade eder.

TEDARİK ZİNCİRİ ÇEVRESEL DEĞERLENDİRMELERİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025	Raporlama Kılavuzu
Çevresel kriterler kullanılarak denetlenen yeni tedarikçilerin yüzdesi	%	0	70	74	Sürdürülebilir tedarikçi anketi ve genel tedarikçi anketlerinin gönderildiği tedarikçi sayısı toplamıdır. Her iki ankette de çevresel konularda değerlendirme kriterleri bulunmaktadır.
Çevresel etkiler açısından değerlendirilen tedarikçi sayısı	Sayı	0	386	493	Sürdürülebilir tedarikçi anketi ve genel tedarikçi anketlerinin gönderildiği tedarikçi sayısı toplamıdır. Her iki ankette de sosyal konularda değerlendirme kriterleri bulunmaktadır.
Önemli düzeyde mevcut ve potansiyel olumsuz çevresel etkilere sahip olduğu belirlenen tedarikçilerin sayısı	Sayı	n/a	15	9	Sürdürülebilir tedarikçi anketleri ve genel tedarikçi anketleri sonucu çevresel konularda puan ortalaması 40'ın altında olan tedarikçi sayısı belirtmektedir.
Değerlendirme sonucunda iyileştirmeler üzerinde anlaşmaya varılan önemli mevcut ve potansiyel olumsuz çevresel etkilere sahip olduğu tespit edilen tedarikçilerin yüzdesi	%	n/a	n/a	n/a	Sürdürülebilir tedarikçi anketi ve genel tedarikçi anketlerinin sonuçlarında çevresel kriterlerin ortalama puanı 40 altında kalan tedarikçilere yapılan online ve yüz yüze denetimler sonucu risklilik durumu kanıtlanmış tedarikçi sayısını ifade eder.
Değerlendirme sonucunda ilişkilerin sonlandırıldığı önemli mevcut ve potansiyel olumsuz çevresel etkilere sahip olduğu tespit edilen tedarikçilerin yüzdesi	%	n/a	n/a	n/a	Sürdürülebilir tedarikçi anketi ve genel tedarikçi anketlerinin sonuçlarında çevresel kriterlerin ortalama puanı 40 altında kalan tedarikçilere yapılan online ve yüz yüze denetimler sonucu risklilik durumu kanıtlanmış DİEP faaliyetleri üzerinde mutabık kalınmış ancak ilgili düzeltme ve iyileştirme faaliyetlerini belirlenen sürede tamamlamadığı için iş ilişkisi sonlandırılan tedarikçi sayısını ifade eder.

ÖDEME VE UYUMLULUK GÖSTERGELERİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Tedarikçilere ait bir faturayı ödenmesi için geçen ortalama süre	Gün	30	30	30
Tedarikçilere standart ödeme koşulları çerçevesinde yapılan ödemelerin yüzdesi	%	100	100	100
Tedarikçilerle ilgili gecikmiş ödemeler için devam eden yasal işlem sayısı	Sayı	0	0	0

YOLSUZLUKLA MÜCADELE UYUM GÖSTERGELERİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürlerinin iletildiği tedarikçilerin toplam sayısı	Sayı	0	0	0
Yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürlerinin iletildiği tedarikçilerin toplam yüzdesi	%	0	0	0

ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ METRİKLERİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
İşçilerin örgütlenme özgürlüğü veya toplu sözleşme yapma haklarının ihlal edilebileceği bakımından önemli risk altında olabilecek tedarikçi sayısı	Sayı	0	0	0

ÇOCUK İŞÇİ METRİKLERİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Çocuk işçi çalıştırma bakımından riskli görülen tedarikçi sayısı	Sayı	0	0	0

ZORLA ÇALIŞTIRMA METRİKLERİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Zorla çalıştırma bakımından riskli görülen tedarikçi sayısı	Sayı	0	0	0

RİSK YÖNETİMİ VE UYUM GÖSTERGELERİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Kalite yönetim sistemlerinin uygulandığı bina ve tesislerin oranı (ISO 14001)	%	100	100	100
Kalite yönetim sistemlerinin uygulandığı bina ve tesislerin oranı (ISO 5001)	%	100	100	100
Kalite yönetim sistemlerinin uygulandığı bina ve tesislerin oranı (ISO 27001)	%	100	100	100
Kalite yönetim sistemlerinin uygulandığı bina ve tesislerin oranı (ISO 45001)	%	100	100	100
Yaygın olarak kabul edilen herhangi bir kalite yönetim sistemi ile sertifikalandırılmış şirket tesislerinin veya yan kuruluşlarının yüzdesi (ISO 14001)	%	100	100	100
Yaygın olarak kabul edilen herhangi bir kalite yönetim sistemi ile sertifikalandırılmış şirket tesislerinin veya yan kuruluşlarının yüzdesi (ISO 5001)	%	100	100	100
Yaygın olarak kabul edilen herhangi bir kalite yönetim sistemi ile sertifikalandırılmış şirket tesislerinin veya yan kuruluşlarının yüzdesi (ISO 27001)	%	100	100	100
Yaygın olarak kabul edilen herhangi bir kalite yönetim sistemi ile sertifikalandırılmış şirket tesislerinin veya yan kuruluşlarının yüzdesi (ISO 45001)	%	100	100	100
Riskin Erken Saptanması Komitesi komite toplantı sayısı	Sayı	6	6	6
Sürdürülebilirlik komitesi toplantı sayısı	Sayı	1	1	2

ETİK HAT PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Etik hat ihbar toplam sayı	Sayı	0	0	0
İşlem yapılan ihbar sayısı	Sayı	0	0	0
Haklı görülerek aksiyon alınan ihbar sayısı	Sayı	0	0	0
Çalışanların endişelerini dile getirebileceği kanallar aracılığıyla yapılan şikayetlerin sayısı	Sayı	0	0	0

HUKUKİ GÖSTERGELER

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Sosyal ve insan hakları faktörlerine ilişkin ihlaller sonucunda maddi para cezaları, cezalar ve tazminatların miktarı	TL	0	0	0
Çalışanlarla bağlantılı ciddi insan hakları sorunları ve olayları için maddi para cezaları, cezalar ve tazminat miktarı	TL	0	0	0
İş hukuku ile ilgili yasal işlemler ya da ihlaller nedeniyle oluşan toplam finansal kayıp	TL	64.595,37 TL	375.298,27 TL	253.014,91 TL
Çalışanlarla ilgili ayrımcılık vakaları nedeniyle açılan davalar sonucu toplam finansal kayıp	TL	0	0	0
Sosyal ve insan hakları faktörlerine ilişkin ihlaller sonucunda maddi para cezaları, cezalar ve tazminatların miktarı	TL	0	0	0
Yolsuzlukla ve rüşvetle mücadele yasalarının ihlali nedeniyle verilen mahkûmiyet kararlarının sayısı	Sayı	0	0	0
Yolsuzluk ve rüşvetle mücadele yasalarının ihlali nedeniyle verilen para cezalarının miktarı	TL	0	0	0
Teyit edilen yolsuzluk veya rüşvet vakalarının sayısı	Sayı	0	0	0
Çalışanların yolsuzluk veya rüşvetle ilgili olaylar nedeniyle işten çıkarıldığı veya disipline verildiği teyit edilmiş olay sayısı	Sayı	0	0	0
Yolsuzluk veya rüşvetle ilgili ihlaller nedeniyle feshedilen veya yenilenmeyen iş ortaklarıyla yapılan sözleşmelerle ilgili teyit edilen vaka sayısı	Sayı	0	0	0
Yasa ve yönetmeliklere önemli uyumsuzluk vakalarının toplam sayısı	Sayı	2	0	0
Para cezalarının uygulandığı vakalar	Sayı	0	0	0
Parasal olmayan yaptırımların uygulandığı vakalar	Sayı	0	0	0
Yasa ve yönetmeliklere uyumsuzluk vakalarında parasal yaptırım uygulanan vakaların toplam sayısı	Sayı	2	0	0
Yasa ve yönetmeliklere uyumsuzluk vakaları için para cezaları tutarı	TL	0	0	0
Şirket tarafından rapor edilen tüm dava giderlerinin toplamı	TL	15.655,80	5.219,50	22.938,28 TL
Kurum veya çalışanları aleyhine açılan yolsuzlukla ilgili kamu davaları sayısı	Sayı	0	0	0
Rekabete aykırı davranışlar ve rekabet karşıtı, tekelci mevzuat ihlalleri ile ilgili olarak raporlama dönemi boyunca devam eden veya tamamlanan yasal işlemlerin sayısı	Sayı	0	0	0
Doğrulanmış çıkar çatışması vakalarının sayısı	Sayı	-	-	0
Doğrulanmış kara para aklama ve/veya içsel bilgiye dayalı işlem vakalarının sayısı	Sayı	-	-	0

VERİ GÜVENLİĞİ VE SİBER GÜVENLİK METRİKLERİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Veri ihlali sayısı	Sayı	0	0	0
Kişisel bilgileri içeren ihlal yüzdesi	%	0	0	0
Etkilenen müşteri sayısı	Sayı	0	0	0
Fiziksel ve/veya siber güvenlik standartları veya mevzuat yükümlülüklerine uyumsuzluk vakalarının sayısı	Sayı	0	0	0

DİJİTAL DÖNÜŞÜM GÖSTERGELERİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Toplam dijital proje sayısı	Sayı	9	5	5
Aktif dijital proje sayısı	Sayı	4	3	3
Tamamlanan dijital proje sayısı	Sayı	4	3	3
Tamamlanan tüm projelerin toplam maliyeti	TL	6,3 milyon	9,4 milyon	9,4 milyon
Santrallerin dijital okuryazarlık oranı	%	100	100	100
Mavi yaka çalışanların dijital okuryazarlık oranı	%	100	100	100
Sürdürülebilir teknolojilere, inovasyona ve dijital dönüşüme yapılan yatırımların sayısı	Sayı	4	3	6
Toplam dijital altyapı yatırım ve hizmet tutarı	TL	6,3 milyon	9,4 milyon	13,87 milyon

MÜŞTERİ İLİŞKİLERİ GÖSTERGELERİ

Gösterge	Birim	2023	2024	2025
Müşteri gizliliğinin ihlaline ilişkin dış taraflardan alınan ve kuruluş tarafından doğrulanan şikâyetler	Sayı	0	0	0
Müşteri gizliliğinin ihlaline ilişkin düzenleyici kurumlardan gelen şikâyetler	Sayı	0	0	0
Müşteri verilerinde tespit edilen toplam sızıntı, hırsızlık veya kayıp sayısı	Sayı	0	0	0
Reklam, tanıtım ve sponsorluk da dâhil olmak üzere pazarlama iletişimiyle ilgili yönetmeliklere ve/veya gönüllü kurallara uyumsuzluk vakalarının toplam sayısı	Sayı	0	0	0
Ürün ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkileriyle ilgili yönetmeliklere ve/veya gönüllü kurallara uyumsuzluk vakalarının toplam sayısı	Sayı	0	0	0
Müşteri memnuniyet oranı	%	n/a	n/a	n/a

* Galata Wind, tüketiciye yönelik değil, işletmeler arası (B2B) bir iş modeli izlemektedir; bu nedenle müşteri memnuniyeti göstergesi raporlamalarda ikincil planda değerlendirilmektedir.

ÜYELİKLER VE İŞ BİRLİKLERİ

ÜYELİKLER

Türkiye Rüzgâr Enerjisi Birliği

Elektrik Üreticileri Derneği

Enerji Yatırımcıları Derneği

Uluslararası Güneş Enerjisi Topluluğu, Türkiye Bölümü

Enerji Ticareti Derneği

Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği

Yatırımcı İlişkileri Derneği

Dünya Enerji Konseyi

Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu

BM Global Compact

Yeşil Yakalı Kadınlar Derneği

İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği

UN Women Empowerment Principles

İŞ BİRLİKLERİ

Aydın Doğan Vakfı

Yuvam Dünya İklim Değişikliği ile Mücadele Derneği

Great Place to Work

T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı

T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı

T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı

Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü

İstanbul Gedik Üniversitesi

GRI, ESRS, TSRS, SASB VE BM SKA ÇAPRAZ REFERANS ENDEKSİ

GRI Beyan ve Göstergeler	ESRS Beyan ve Göstergeler	IFRS S1-S2 / TSRS S1-S2	SASB	BM KİS	SKA	BM KGP	Beyanın Yeri
GRI 2: Genel Göstergeler 2021							
2-1 Kuruluş hakkında detaylı bilgiler	Ayrıca bkz. 2013/34/ EU sayılı direktifin göstergeleri						"Raporumuz Hakkında" ve "Hakkımızda – Şirketimiz Hakkında" bölümlerinde 4-5 ve 24-26. sayfalarda; ayrıca "Rapor İletişim Bilgileri" 353. sayfada yer almaktadır.
2-2 Kuruluşun sürdürülebilirlik raporlamasına dâhil edilen tüm tüzel yapılar	ESRS 1 5.1; ESRS 2 BP-1 §5 (a) ve (b) i			G12		Prensip 7	"Raporumuz Hakkında" bölümünde 4-5. sayfalarda yer almaktadır.
2-3 Raporlama dönemi, sıklığı ve iletişim bilgileri (2-3-a ve 2-3-b)	ESRS 1 §73			G12		Prensip 7	"Raporumuz Hakkında" bölümünde 4-5. sayfada ve "Rapor İletişim Bilgileri" 353. sayfada yer almaktadır.
2-4 Tekrar eden bilgiler	ESRS 2 BP-2 §13, §14 (a), (b)	IFRS S1 Açıklamaların Yeri 60, 61, 62, 63, Raporlamanın Zamanı 64, 65, 66, 67, 68, 69 IFRS S1 Ölçüm Belirsizliği 77, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, Hatalar 83, 84, 85, 86					"Raporumuz Hakkında" bölümünde 4-5. sayfalarda yer almaktadır.
2-5 Bağımsız güvence (Rapor Dış Denetimi)	Ayrıca bkz. (AB) 2022/2464 sayılı direktifin bağımsız güvence gereklilikleri			G13			"Raporumuz Hakkında" ve "Ekler – Sınırlı Güvence Beyanı" bölümlerinde 5 ve 181. sayfalarda yer almaktadır.
2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri	ESRS 2 SBM-1 §40 (a) I, (a) ii, (b), (c), §42 (c)	IFRS S1 İş Modeli ve Değer Zinciri 32, Strateji Karar Alma 33, IFRS S2 İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve Karar Alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21					"Hakkımızda – Şirketimiz Hakkında" ve "İş Modelimiz ve Değer Zinciri Haritamız" bölümlerinde 24-26 ve 43-44. sayfalarda yer almaktadır.
2-7 Çalışanlar	ESRS 2 SBM-1 §40 (a) iii; ESRS S1 S1-6 §50 (a), (b) ve (d), (e), §51, §52					Prensip 7	"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Şirketin Kendi İş Gücü" bölümünde 103-105. sayfalarda ve "Ekler – İnsan Kaynakları ve Sosyal Etki Performans Göstergeleri" 198-208. sayfalarda yer almaktadır.
2-8 Bordroda olmayan çalışanlar	ESRS S1 S1-7 §55, §56						"Şirketin Kendi İş Gücü" bölümünde 103-105. sayfada ve "Ekler – Çalışan Türüne Göre İş Gücü Dağılımı" 208. sayfada yer almaktadır.
2-9 Yönetişim yapısı ve bileşenleri (2-9-a [sadece kamu yararına çalışan kuruluşlar için], 2-9-b, 2-9-c-i, c-ii, c-v ila c-viii)	ESRS 2 GOV-1 §21, §22 (a), §23; ESRS G1 §5 (b) Ayrıca bkz. 2013/34/ EU sayılı direktifin kamu yararına çalışan kuruluşlar için kurumsal yönetim beyanı göstergeleri	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, IFRS S2 Yönetişim 5, 6, 7		G5, L7		Prensip 1, 2	"Hakkımızda – Kurumsal Yönetim Yapımız ve Komiteler" bölümünde 27-34. sayfalarda ve "Ekler – Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Dağılımı" 205. sayfada yer almaktadır.
2-10 Üst yönetim organının atanması ve seçimi	ESRS 2 GOV-1, GOV-2, GOV-3, GOV-4, GOV-5 Bu konu ESRS 1 AR §16'daki sürdürülebilirlik konuları listesinde yer almamaktadır.	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, IFRS S2 Yönetişim 5,6, 7					"Kurumsal Yönetim Yapımız ve Komiteler" bölümünde 27-29. sayfalarda yer almaktadır.
2-11 Üst yönetim organının başkanı	ESRS 2 GOV-1, GOV-2, GOV-3, GOV-4, GOV-5 Bu konu ESRS 1 AR §16'daki sürdürülebilirlik konuları listesinde yer almamaktadır.	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, IFRS S2 Yönetişim 5,6, 7					"Kurumsal Yönetim Yapımız ve Komiteler" bölümünde 27-34. sayfalarda yer almaktadır.
2-12 Etki alanı yönetiminde üst yönetimin rolü	ESRS 2 GOV-1 §22 (c); GOV-2 §26 (a), (b); SBM-2 §45 (d); ESRS G1 §5 (a)	IFRS S1 Yönetişim 26-27, IFRS S2 Yönetişim 5, 6, 7, IFRS S2 29 (g)		G1, G7		Prensip 1, 2	"Hakkımızda – Sürdürülebilirlik Yönetimimiz" ve "İklim Liderliği ve Enerji Dönüşümü – Yönetişim" bölümlerinde 30, 35-36 ve 69. sayfalarda yer almaktadır.
2-13 Etki alanıyönetiminde sorumlulukların devri	ESRS 2 GOV-1 §22 (c) i; GOV-2 §26 (a); ESRS G1 G1-3 §18 (c)	IFRS S1 Yönetişim 26-27, IFRS S2 Yönetişim 5, 6, 7, IFRS S2 29 (g)		G4, G5			"Hakkımızda – Sürdürülebilirlik Yönetimimiz" bölümünde 35-36. sayfalarda yer almaktadır.
2-14 Üst yönetimin sürdürülebilirlik raporlamasındaki rolü	ESRS 2 GOV-5 §36; IRO- 1 §53 (d)	IFRS S1 Amaç 1, 2, 3, 4, IFRS S1 Yönetişim 26-27, IFRS S2 Yönetişim 5, 6, 7, IFRS S2 İklimle İlgili Ölçümler 29 (g)		G1		Prensip 1, 2	"Raporumuz Hakkında" ve "Sürdürülebilirlik Yönetimimiz" bölümlerinde 4-5 ve 35-36. sayfalarda yer almaktadır.
2-15 Çıkar çatışmaları	ESRS G1, G1-1, G1-2, G1-3, G1-4, G1-5, G1-6 Bu konu ESRS 1 AR §16'daki sürdürülebilirlik konuları listesinde yer almamaktadır.	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, IFRS S2 Yönetişim 5,6, 7					"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – İş Etiği" bölümünde 128-130. sayfalarda yer almaktadır.
2-16 Kritik konuların iletişimi	ESRS 2 GOV-2 §26 (a); ESRS G1 G1-1 AR 1 (a); G1-3 §18 (c)						"Sürdürülebilirlik Yönetimimiz" ve "Çalışan Geri Bildirim ve Şikâyet Mekanizmaları" bölümlerinde 35-36 ve 106-108. sayfalarda yer almaktadır.

GRI Beyan ve Göstergeler	ESRS Beyan ve Göstergeler	IFRS S1-S2 / TSRS S1-S2	SASB	BM KİS	SKA	BM KGP	Beyanın Yeri
2-17 Üst yönetimin sürdürülebilirlik konusundaki bilgi düzeyi	ESRS 2 GOV-1 §23	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, IFRS S2 Yönetişim 5, 6, 7, IFRS S2 İklimle İlgili Ölçümler 29 (g) IFRS S1 Yönetişim 26, 27, IFRS S2 Yönetişim 5, 6, 7, IFRS S2 İklimle İlgili Ölçümler 29 (g)					"Kurumsal Yönetim Yapımız ve Komiteler" bölümünde 32-34. sayfalarda yer almaktadır.
2-18 Üst yönetimin performans değerlendirmesi	ESRS 2 GOV-1, GOV-2, GOV-3, GOV-4, GOV-5 Bu konu ESRS 1 AR §16'daki sürdürülebilirlik konuları listesinde yer almamaktadır.	IFRS S2 İklimle İlgili Ölçümler 29 (g)					"Kurumsal Yönetim Yapımız ve Komiteler" bölümünde 31-34. sayfalarda yer almaktadır.
2-19 Ücretlendirme politikaları	ESRS 2 GOV-3 §29 (e) Ayrıca bkz. 2017/828 sayılı Direktifin (AB) borsada işlem gören işletmeler için ücretlendirme raporu göstergeleri	IFRS S1 Yönetişim 26-27, IFRS S2 Yönetişim 5, 6, 7, IFRS S2, IFRS S2 İklimle İlgili Ölçümler 29 (g)		G10			"Kurumsal Yönetim Yapımız ve Komiteler" bölümünde 31. sayfada yer almaktadır.
2-20 Ücret belirleme süreci	ESRS 2 GOV-3 §29 (e) Ayrıca bkz. 2017/828 sayılı Direktifin (AB) borsada işlem gören işletmeler için ücretlendirme raporu göstergeleri	IFRS S1 Yönetişim 26-27, IFRS S2 Yönetişim 5, 6,7, IFRS S2 İklimle İlgili Ölçümler 29 (g)					"Kurumsal Yönetim Yapımız ve Komiteler" bölümünde 31. sayfada yer almaktadır.
2-21 Yıllık toplam verilen ücret oranı (2-21-a ve d 2-21-c)	ESRS S1 S1-16 §97 (b) (c)			L8		Prensip 1, 2	"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Adil Ücret Eşit Ücret" bölümünde 111-113. sayfalarda yer almaktadır.
2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisi hakkında beyan	ESRS 2 SBM-1 §40 (g)	IFRS S2 Strateji, IFRS S1 Strateji		G1			"Yönetimden Mesajlar" ve "Hakkımızda – Entegre Kurumsal Sürdürülebilirlik Stratejimiz" bölümlerinde 7-10 ve 37-42. sayfalarda yer almaktadır.
2-23 Politika taahhütleri (2-23-a-i ve a-iv; 2-23-b, 2-23-d, 2-23-e, 2-23-f) 102-1 İklim değişikliğinin etkilerinin azaltılmasına yönelik geçiş planı 102-2 İklim değişikliğine uyum planı 102-3 Adil geçiş	ESRS 2 GOV-4; MDR-P §65 (b), (c) ve (f); ESRS S1 S1-1 §19, §21, ve §AR 14; ESRS S2 S2-1 §16, §17, §19, ve §AR 16; ESRS S3 S3-1 §14, §16, §17 ve §AR 11; ESRS S4 S4-1 §15, §17, ve §AR 13; ESRS G1 G1-1 §7 ve §AR 1 (b)	IFRS S1 Yönetişim 26-27, IFRS S2 İklimle İlgili Ölçümler 29 (g)		G2, G3, G7, G7.1, HR2, HR2.1, L1.1, E1.1, AC2		Prensip 1, 2, 5, 6, 7	"Entegre Kurumsal Sürdürülebilirlik Stratejimiz", "Toplumsal Etki – İnsan Hakları Politikası" ve "İş Etiği" bölümlerinde 37-42, 100 ve 128-131. sayfalarda yer almaktadır.
2-24 Politika taahhütlerinin uygulamalara dâhil edilmesi	ESRS 2 GOV-2 §26 (b); MDR-P §65 (c); ESRS S1 S1-4 §AR 35; ESRS S2 S2-4 §AR 30; ESRS S3 S3-4 §AR 27; ESRS S4 S4-4 §AR 27; ESRS G1 G1-1 §9 ve §10 (g)	IFRS S1 Yönetişim 26- 27, IFRS S2 Yönetişim 5, 6, 7 IFRS S2 İklimle İlgili Ölçümler 29 (g)		G2, G3, G7, G7.1, HR2, HR2.1, L1.1, E1.1, AC2		Prensip 1, 2, 5, 6, 7	"Entegre Kurumsal Sürdürülebilirlik Stratejimiz" ve "İş Etiği" bölümlerinde 37-42 ve 128-131. sayfalarda yer almaktadır.
2-25 Olumsuz etkileri iyileştirmeye yönelik süreçler 102-1 İklim değişikliğinin etkilerinin azaltılmasına yönelik geçiş planı 102-2 İklim değişikliğine uyum planı 102-3 Adil geçiş	ESRS S1 S1-1 §20 (c); S1-3 §32 (a), (b) ve (e), §AR 31; ESRS S2 S2-1 §17 (c); S2-3 §27 (a), (b) ve (e), §AR 26; S2-4 §33 (c); ESRS S3 S3-1 §16 (c); S3-3 §27 (a), (b) ve (e), §AR 23; S3-4 §33 (c); ESRS S4 S4-1 §16 (c); S4-3 §25 (a), (b) ve (e), §AR 23; S4-4 §32 (c), ESRS G1 G1-1 §10 (a); G1-3 §18 (a)	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37	Nükleer Güvenlik Acil Durum Yönetimi, IF-EU-540a.1, IF-EU-540a.2				"Çalışan Geri Bildirim ve Şikâyet Mekanizmaları" ve "Toplumsal Etki" bölümlerinde 107-109 ve 100-102. sayfalarda yer almaktadır.
2-26 Öneri alınması ve endişelerin dile getirilmesine yönelik mekanizmalar	ESRS S1 S1-3 §AR 32 (d); ESRS S2 S2-3 §AR 27 (d); ESRS S3 S3-3 §AR 24 (d); ESRS S4 S4-3 §AR 24 (d); ESRS G1 G1-1 §10 (a); G1-3 §18 (a)			G8, G8.1		Prensip 1	"Çalışan Geri Bildirim ve Şikâyet Mekanizmaları" ve "Hakkımızda – Paydaş Yönetimimiz" bölümlerinde 107-109 ve 45-46. sayfalarda yer almaktadır.
2-27 Yasal mevzuata uyum	ESRS 2 SMB-3 §48 (d); ESRS E2 E2-4 §AR 25 (b); ESRS S1 S1-17 §103 (c) (d) ve §104 (b); ESRS G1 G1-4 §24 (a)	IFRS S1, S2, ESRS, CDP, TCFD, TSRS, SDG, UNGC, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, Uygunluk Beyanı 72, 73	Su Yönetimi, IF-EU-140a.2, Şebeke Dayanıklılığı IF-EU-550a.1				"İş Etiği – Uyum Yönetimi" bölümünde 128-131. sayfalarda ve "Ekler – Hukuki Göstergeler" 301. sayfada yer almaktadır.

GRI Beyan ve Göstergeler	ESRS Beyan ve Göstergeler	IFRS S1-S2 / TSRS S1-S2	SASB	BM KİS	SKA	BM KGP	Beyanın Yeri
2-28 Kurumsal üyelikler	Politik katılım ESRS 1 §AR 16 kapsamında G1 için bir sürdürülebilirlik konusudur. Dolayısıyla bu GRI beyanı MDR-P, MDR-A, MDR-T ve/veya ESRS 1 §11 ve MDR-M uyarınca kuruluşa özgü ek açıklamalarla öncelikleri doğrultusunda açıklanması gereken bir metriktir.		Nükleer Güvenlik Acil Durum Yönetimi, IF-EU-540a.1, IF-EU-540a.2				"2025'te Öne Çıkanlar – Uluslararası İmza ve Üyelikler" bölümünde 16. sayfada ve "İş Etiği – Uluslararası Çerçeve Bağlılığımız" 130. sayfada yer almaktadır.
2-29 Paydaş katılımı yaklaşımı	ESRS 2 SMB-2 §45 (a) I, (a) iv; ESRS S1 S1-1 §20 (b); S1-2 §25, §27 (e) ve §28; ESRS S2 S2-1 §17 (b); S2-2 §20, §22 (e) ve §23; ESRS S3 S3-1 §16 (b); S3-2 §19, §21 (d) ve §22; ESRS S4 S4-1 §16 (b); S4-2 §18, §20 (d) ve§21			G11			"Hakkımızda – Paydaş Yönetimimiz" ve "Çifte Önemlilik Analizi – Paydaş Görüşleri Analizi" bölümlerinde 45-46 ve 55-58. sayfalarda yer almaktadır.
2-30 Toplu iş sözleşmeleri anlaşmaları	ESRS S1 S1-8 §60 (a) ve §61			L1.2, L6			"Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık – Politika ve Yönetim Yaklaşımımız" ve "Toplumsal Etki – İnsan Hakları Politikası" bölümlerinde 117 ve 100. sayfalarda yer almaktadır.
GRI 3: Material Topics 2021							
3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç	ESRS 2 BP-1 §AR 1 (a); IRO-1 §53 (b) ii, (b) iv	IFRS S1 Önceliklilik 17-18		G7, G7.1, HR3, L2, E2,		Prensip 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	"Çifte Önemlilik Analizi" bölümünde 48-60. sayfalarda yer almaktadır.
3-2 Öncelikli konuların listesi	ESRS 2 SBM-3 §48 (a) ve (g)			HR1, E12		Prensip 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	"Çifte Önemlilik Analizi – Nihai Önceliklendirme ve Sonuçlar" bölümünde 60. sayfada yer almaktadır.
3-3 Öncelikli konuların yönetimi	ESRS 2 SBM-1§ 40 (e); SBM-3 §48 (c) i ve (c) iv; MDR-P, MDR-A, MDR-M, ve MDR-T; ESRS S1 S1-2 §27; S1-4 §39 ve AR 40 (a); S1-5 §47 (b), (c); ESRS S2 S2-2 §22; S2-4 §33, §AR 33 ve §AR 36 (a); S2-5 §42 (b), (c); ESRS S3 S3-2 §21; S3-4 §33, §AR 31, §AR 34 (a); S3-5 §42 (b),(c); ESRS S4 S4-2 §20, S4-4 §31, §AR 30, ve §AR 33 (a); S4-5 §41 (b), (c)	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		G9, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L2, L3, L4, L5, L11, L12, E1, E2, E3, E22, AC1, AC4, AC6, AC7, AC8		Prensip 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	"Çifte Önemlilik Analizi" ve "Ekler – Çifte Önemlilik Analizi Sonuçları" bölümlerinde 59-60 ve 329-349. sayfalarda; öncelikli konuların yönetimi ise "Stratejik Odak Alanları" bölümünde 66-131. sayfalarda yer almaktadır.
GRI 201: Ekonomik Performans 2016							
201-1 Üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değer	ESRS 1-3 § 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6 Bu konu ESRS 1 AR §16'daki sürdürülebilirlik konuları listesinde yer almamaktadır.						"2025'te Öne Çıkanlar – Finansal Performansımız" bölümünde 13. sayfada ve "Ekler – Kurumsal Yönetim ve Finansal Performans Göstergeleri" 296. sayfada yer almaktadır.
201-2 İklim değişikliğinin kuruluşun faaliyetine finansal etkileri ve iklim değişikliği kaynaklı diğer risk ve fırsatlar 102-1 İklim değişikliğinin etkilerinin azaltılmasına yönelik geçiş planı 102-2 İklim değişikliğine uyum planı 102-10 Karbon kredileri	ESRS 2 SBM-3 §48 (a), ve(d), (e); ESRS E1 §18; E1-3 §26; E1-9 §64	IFRS S1 İş Modeli ve Değer Zinciri 32, Finansal durum, Finansal Performans ve Nakit Akışı 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, c, IFRS S2 İş Modeli ve Değer Zinciri 13, IFRS S2 Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9			"İklim Liderliği ve Enerji Dönüşümü – İklim Riskleri ve Fırsatları" bölümünde 73-76. sayfalarda yer almaktadır.
201-3 Tam zamanlı çalışanlara sağlanan haklar planı ve bu kapsamdaki şirket yükümlülükleri ve diğer emeklilik planları	ESRS S1-1, S1-2, S1-3, S1-4, S1-5, S1-6, S1-7, S1-9, S1-10, S1-11, S1- 14, S1-15						"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Adil Ücret Eşit Ücret" bölümünde 111-113. sayfalarda yer almaktadır.

GRI Beyan ve Göstergeler	ESRS Beyan ve Göstergeler	IFRS S1-S2 / TSRS S1-S2	SASB	BM KİS	SKA	BM KGP	Beyanın Yeri
201-4 Devletten alınan finansal destek	Bu konu ESRS 1 AR §16'daki sürdürülebilirlik konuları listesinde yer almamaktadır.						"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Vergi (Vergi Teşvikleri ve Yenilenebilir Enerji Yatırımlarımız)" bölümünde 126-127. sayfalarda yer almaktadır.
GRI 202: Pazardaki Varlık 2016							
202-2 Faaliyette bulunulan bölge yaşayanları arasından istihdam edilen yönetici kadrosu oranı	Toplulukların ekonomik, sosyal ve kültürel hakları S3 için ESRS 1 §AR 16 kapsamında bir sürdürülebilirlik konusudur. Dolayısıyla bu GRI beyanı MDR-P, MDR-A, MDR-T ve/veya ESRS 1 §11 ve MDR-M uyarınca kuruluşa özgü ek açıklamalarla öncelikleri doğrultusunda açıklanması gereken bir metriktir.						"Sorumlu Değer Zinciri ve Paylaşılan Sosyal Etki – Toplumsal Etki (Yerel İstihdam)" bölümünde 100. sayfada yer almaktadır.
GRI 203: Dolaylı Ekonomik Etkiler 2016							
203-1 Desteklenen altyapı yatırımları ve hizmetleri	Toplulukların ekonomik, sosyal ve kültürel hakları S3 için ESRS 1 §AR 16 kapsamında bir sürdürülebilirlik konusudur. Dolayısıyla bu GRI beyanı MDR-P, MDR-A, MDR-T ve/veya ESRS 1 §11 ve MDR-M uyarınca kuruluşa özgü ek açıklamalarla öncelikleri doğrultusunda açıklanması gereken bir metriktir.						"Sorumlu Değer Zinciri ve Paylaşılan Sosyal Etki – Toplumsal Etki" bölümünde 100-102. sayfalarda ve "Ekler – Kurumsal Yönetim ve Finansal Performans Göstergeleri" 296-297. sayfalarda yer almaktadır.
203-2 Önemli dolaylı ekonomik etkiler	ESRS S1 S1-4 §AR 41; ESRS S2 S2-4 §AR 37; ESRS S3 S3-4 §AR 36						"Sorumlu Değer Zinciri ve Paylaşılan Sosyal Etki – Toplumsal Etki" bölümünde 100-102. sayfalarda yer almaktadır.
GRI 204: Satın Alma Uygulamaları 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi	ESRS G1 G1-2 §12	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37						"Sorumlu Değer Zinciri – Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimimiz" bölümünde 97-99. sayfalarda yer almaktadır.
204-1 Yerel tedarikçilere yapılan harcamaların oranı	Toplulukların ekonomik, sosyal ve kültürel hakları S3 için ESRS 1 §AR 16 kapsamında bir sürdürülebilirlik konusudur. Dolayısıyla bu GRI beyanı MDR-P, MDR-A, MDR-T ve/veya ESRS 1 §11 ve MDR-M uyarınca kuruluşa özgü ek açıklamalarla öncelikleri doğrultusunda açıklanması gereken bir metriktir.						"Sorumlu Değer Zinciri – Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimimiz" bölümünde 97-99. sayfalarda ve "Toplumsal Etki (Yerel Tedarik)" 100. sayfada yer almaktadır.
GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi	ESRS G1 G1-1 §7; G1-3 §16 ve §18 (a) ve §24 (b)	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		AC1, AC4, AC6, AC7, AC8			"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – İş Etiği (Uyum Yönetimi)" bölümünde 128-131. sayfalarda yer almaktadır.
205-1 Yolsuzlukla ilgili riskler bakımından değerlendirilen faaliyetler	ESRS G1 G1-3 §AR 5			G6, AC1, AC4, AC6, AC7, AC8			"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – İş Etiği (Uyum Yönetimi / Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele)" bölümünde 128-130. sayfalarda ve "Ekler – Yolsuzlukla Mücadele Göstergeleri" 295. sayfada yer almaktadır.
205-2 Yolsuzlukla mücadele politikaları ve prosedürleri hakkında iletişim ve eğitim	ESRS G1 G1-3 §20, §21 (b) ve(c) ve§AR 7 ve8			AC1, AC3, AC4, AC6, AC7, AC8			"İş Etiği (Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele)" bölümünde 128-130. sayfalarda ve "Ekler – İş Etiği Göstergeleri" 293. sayfada yer almaktadır.
205-3 Teyit edilmiş yolsuzluk vakaları ve alınan önlemler	ESRS G1 G1-4 §25			AC1, AC4, AC5, AC6, AC7, AC8			"İş Etiği (Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele)" bölümünde 129. sayfada ve "Ekler – Yolsuzlukla Mücadele Göstergeleri" 295. sayfada yer almaktadır.

GRI Beyan ve Göstergeler	ESRS Beyan ve Göstergeler	IFRS S1-S2 / TSRS S1-S2	SASB	BM KİS	SKA	BM KGP	Beyanın Yeri
GRI 206: Rekabete Aykırı Davranış 2016							
206-1 Rekabete aykırı davranış, anti- tröst ve tekelci uygulamalarla ilgili yasal işlemler	Bu konu ESRS 1 AR §16'daki sürdürülebilirlik konuları listesinde yer almamaktadır.						"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – İş Etiği" bölümünde 128-131. sayfalarda ve "Ekler – Hukuki Göstergeler" 301. sayfada yer almaktadır.
GRI 207: Vergi 2019							GRI 207: Vergi 2019
207-1 Vergi Yaklaşımı	Bu konu ESRS 1 AR §16'daki sürdürülebilirlik konuları listesinde yer almamaktadır.						"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Vergi" bölümünde 126-127. sayfalarda yer almaktadır.
207-2 Vergi Yönetişimi, kontrolü ve risk yönetimi	Bu konu ESRS 1 AR §16'daki sürdürülebilirlik konuları listesinde yer almamaktadır.						"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Vergi" bölümünde 126-127. sayfalarda yer almaktadır.
207-3 Paydaş katılımı ve vergilendirmeyle ilgili beklentilerin yönetimi	Bu konu ESRS 1 AR §16'daki sürdürülebilirlik konuları listesinde yer almamaktadır.						"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Vergi" bölümünde 126-127. sayfalarda yer almaktadır.
207-4 Her ülke bazında ayrı raporlama	Bu konu ESRS 1 AR §16'daki sürdürülebilirlik konuları listesinde yer almamaktadır.						"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Vergi" bölümünde 126-127. sayfalarda yer almaktadır.
GRI 301: Malzemeler 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi	ESRS E5 E5-1 §12; E5-2 §17; E5-3 §21	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37					"Doğa Pozitif Operasyonlar & Biyoçeşitlilik – Kaynak Kullanımı / Döngüsel Ekonomi" bölümünde 84-87. sayfalarda yer almaktadır.
301-1 Ağırlığa veya hacme göre kullanılan malzemeler	ESRS E5 E5-4 §31 (a)						"Doğa Pozitif Operasyonlar & Biyoçeşitlilik – Kaynak Kullanımı / Döngüsel Ekonomi" bölümünde 84-87. sayfalarda yer almaktadır.
301-2 Kullanılan geri dönüştürülmüş girdi malzemeleri	ESRS E5 E5-4 §31 (c)						"Kaynak Kullanımı / Döngüsel Ekonomi" bölümünde 84-87. sayfalarda yer almaktadır.
301-3 Geri kazanılmış ürünler ve ambalaj malzemeleri	ESRS E5 E5-4 §31 Ürün ve hizmetlerle ilgili kaynak çıkışları ve Atık, E5 için ESRS 1 §AR 16 kapsamındaki sürdürülebilirlik konularıdır. Dolayısıyla bu GRI beyanı MDR-P, MDR-A, MDR-T ve/veya ESRS 1 §11 ve MDR-M uyarınca kuruluşa özgü ek açıklamalarla öncelikleri doğrultusunda açıklanması gereken bir metriktir.						"Kaynak Kullanımı / Döngüsel Ekonomi" bölümünde 84-87. sayfalarda yer almaktadır.
GRI 302: Enerji 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi 102-1 İklim değişikliğinin etkilerinin azaltılmasına yönelik geçiş planı 102-2 İklim değişikliğine uyum planı 102-4 Sera gazı emisyonları azaltım hedefleri ve ilerleme durumu	ESRS E1 E1-2 §25 (c) (d); E1-3 §26; E1-4 §33	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		E1,E3, E4, E4.1, E4.2,E5			"İklim Liderliği ve Enerji Dönüşümü – İklim Stratejisi / Enerji" bölümünde 66-72. sayfalarda yer almaktadır.
302-1 Kuruluş içi dâhili enerji tüketimi (302-1-a, b, c, e veg) 102-2 İklim değişikliğine uyum planı	ESRS E1 E1-5 §37; §38; §AR 32 (a), (c), (e) ve (f)	IFRS S2 İklimle İlgili Metrikler 29,30,31,32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37	Sera Gazı Emisyonları ve Enerji Kaynaklarının Planlanması, IF EU-110a.4 Faaliyet Metrikleri, IF-EU-000.D, IF-EU-000.E D80	E1, E3, E4, E4.1, E4.2,E5, E10			"İklim Liderliği ve Enerji Dönüşümü – Enerji" bölümünde 70-72. sayfalarda ve "Ekler – Enerji Performans Göstergeleri" 186-190. sayfalarda yer almaktadır.

GRI Beyan ve Göstergeler	ESRS Beyan ve Göstergeler	IFRS S1-S2 / TSRS S1-S2	SASB	BM KİS	SKA	BM KGP	Beyanın Yeri
302-2 Kuruluş dışı harici enerji tüketimi	Enerji, ESRS 1 §AR 16 kapsamında E1 için bir sürdürülebilirlik konusudur. Dolayısıyla bu GRI beyanı MDR-P, MDR-A, MDR-T ve/veya ESRS 1 §11 ve MDR-M uyarınca kuruluşa özgü ek açıklamalarla öncelikleri doğrultusunda açıklanması gereken bir metriktir.	IFRS S2, IFRS S2 İklimle İlgili Metrikler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		E1, E3, E4, E4.1, E4.2,E5			"İklim Liderliği ve Enerji Dönüşümü – Enerji" bölümünde 70-72. sayfalarda ve "Ekler – Enerji Performans Göstergeleri" 186-190. sayfalarda yer almaktadır.
302-3 Enerji Yoğunluğu	ESRS E1 E1-5 §40, §42	IFRS S2, IFRS S2 İklimle İlgili Metrikler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		E1, E3, E4, E4.1, E4.2,E5			"İklim Liderliği ve Enerji Dönüşümü – Enerji" bölümünde 70-72. sayfalarda ve "Ekler – Enerji Yoğunluğu ve Diğer Oranlar" 189-190. sayfalarda yer almaktadır.
302-4 Enerji tüketimin azaltılması 102-1 İklim değişikliğinin etkilerinin azaltılmasına yönelik geçiş planı 102-2 İklim değişikliğine uyum planı 102-3 Adil geçiş	ESRS E1-1, E1-2, E1-3, E1-4 Enerji, ESRS 1 §AR 16 kapsamında E1 için bir sürdürülebilirlik konusudur. Dolayısıyla bu GRI beyanı MDR-P, MDR-A, MDR-T ve/veya ESRS 1 §11 ve MDR-M uyarınca kuruluşa özgü ek açıklamalarla öncelikleri doğrultusunda açıklanması gereken bir metriktir.	IFRS S2, IFRS S2 İklimle İlgili Metrikler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		E1, E3, E4, E4.1, E4.2,E5			"İklim Liderliği ve Enerji Dönüşümü – Enerji" bölümünde 70-72. sayfalarda ve "Ekler – Enerji Performans Göstergeleri" 186-190. sayfalarda yer almaktadır.
302-5 Ürün ve hizmetlerin enerji gereksinimlerinde azaltılma 102-1 İklim değişikliğinin etkilerinin azaltılmasına yönelik geçiş planı 102-2 İklim değişikliğine uyum planı 102-3 Adil geçiş 102-4 Sera gazı emisyonları azaltım hedefleri ve ilerleme durumu	ESRS E1-1, E1-2, E1-3, E1-4 Enerji, ESRS 1 §AR 16 kapsamında E1 için bir sürdürülebilirlik konusudur. Dolayısıyla bu GRI beyanı MDR-P, MDR-A, MDR-T ve/veya ESRS 1 §11 ve MDR-M uyarınca kuruluşa özgü ek açıklamalarla öncelikleri doğrultusunda açıklanması gereken bir metriktir.	IFRS S2, IFRS S2 İklimle İlgili Metrikler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		E1, E3, E4, E4.1, E4.2,E5			"İklim Liderliği ve Enerji Dönüşümü – Enerji" bölümünde 70-72. sayfalarda ve "Ekler – SASB Elektrik Tesisi Sürdürülebilirlik Metrikleri" 195-197. sayfalarda yer almaktadır.
GRI 303: Su ve Atık Sular 2018							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi	ESRS E2 §AR 9 (b); E2-1 §12; E2-2 §16 ve§19; E2-3 §20; ESRS E3 E3-1 §9; E3-2 §15, §17, §18; E3-3 §20	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		E1,E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5,			"Doğa Pozitif Operasyonlar & Biyoçeşitlilik – Kaynak Kullanımı (Su Yönetimi)" bölümünde 84-85. sayfalarda yer almaktadır.
303-1 Paylaşılan bir kaynak olarak su ile ilgii konular	ESRS 2 SBM-3 §48 (a); MDR-T §80 (f); ESRS E3 §8 (a); §AR 15 (a); E3-2 §15, §AR 20			E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5, E13			"Doğa Pozitif Operasyonlar & Biyoçeşitlilik – Kaynak Kullanımı (Su Yönetimi)" bölümünde 84-85. sayfalarda ve "Ekler – Su Yönetimi Performans Göstergeleri" 191-192. sayfalarda yer almaktadır.
303-2 Su deşarjıyla ilgili etki alanlarının yönetimi (303-2-iv)	ESRS E2 E2-3 §24			E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5, E13			"Kaynak Kullanımı (Su Yönetimi)" bölümünde 84-85. sayfalarda ve "Ekler – Su Yönetimi Performans Göstergeleri" 191-192. sayfalarda yer almaktadır.
303-3 Su Çekme	ESRS E3-4§28 Su çekimi E3 için ESRS 1 §AR 16 kapsamında bir sürdürülebilirlik konusudur. Dolayısıyla bu GRI beyanı MDR-P, MDR-A, MDR-T ve/veya ESRS 1 §11 ve MDR-M uyarınca kuruluşa özgü ek açıklamalarla öncelikleri doğrultusunda açıklanması gereken bir metriktir.		Su Yönetimi, IF-EU-140a.1	E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5, E13			"Kaynak Kullanımı (Su Yönetimi)" bölümünde 84-85. sayfalarda ve "Ekler – Su Yönetimi Performans Göstergeleri" 191-192. sayfalarda yer almaktadır.
303-4 Su tahliyesi	ESRS E3-4§28 Su deşarjları E3 için ESRS 1 §AR 16 kapsamında bir sürdürülebilirlik konusudur. Dolayısıyla bu GRI beyanı MDR-P, MDR-A, MDR-T ve/ veya ESRS 1 §11 ve MDR-M uyarınca açıklanması gereken kuruma özgü bir metrik kapsamındadır.			E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5			"Kaynak Kullanımı (Su Yönetimi)" bölümünde 84-85. sayfalarda ve "Ekler – Deşarj Ortamına Göre Toplam Su Deşarjı" 192. sayfada yer almaktadır.

GRI Beyan ve Göstergeler	ESRS Beyan ve Göstergeler	IFRS S1-S2 / TSRS S1-S2	SASB	BM KİS	SKA	BM KGP	Beyanın Yeri
303-5 Su tüketimi	ESRS E3-4§28 ESRS E3 E3-4 §28 (a), (b), (d) ve(e)			E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5			"Kaynak Kullanımı (Su Yönetimi)" bölümünde 84-85. sayfalarda ve "Ekler – Su Yönetimi Performans Göstergeleri" 191-192. sayfalarda yer almaktadır.
GRI 304: Biyoçeşitlilik 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi 102-1 İklim değişikliğinin etkilerinin azaltılmasına yönelik geçiş planı 102-2 İklim değişikliğine uyum planı 102-3 Adil Geçiş	ESRS E4 E4-1 §AR 1 (b) ve(d); E4-2 §20 ve§22; E4-3 §25 ve§28 (a); E4-4 §29	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5			"Doğa Pozitif Operasyonlar & Biyoçeşitlilik – Biyoçeşitlilik ve Ekosistemler" bölümünde 89-96. sayfalarda yer almaktadır.
304-1 Koruma altındaki alanlarda ve koruma altındaki alanlar dışındaki yüksek biyoçeşitlilik değerine sahip alanlarda sahip olunan, kiralanan, yönetilen veya bu alanlara bitişik olan operasyonel sahalar (304-1-a-iv ve v)	ESRS E4 §16 (a) i; §19 (a); E4-5 §35			E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5, E15, E16			"Doğa Pozitif Operasyonlar & Biyoçeşitlilik – Biyoçeşitlilik ve Ekosistemler" bölümünde 93-96. sayfalarda yer almaktadır.
304-2 Faaliyetlerin, ürünlerin ve hizmetlerin biyoçeşitlilik üzerindeki önemli etkileri (304-2-a-i, ii, iii, iv, v ve vi; 304-2-b)	ESRS E4 E4-5 §35, §38, §39, §40 (a) ve (c)	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5			"Biyoçeşitlilik ve Ekosistemler" bölümünde 89-95. sayfalarda yer almaktadır.
304-3 Korunan ve yeniden canlandırılan habitatlar (304-3-a ve b)	ESRS E4 E4-3 §28 (b) ve §AR 20 (e); E4-4 §AR 26 (a)			E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5, E17			"Biyoçeşitlilik ve Ekosistemler – Şah RES ve Karacabey Yaban Hayatı Koruma Çalışmalarımız" bölümünde 96. sayfada yer almaktadır.
304-4 Operasyonlardan etkilenen alanlarda yaşam alanları olan IUCN (International Union for Conservation of Nature – Uluslararası Doğayı Koruma Birliği) Tehdit Altındaki Türler Kırmızı Listesi ve ulusal koruma listesinde yer alan türler	ESRS E4 E4-5 §40 (d) i	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5			"Biyoçeşitlilik ve Ekosistemler" bölümünde 93-96. sayfalarda yer almaktadır.
GRI 305: Emisyonlar 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi ve GRI 305 1.2 102-1 İklim değişikliğinin etkilerinin azaltılmasına yönelik geçiş planı 102-2 İklim değişikliğine uyum planı 102-3 Adil Geçiş 102-4 Sera gazı emisyonları azaltım hedefleri ve ilerleme durumu 102-8 GHG emisyon yoğunluğu 102-9 Değer zincirinde sera gazı giderimi	ESRS E1 E1-2 §22; E1-3 §26; E1-4 §33 ve §34 (b); E1-7 §56 (b) ve §61 (c); ESRS E2 §AR 9 (b); E2-1 §12; E2-2 §16 ve §19; E2-3 §20	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5			"İklim Liderliği ve Enerji Dönüşümü – Sera Gazı Emisyonları / Net Sıfır Hedefi ve Karbonsuzlaşma Yol Haritası" bölümünde 77-82. sayfalarda yer almaktadır.
305-1 Doğrudan (Scope 1) GHG emisyonları 102-5 Kapsam-1 GHG emisyonları 102-4 Sera gazı emisyonları azaltım hedefleri ve ilerleme durumu	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (a); §46; §50; §AR 25 (b) ve (c); §AR 39 (a), (d); §AR 40; AR §43 (c), (d)	IFRS S2, IFRS S2 İklimle İlgili Metrikler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5, E6			"İklim Liderliği ve Enerji Dönüşümü – Sera Gazı Emisyonları" bölümünde 77-78. sayfalarda ve "Ekler – Sera Gazı Emisyonları Performans Göstergeleri" 182-185. sayfalarda yer almaktadır.
305-2 Enerji dolaylı (Scope 2) GHG emisyonlar 102-6 Kapsam-2 GHG emisyonları 102-4 Sera gazı emisyonları azaltım hedefleri ve ilerleme durumu	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (b); §46; §49; §50; §AR 25 (b) ve (c); §AR 39 (a), (d); §AR 40; §AR 45 (a), (c), (d), ve (f)	IFRS S2, IFRS S2 İklimle İlgili Metrikler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5, E6			"Sera Gazı Emisyonları" bölümünde 77-78. sayfalarda ve "Ekler – Sera Gazı Emisyonları Performans Göstergeleri" 182-185. sayfalarda yer almaktadır.

GRI Beyan ve Göstergeler	ESRS Beyan ve Göstergeler	IFRS S1-S2 / TSRS S1-S2	SASB	BM KİS	SKA	BM KGP	Beyanın Yeri
305-3 Diğer Dolaylı (Scope 3) GHG emisyonlar 102-7 Kapsam-3 GHG emisyonları 102-4 Sera gazı emisyonları azaltım hedefleri ve ilerleme durumu 102-9 Değer zincirinde sera gazı giderimi	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (c); §51; §AR 25 (b) ve (c); §AR 39 (a), (d); §AR 46 (a) (i), (k)	IFRS S2, IFRS S2 İklimle İlgili Metrikler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5, E7, E7.1			"Sera Gazı Emisyonları" bölümünde 77-78. sayfalarda ve "Ekler – Sera Gazı Emisyonları Performans Göstergeleri" 182-185. sayfalarda yer almaktadır.
305-4 GHG emisyon yoğunluğu 102-8 GHG emisyon yoğunluğu	ESRS E1 E1-6 §53; §54; §AR 39 (c); §AR 53 (a)	IFRS S2, IFRS S2 İklimle İlgili Metrikler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5			"Sera Gazı Emisyonları" bölümünde 77-78. sayfalarda ve "Ekler – Emisyon Yoğunluğu" 185. sayfada yer almaktadır.
305-5 GHG Emisyon Azaltımı (305-5-a, c ve 2.9.5) 102-4 Sera gazı emisyonları azaltım hedefleri ve ilerleme durumu 102-8 GHG emisyon yoğunluğu 102-9 Değer zincirinde sera gazı giderimi	ESRS E1 E1-3 §29 (b); E1-4 §34 (c); §AR 25 (b) ve (c); E1-7 §56	IFRS S2, IFRS S2 İklimle İlgili Metrikler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		E1,E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5			"Sera Gazı Emisyonları" ve "Net Sıfır Hedefi ve Karbonsuzlaşma Yol Haritası" bölümlerinde 77-82. sayfalarda ve "Ekler – Sera Gazı Emisyon Azaltımı" 184. sayfada yer almaktadır.
305-6 Ozon tabakasını incelten maddelerin (ODS) emisyonları	Hava kirliliği E2 için ESRS 1 §AR 16 kapsamında bir sürdürülebilirlik konusudur. Dolayısıyla bu GRI beyanı MDR-P, MDR-A, MDR-T ve/ veya ESRS 1 §11 ve MDR-M uyarınca açıklanması gereken kuruma özgü bir metrik kapsamındadır.	IFRS S2, IFRS S2 İklimle İlgili Metrikler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37	Hava Kalitesi, IF-EU-120a.1	E1,E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5			"Sera Gazı Emisyonları" bölümünde 77-78. sayfalarda ve "Ekler – Sera Gazı Emisyonları Performans Göstergeleri" 182-185. sayfalarda yer almaktadır.
305-7 Azot oksitler (NOx), sülfür oksitler (SOx) ve diğer önemli hava emisyonları	ESRS E2 E2-4 §28 (a); §30 (b) ve (c); §31; §AR 21; §AR 26		Hava Kalitesi, IF-EU-120a.1	E1,E2, E3, E4, E4.1, E4.2,E5, E18			"Sera Gazı Emisyonları" bölümünde 77-78. sayfalarda ve "Ekler – Sera Gazı Emisyonları Performans Göstergeleri" 182-185. sayfalarda yer almaktadır.
GRI 306: Atık 2020							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi	ESRS E5 §AR 7 (a); E5-1 §12; E5-2 §17; E5-3 §21	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		E1,E2, E3, E4, E4.2, E5			"Doğa Pozitif Operasyonlar & Biyoçeşitlilik – Tehlikeli Atık ve Kimyasal Yönetimi / Atık Performansımız" bölümünde 88-89. sayfalarda yer almaktadır.
306-1 Atık üretimi ve atıkla ilgili önemli etkiler	ESRS 2 SBM-3 §48 (a), (c) ii ve iv; ESRS E5 E5-4 §30		Kömür Külü Yönetimi, IF- EU-150a.1, IF-EU-150a.2	E1, E2, E3, E4, E4.2, E5			"Doğa Pozitif Operasyonlar & Biyoçeşitlilik – Tehlikeli Atık ve Kimyasal Yönetimi / Atık Performansımız" bölümünde 88-89. sayfalarda ve "Ekler – Atık Göstergeleri" 193. sayfada yer almaktadır.
306-2 Atıklarla ilgili önemli etkilerin yönetimi (306-2-a ve c)	ESRS E5 E5-2 §17 ve §20 (e) ve (f); E5-5 §40 ve §AR 33 (c)		Kömür Külü Yönetimi, IF- EU-150a.1, IF-EU-150a.2	E1, E2, E3, E4, E4.2, E5			"Tehlikeli Atık ve Kimyasal Yönetimi / Atık Performansımız" bölümünde 88-89. sayfalarda ve "Ekler – Atık Göstergeleri" 193. sayfada yer almaktadır.
306-3 Üretilen atıklar	ESRS E5 E5-5 §37 (a), §38- §40		Kömür Külü Yönetimi, IF- EU-150a.1, IF-EU-150a.2	E1, E2, E3, E4, E4.2, E5, E19			"Tehlikeli Atık ve Kimyasal Yönetimi / Atık Performansımız" bölümünde 88-89. sayfalarda ve "Ekler – Atık Göstergeleri" 193. sayfada yer almaktadır.
306-4 Tehlikeli atıkların taşınması (306-4-a, b, c, e)	ESRS E5 E5-5 §37 (b), §38 ve §40			E1, E2, E3, E4, E4.2, E5, E20			"Atık Performansımız" bölümünde 89. sayfada ve "Ekler – Atık Göstergeleri" 193. sayfada yer almaktadır.
306-5 Bertarafa yönlendirilen atıklar (306-5-a, b, c, e)	ESRS E5 E5-5 §37 (c), §38 ve §40			E1, E2, E3, E4, E4.2, E5,E20			"Atık Performansımız" bölümünde 89. sayfada ve "Ekler – Atık Göstergeleri" 193. sayfada yer almaktadır.

GRI Beyan ve Göstergeler	ESRS Beyan ve Göstergeler	IFRS S1-S2 / TSRS S1-S2	SASB	BM KİS	SKA	BM KGP	Beyanın Yeri
GRI 308: Tedarikçi Çevresel Değerlendirmesi 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetilmesi 102-9 Değer zincirinde sera gazı giderimi	ESRS G1 G1-2 §12 ve §15 (a)	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37					"Sorumlu Değer Zinciri – Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimimiz" bölümünde 97-99. sayfalarda yer almaktadır.
308-1 Çevresel kriterler kullanılarak taranan yeni tedarikçiler	ESRS G1 G1-2 §15 (b)						"Sorumlu Değer Zinciri – Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimimiz" bölümünde 97-99. sayfalarda ve "Ekler – Tedarik Zinciri / Risk Yönetimi ve Uyum Göstergeleri" 298-300. sayfalarda yer almaktadır.
308-2 Tedarik zincirindeki olumsuz çevresel etkiler ve alınan önlemler (308-2-c) 102-9 Değer zincirinde sera gazı giderimi	ESRS 2 SBM-3 §48 (c) i ve iv	IFRS S1 Risk Yönetimi 43- 44, Metrikler ve Hedefler 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, IFRS S2 Strateji 8, IFRS S2 Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, IFRS S2 İklim Esnekliği 22, 23, IFRS S2 Risk Yönetimi, 24, 25, 26, IFRS S2 Metrik ve Hedefler 27, 28, IFRS S2 İklimle İlgili Metrikler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37 IFRS S1 Risk Yönetimi 43- 44, Metrikler ve Hedefler 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, IFRS S2 Strateji 8, IFRS S2 Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, IFRS S2 İklim Esnekliği 22, 23, IFRS S2 Risk Yönetimi, 24, 25, 26, IFRS S2 Metrik ve Hedefler 27, 28, IFRS S2 İklimle İlgili Metrikler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37					"Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimimiz" bölümünde 97-99. sayfalarda ve "Ekler – Tedarik Zinciri / Risk Yönetimi ve Uyum Göstergeleri" 298-300. sayfalarda yer almaktadır.
GRI 401: Çalışanlar 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi 102-3 Adil geçiş	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) ve (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) ve (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) ve (c)	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle				Prensip 1, 2	"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Şirketin Kendi İş Gücü" bölümünde 103-105. sayfalarda yer almaktadır.
401-1 Yeni çalışan işe alımları ve çalışan devir hızı (401-1-b)	ESRS S1 S1-6 §50 (c)						"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Şirketin Kendi İş Gücü" bölümünde 103-105. sayfalarda ve "Ekler – İşten Ayrılan Çalışanlar / Çalışan Devir Oranı" 209-212. sayfalarda yer almaktadır.
401-2 Tam zamanlı çalışanlara sağlanan ve geçici veya yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan yan haklar (401-2-a-ii, a-iii, a-iv, a-v ve b)	ESRS S1 S1-11 §74; §75; §AR 75						"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Adil Ücret Eşit Ücret" bölümünde 111-113. sayfalarda yer almaktadır.
401-3 Ebeveyn İzni (401- 3-a ve b)	ESRS S1 S1-15 §93						"Şirketin Kendi İş Gücü / Adil Ücret Eşit Ücret" bölümlerinde 103-105 ve 111-113. sayfalarda ve "Ekler – Çalışan İzinleri" 212. sayfada yer almaktadır.
GRI 402: İşgücü/Yönetim İlişkileri 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi 102-3 Adil geçiş	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) ve (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) ve (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) ve (c)	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37				Prensip 1, 2	"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Çalışan Geri Bildirim ve Şikâyet Mekanizmaları" bölümünde 106-108. sayfalarda yer almaktadır.
402-1 Operasyonel değişikliklere ilişkin asgari bildirim süreleri	Sosyal diyalog ve Toplu pazarlık S1 için ESRS 1 §AR 16 kapsamındaki sürdürülebilirlik konularıdır. Dolayısıyla bu GRI açıklaması MDR-P, MDR-A, MDR-T ve/veya ESRS 1 §11 ve MDR-M uyarınca kuruluşa özgü ek açıklamalarla öncelikleri doğrultusunda açıklanması gereken bir metriktir.						"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Çalışan Geri Bildirim ve Şikâyet Mekanizmaları" bölümünde 106-108. sayfalarda ve "Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık – Politika ve Yönetim Yaklaşımımız" 115. sayfada yer almaktadır.
GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018							

GRI Beyan ve Göstergeler	ESRS Beyan ve Göstergeler	IFRS S1-S2 / TSRS S1-S2	SASB	BM KİS	SKA	BM KGP	Beyanın Yeri
403-6 Çalışan sağlığının teşvik edilmesi	ESRS S1-13, S1-14 , ESRS S2-2, S2-3, S2-4, S2-5 Sosyal koruma S1 için ESRS 1 §AR 16 kapsamında bir sürdürülebilirlik konusudur. Dolayısıyla bu GRI beyanı MDR-P, MDR-A, MDR-T ve/veya ESRS 1 §11 ve MDR-M uyarınca kuruluşa özgü ek açıklamalarla öncelikleri doğrultusunda açıklanması gereken bir metriktir.						"İş Sağlığı ve Güvenliği" ve "Adil Ücret Eşit Ücret (özel sağlık sigortası)" bölümlerinde 118-120 ve 111-113. sayfalarda yer almaktadır.
403-7 Yapılan işle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması	ESRS S2 S2-4 §32 (a)	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16					"İş Sağlığı ve Güvenliği" bölümünde 116-118. sayfalarda yer almaktadır.
403-8 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki çalışanlar (403-8-a ve b)	ESRS S1 S1-14 §88 (a); §90			L10		Prensip 3	"İş Sağlığı ve Güvenliği" bölümünde 116-118. sayfalarda ve "Ekler – İSG Yönetim Sistemi Kapsam Oranı" 292. sayfada yer almaktadır.
403-9 Mesleki kazalar sonucu yaralanma vakaları (403-9-a-i, a-iii, b-i, b-iii, c-iii, d, e)	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) ve (c); §AR 82			L10, L9			"İş Sağlığı ve Güvenliği" bölümünde 116-118. sayfalarda ve "Ekler – İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Göstergeleri" 243-292. sayfalarda yer almaktadır.
403-10 Mesleki hastalıklar (403-10-a-i, a-ii, b-i, b-ii, c-iii)	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) ve (d); §89; §AR 82						"İş Sağlığı ve Güvenliği" bölümünde 116-118. sayfalarda ve "Ekler – İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Göstergeleri" 243-292. sayfalarda yer almaktadır.
GRI 404: Eğitim ve Geliştirme 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi 102-3 Adil geçiş	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) ve (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) ve (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) ve (c)	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		L4		Prensip 4	"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Eğitim, Yetkinlik ve Gelişim" bölümünde 109-110. sayfalarda yer almaktadır.
404-1 Çalışan başına verilen yıllık ortalama eğitim saati	ESRS S1 S1-13 §83 (b) ve §84			L4		Prensip 4	"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Eğitim, Yetkinlik ve Gelişim" bölümünde 109-110. sayfalarda ve "Ekler – Eğitim Göstergeleri" 215, 218-220. sayfalarda yer almaktadır.
404-2 Çalışan yeteneklerini geliştirmeye yönelik programlar ve bir üst seviye programa geçiş için destek faaliyetleri (404-2-a) 102-3 Adil geçiş	ESRS S1 S1-1 §AR 17 (h)			L4		Prensip 4	"Eğitim, Yetkinlik ve Gelişim" bölümünde 109-110. sayfalarda yer almaktadır.
404-3 Düzenli performans ve kariyer değerlendirmeleri alan çalışanların yüzdesi	ESRS S1 S1-13 §83 (a) ve §84			L4		Prensip 4	"Eğitim, Yetkinlik ve Gelişim" bölümünde 109-110. sayfalarda ve "Ekler – Çalışan Bağlılığı ve Performans" 213. sayfada yer almaktadır.
GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi 102-3 Adil geçiş	ESRS S1 §24 (a), S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) ve (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) ve (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) ve (c)	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37				Prensip 1, 2	"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık" bölümünde 114-115. sayfalarda yer almaktadır.
405-1 Yönetim kadrosu ve çalışanlar bağlamında çeşitlilik (405-1-a-i ve iii, 405-1-b)	ESRS 2 GOV-1 §21 (d); ESRS S1 S1-6 §50 (a); S1-9 §66 (a), (b); S1-12 §79	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, IFRS S2 5, 6, 7		L10 ,L7		Prensip 1, 2, 5, 6, 7	"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık" bölümünde 114-115. sayfalarda, "Kurumsal Yönetim Yapımız (Yönetim Kurulu Çeşitliliği)" 32-34. sayfalarda ve "Ekler – Çalışan Dağılımı / Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu Dağılımı" 198-207. sayfalarda yer almaktadır.
405-2 Kadınların temel maaş ve ücretlerinin erkeklere oranı	ESRS S1 S1-16 §97 ve §98			L10, L8		Prensip 1, 2, 5, 6, 7	"Adil Ücret Eşit Ücret / Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık" bölümlerinde 111-115. sayfalarda yer almaktadır.

GRI Beyan ve Göstergeler	ESRS Beyan ve Göstergeler	IFRS S1-S2 / TSRS S1-S2	SASB	BM KİS	SKA	BM KGP	Beyanın Yeri
GRI 406: Ayrımcılık 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi 102-3 Adil geçiş	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); §24 (a) ve (d); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) ve (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) ve (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) ve (c); ESRS S4 §10 (b); S4-1 §13; §16 (c); S4-2 §20; S4-4 §31; §32 (a) ve (b); §35; §AR 30; §AR 33 (a); S4-5 §38; §41 (b) ve (c)	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		L1, L2, L3, L4 ,L5 L10, L11, L12		Prensip 1, 2, 5, 6, 7	"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (Politika ve Yönetim Yaklaşımımız)" bölümünde 115. sayfada yer almaktadır.
406-1 Ayrımcılık vakaları ve alınan düzeltici önlemler	ESRS S1 S1-17 §97, §103 (a), §AR 103			L1, L2, L3, L4, L5 L10, L11, L12		Principles 1, 2, 5, 6, 7	"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (Politika ve Yönetim Yaklaşımımız)" bölümünde 115. sayfada ve "Ekler – Ayrımcılık" 217. sayfada yer almaktadır.
GRI 407: Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi 102-3 Adil geçiş	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) ve (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) ve (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) ve (c)	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		L1, L2, L3, L4 ,L5 L10, L11, L12			"Toplumsal Etki (İnsan Hakları Politikası)" bölümünde 100. sayfada ve "Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimimiz" 97-99. sayfalarda yer almaktadır.
407-1 Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının risk altında olabileceği operasyonlar ve tedarikçiler	Örgütlenme özgürlüğü ve Toplu pazarlık ESRS 1 §AR 16 kapsamında S1 ve S2 için sürdürülebilirlik konularıdır. Dolayısıyla bu GRI açıklaması MDR-P, MDR-A, MDR-T ve/veya ESRS 1 §11 ve MDR-M uyarınca kuruluşa özgü ek açıklamalarla öncelikleri doğrultusunda açıklanması gereken bir metriktir.			L1, L2, L3, L4 ,L5 L10, L11, L12			"Sorumlu Değer Zinciri ve Paylaşılan Sosyal Etki – Toplumsal Etki (İnsan Hakları Politikası)" bölümünde 100. sayfada ve "Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimimiz" 97-99. sayfalarda yer almaktadır.
GRI 408: Çocuk İşçi 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi 102-3 Adil geçiş	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); §22; S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) ve (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); §18; S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) ve (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) ve (c)	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		L1, L2, L3, L4, L5 L10, L11, L12			"Toplumsal Etki (İnsan Hakları Politikası)" bölümünde 100. sayfada ve "Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimimiz" 97-99. sayfalarda yer almaktadır.
408-1 Çocuk işçiliği vakaları açısından önemli risk altındaki operasyonlar ve tedarikçiler (408-1-a-i, b, c)	ESRS S1 §14 (g); S1-1 §22 ESRS S2 §11 (b); S2-1 §18			L1, L2, L3, L4, L5 L10, L11, L12			"Toplumsal Etki (İnsan Hakları Politikası)" bölümünde 100. sayfada ve "Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimimiz" 97-99. sayfalarda yer almaktadır.
GRI 409: Zorla Çalıştırma 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi 102-3 Adil geçiş	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); §22; S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) ve (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); §18; S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) ve (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) ve (c)	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37		L1, L2, L3, L4 ,L5 L10, L11, L12			"Toplumsal Etki (İnsan Hakları Politikası)" bölümünde 100. sayfada ve "Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimimiz" 97-99. sayfalarda yer almaktadır.
409-1 Zorla veya zorunlu çalıştırma vakaları açısından önemli risk altındaki operasyonlar ve tedarikçiler	ESRS S1 §14 (f); S1-1 §22 ESRS S2 §11 (b); ESRS S2-1 §18			L1, L2, L3, L4, L5 L10, L11, L12			"Toplumsal Etki (İnsan Hakları Politikası)" bölümünde 100. sayfada ve "Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimimiz" 97-99. sayfalarda yer almaktadır.

GRI Beyan ve Göstergeler	ESRS Beyan ve Göstergeler	IFRS S1-S2 / TSRS S1-S2	SASB	BM KİS	SKA	BM KGP	Beyanın Yeri
GRI 410: Güvenlik Uygulamaları 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi	ESRS S3 §9 (b); S3-1 §12, ve §16 (c); S3-2 §21; S3-4 §32 (a), (d), §33 (a) ve (b), §35, 36; §AR 31, §AR 34 (a); S3-5 §39, §43	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37					"Sorumlu Değer Zinciri ve Paylaşılan Sosyal Etki – Toplumsal Etki (İnsan Hakları Politikası)" bölümünde 100-102. sayfalarda yer almaktadır.
410-1 İnsan hakları politikaları veya prosedürleri konusunda eğitimli güvenlik personeli	Güvenlikle ilgili etkiler S3 için ESRS 1 §AR 16 kapsamında yer alan bir sürdürülebilirlik konusudur. Dolayısıyla bu GRI beyanı MDR-P, MDR-A, MDR-T ve/veya ESRS 1 §11 ve MDR-M uyarınca kuruluşa özgü ek açıklamalarla öncelikleri doğrultusunda açıklanması gereken bir metriktir.						"Sorumlu Değer Zinciri ve Paylaşılan Sosyal Etki – Toplumsal Etki (İnsan Hakları Politikası)" bölümünde 100-102. sayfalarda yer almaktadır.
GRI 411: Yerli Halkların Hakları 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi 102-3 Adil geçiş	ESRS S3 §9 (b); S3-1 §12, §15 ve §16 (c); S3-2 §21; S3-4 §32 (a), (d), §33 (a) ve (b), §35, 36; §AR 31, §AR 34 (a); S3-5 §39, §43	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37					"Sorumlu Değer Zinciri ve Paylaşılan Sosyal Etki – Toplumsal Etki (İnsan Hakları Politikası)" bölümünde 100-102. sayfalarda yer almaktadır.
411-1 Yerli halkların haklarını içeren ihlal vakaları	ESRS S3 S3-1 §16 (c), AR 12; S3-4 §30, §32 (b), §33 (b), §36			L10			"Sorumlu Değer Zinciri ve Paylaşılan Sosyal Etki – Toplumsal Etki (İnsan Hakları Politikası)" bölümünde 100-102. sayfalarda yer almaktadır.
GRI 413: Yerel Topluluklar 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi 102-3 Adil geçiş	ESRS S3 §9 (b); S3-1 §12, ve §16 (c); S3-2 §21; S3-4 §32 (a), (d), §33 (a) ve (b), §35, 36; §AR 31, §AR 34 (a); S3-5 §39, §43	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37					"Sorumlu Değer Zinciri ve Paylaşılan Sosyal Etki – Toplumsal Etki" bölümünde 100-102. sayfalarda yer almaktadır.
413-1 Yerel toplum katılımı, etki değerlendirmeleri ve kalkınma programları ile operasyonlar	ESRS S3 S3-2 §19; S3-3 §25; S3-4 §AR 34 (c)		Enerji Erişilebilirliği, IF-EU-240a.1, IF-EU-240a.2, IF-EU-240a.3, IF-EU-240a.4	L10			"Sorumlu Değer Zinciri ve Paylaşılan Sosyal Etki – Toplumsal Etki" bölümünde 100-102. sayfalarda ve "Biyoçeşitlilik ve Ekosistemler – Şah RES ve Karacabey Yaban Hayatı Koruma Çalışmalarımız" 96. sayfada yer almaktadır.
413-2 Yerel topluluklar üzerinde belirgin fiili ve potansiyel olumsuz etkileri olan faaliyetler (413-2-a-ii)	ESRS 2 SBM-3 48 (c); ESRS S3 §9 (a) i ve (b)			L10			"Sorumlu Değer Zinciri ve Paylaşılan Sosyal Etki – Toplumsal Etki" bölümünde 100-102. sayfalarda yer almaktadır.
GRI 414: Tedarikçi Sosyal Değerlendirmesi 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi 102-3 Adil geçiş	ESRS G1 G1-2 §12 ve §15 (a)	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37					"Sorumlu Değer Zinciri – Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimimiz" bölümünde 97-99. sayfalarda yer almaktadır.
414-1 Sosyal kriterler kullanılarak taranan yeni tedarikçiler	ESRS G1 G1-2 §15 (b)						"Sorumlu Değer Zinciri – Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimimiz" bölümünde 97-99. sayfalarda ve "Ekler – Tedarik Zinciri Sosyal Değerlendirmeleri" 298-299. sayfalarda yer almaktadır.
414-2 Tedarik zincirindeki olumsuz sosyal etkiler ve alınan önlemler (414-2-c) 102-3 Adil geçiş	ESRS 2 SBM-3 §48 (c) i ve iv						"Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimimiz" bölümünde 97-99. sayfalarda ve "Ekler – Tedarik Zinciri Sosyal Değerlendirmeleri" 298-299. sayfalarda yer almaktadır.
GRI 415: Kamu Politikası 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi	ESRS G1 G1-5 §27	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37					"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – İş Etiği" bölümünde 129. sayfada yer almaktadır.

GRI Beyan ve Göstergeler	ESRS Beyan ve Göstergeler	IFRS S1-S2 / TSRS S1-S2	SASB	BM KİS	SKA	BM KGP	Beyanın Yeri
415-1 Politik katkılar	ESRS G1 G1-5 §29 (b)						"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – İş Etiği" bölümünde 129. sayfada ve "Ekler – Kurumsal Yönetim ve Finansal Performans Göstergeleri" 297. sayfada yer almaktadır.
GRI 416: Müşteri Sağlığı ve Güvenliği 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimi	ESRS S4 §10 (b); S4-1 §13, §16 (c); S4-2 §20; S4-4 §31; §32 (a) ve (b), §35, §AR 30, §AR 33 (a); S4-5 §38, §41 (b) ve (c)	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37					"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – İş Etiği (Kalite ve Müşteri Yönetim Sistemleri)" bölümünde 131. sayfada yer almaktadır.
416-1 Ürün ve hizmet kategorilerinin sağlık ve güvenlik etkilerinin değerlendirilmesi	Tüketicilerin ve son kullanıcıların kişisel güvenliği ESRS 1 §AR 16 kapsamında S4 için bir sürdürülebilirlik konusudur. Dolayısıyla bu GRI beyanı MDR-P, MDR-A, MDR-T ve/veya ESRS 1 §11 ve MDR-M uyarınca kuruluşa özgü ek açıklamalarla öncelikleri doğrultusunda açıklanması gereken bir metriktir.						"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – İş Etiği (Kalite ve Müşteri Yönetim Sistemleri)" bölümünde 131. sayfada ve "Ekler – Müşteri İlişkileri Göstergeleri" 303. sayfada yer almaktadır.
416-2 Ürün ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkileri ile ilgili uyumsuzluk vakaları	ESRS S4 S4-4 §35						"Ekler – Hukuki Göstergeler / Müşteri İlişkileri Göstergeleri" bölümünde 301 ve 303. sayfalarda yer almaktadır.
	ESRS S4		Nihai Kullanım Verimliliği ve Talep, IF-EU-420a.1, IF-EU-420a.2, IF-EU-420a.3 Şebeke Dayanıklılığı, IF-EU-550a.2 Faaliyet Metrikleri, IF-EU-000.A, IF-EU-000.B, IF-EU-000.C Nükleer Güvenlik ve Acil Durum Yönetimi, IF- EU-540a.1, IF-EU- 540a.12				İlgili faaliyet metrikleri (üretilen/satılan elektrik vb.) "Ekler – Kilit Performans Göstergeleri (SASB Elektrik Tesisleri ve Güç Jeneratörleri / Enerji Satışı)" bölümünde 186-197. sayfalarda yer almaktadır. Nükleer güvenlik, nihai kullanım verimliliği ve şebeke güvenilirlik endeksleri (SAIDI/SAIFI/CAIDI), toptan ve %100 yenilenebilir üretim modelimiz gereği faaliyetlerimizle ilgili değildir.
GRI 417: Pazarlama ve Etiketleme 2016							
417-1 Ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleme için gereklilikler	Tüketiciler ve son kullanıcılar için bilgilendirme ilgili olası etkiler ESRS 1 §AR 16 kapsamında S4 için bir sürdürülebilirlik konusudur. Dolayısıyla bu GRI beyanı MDR-P, MDR-A, MDR-T ve/veya ESRS 1 §11 ve MDR-M uyarınca kuruluşa özgü ek açıklamalarla öncelikleri doğrultusunda açıklanması gereken bir metriktir.						"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – İş Etiği (Kalite ve Müşteri Yönetim Sistemleri)" bölümünde 131. sayfada ve "Ekler – Müşteri İlişkileri Göstergeleri" 303. sayfada yer almaktadır.
417-2 Ürün ve hizmet bilgileri ve etiketleme ile ilgili uygunsuzluk vakaları	ESRS S4 S4-4 §35						"Ekler – Hukuki Göstergeler / Müşteri İlişkileri Göstergeleri" bölümünde 301 ve 303. sayfalarda yer almaktadır.
417-3 Pazarlama iletişimiyle ilgili uyumsuzluk vakaları	ESRS S4 S4-4 §35						"Ekler – Hukuki Göstergeler / Müşteri İlişkileri Göstergeleri" bölümünde 301 ve 303. sayfalarda yer almaktadır.

GRI Beyan ve Göstergeler	ESRS Beyan ve Göstergeler	IFRS S1-S2 / TSRS S1-S2	SASB	BM KİS	SKA	BM KGP	Beyanın Yeri
GRI 418: Müşteri Gizliliği 2016							
3-3 Öncelikli konuların yönetimii	ESRS S4 §10 (b); S4-1 §13 ve §16 (c); S4-2 §20; S4-4 §31, §32 (a) ve (b), §35, §AR 30, §AR 33 (a); S4-5 §38, §41 (b) ve (c)	IFRS S1 Yönetişim 26, 27, Strateji 28, 29, Sürdürülebilirlikle İlgili Risk ve Fırsatlar 30, 31, İş modeli ve değer zinciri 32, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, Risk Yönetimi 43, 44, Ölçütler ve hedefler, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, Rehberlik kaynakları 54, 55, 56, 57, 58, 59, IFRS S2 Strateji 8,9, İklimle İlgili Risk ve Fırsatlar, 10, 11, 12, İş Modeli ve Değer Zinciri 13, Stateji ve karar alma 14, Finansal Durum, Finansal Performans ve Nakit Akışları 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, İklim Esnekliği 22,23, Risk Yönetimi 24, 25, 16, Ölçütler ve Hedefler 27, 28, İklimle İlgili Ölçütler 29, 30, 31, 32, İklimle İlgili Hedefler 33, 34, 35, 36, 37					"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Bilgi Güvenliği ve Dijitalleşme / Kişisel Verilerin Korunması (KVKK)" bölümünde 119-122. sayfalarda yer almaktadır.
418-1 Müşteri gizliliğinin ihlaline ve müşteri verilerinin kaybına ilişkin doğrulanmış şikayetler	ESRS S4 S4-3 §AR 23; S4-4 §35		Şebeke Dayanıklılığı, IF-EU-550a.1				"İnsan, Güvenlik ve Dönüştürücü Kültür – Bilgi Güvenliği ve Dijitalleşme / Kişisel Verilerin Korunması (KVKK)" bölümünde 119-122. sayfalarda ve "Ekler – Veri Güvenliği ve Siber Güvenlik Metrikleri / Müşteri İlişkileri Göstergeleri" 302-303. sayfalarda yer almaktadır.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLKELERİ UYUM İNDEKSİ

(TÜRKİYE SERMAYE PİYASASI KURULU TEBLİĞİNE GÖRE)

KURUMSAL YÖNETİM UYUM TABLOSU (SPK TEBLİĞİNE GÖRE)

		UYUM DURUMU					
		EVET	HAYIR	KISMEN	İLGİSİZ	AÇIKLAMA	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ BAĞLANTI
	A. GENEL İLKELER						
	A1. Strateji, Politika ve Hedefler						
A 1.1	Ortaklık yönetim kurulu tarafından öncelikli çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim (ESG (ÇSY)) konuları, riskleri ve fırsatları belirlenmiştir.	X				Galata Wind, AA1000SES Standardına uygun olarak ilk sürdürülebilirlik öncelik çalışmasını 2022 yılında gerçekleştirmiştir. Yönetim Kurulu tarafından onaylanan öncelikler internet sitesi üzerinden yayımlanmaktadır. Ayrıca sürdürülebilir kalkınma amaçları temelinde bir risk ve fırsat çalışması da bulunmaktadır. Sürdürülebilirlik politikalarımız ve raporlarımız internet sitemiz üzerinde yer almaktadır. Şirket iklim değişikliğinden kaynaklı olası risklerini ve önemli riskleri azaltma stratejilerini Sürdürülebilirlik Raporunda yayımlanmıştır	
A 1.1	Ortaklık yönetim kurulu tarafından ESG (ÇSY) politikaları (Örn: Çevre Politikası, Enerji Politikası, İnsan Hakları ve Çalışan Politikası vb.) oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.	X				Sürdürülebilirlik politikalarımız internet sitemiz üzerinde yer almaktadır.	Politikalarımız
A 1.2	ESG (ÇSY) politikaları kapsamında belirlenen kısa ve uzun vadeli hedefler kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind Enerji A.Ş. 2024 yılı finans-dışı performanslarının odak alanları doğrultusunda açıklandığı Sürdürülebilirlik Raporu'nu 2025 yılında yayımlanmıştır. Rapor kapsamında BM SKA uyumlu hedeflerini kamuya açıklamıştır.	
	A2. Uygulama/İzleme						
A2.1	ESG (ÇSY) politikalarının yürütülmesinden sorumlu komiteler ve/veya birimler ile ESG (ÇSY) konularıyla ilgili ortaklıktaki en üst düzey sorumlular ve görevleri belirlenerek kamuya açıklanmıştır.	X				2022 yılında doğrudan Yönetim Kurulu'na bağlı olarak kurulan Sürdürülebilirlik Komitesi, Şirket'in en üst düzey karar mevkiinde sürdürülebilirlikle ilgili konuların ele alınmasını, yönetilmesini izlemekte ve denetlemektedir.	
A2.1	Sorumlu komite ve/veya birim tarafından, politikalar kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler yıl içinde en az bir kez yönetim kuruluna raporlanmıştır.	X				Sürdürülebilirlik Komitesi 2022 yılında kurulmuş ve ilk toplantısını Aralık 2022'de gerçekleşmiştir. Komite Görev ve Sorumlulukları dokümanında yılda 4 kez toplanması ve yönetim kuruluna toplantı sonuçlarını aktarması yer almaktadır. 2025 yılında ilgili komite 4 kez toplanmıştır.	

		UYUM DURUMU					
		EVET	HAYIR	KISMEN	İLGİSİZ	AÇIKLAMA	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ BAĞLANTI
A2.2	ESG (ÇSY) hedefleri doğrultusunda uygulama ve eylem planları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.	X				BM tarafından Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (BM SKA) olarak adlandırılan bu 17 amaç, Galata Wind'in de sürdürülebilirlik stratejisi hazırlanırken, öncelikli odak alanları belirlenirken diğer standart ve kodlar gibi dikkate alınmış, önceliklerimize uygun biçimde hedeflerimizle bir arada değerlendirilmiştir. Galata Wind Enerji A.Ş. 2022 yılında BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalamıştır.	
A2.3	ESG (ÇSY) Kilit Performans Göstergeleri (KPG) ile söz konusu göstergelere yıllar bazında ulaşma düzeyi kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind, sürdürülebilirlik raporu kapsamında tüm sürdürülebilirlik performansını verinin ulaşılabilirliği doğrultusunda baz yıl ile karşılaştırmalı (son 3 yıl) baz alarak açıklamaya çalışmıştır.	
A2.4	İş süreçlerine veya ürün ve hizmetlere yönelik sürdürülebilirlik performansını iyileştirici faaliyetler kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind Enerji A.Ş. 2024 Sürdürülebilirlik Raporu 1 Ocak 2024 ile 31 Aralık 2024 tarihleri arasındaki şirketin sürdürülebilirlik performanslarını içermektedir. 2024 Sürdürülebilirlik Raporunda yayımlanmıştır.	
	A3. Raporlama						
A 3.1	Faaliyet raporlarında ortaklığın sürdürülebilirlik performansına, hedeflerine ve eylemlerine ilişkin bilgi anlaşılabilir, doğru ve yeterli bir şekilde verilmiştir.	X				Galata Wind Enerji A.Ş. sürdürülebilirlik performanslarını içeren raporlarını, faaliyet raporundan bağımsız olarak internet sitesi üzerinden paydaşları ile paylaşmaktadır.	
A 3.2	Ortaklık tarafından, faaliyetlerinin Birleşmiş Milletler (BM) 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından hangileri ile ilişkili olduğuna ilişkin bilgi kamuya açıklanmıştır.	X				Paydaşlarımızın ulaşabileceği her kanaldan BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına olan katkımızı ayrıntılı olarak paylaşıyoruz.	
A 3.3	ESG (ÇSY) konularında aleyhte açılan ve/veya sonuçlanan, ESG (ÇSY) politikaları açısından önemli nitelikteki ve/veya faaliyetleri önemli ölçüde etkileyecek davalar kamuya açıklanmıştır.	X				Bu bilgiler sürdürülebilirlik raporumuzun ekinde yer alan GRI İndeksi kapsamında açıklanmaktadır.	
	A4. Doğrulama						
A4.1	Ortaklığın ESG (ÇSY) Kilit Performans ölçümleri bağımsız üçüncü tarafça doğrulanmış ve kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind 2024 Sürdürülebilirlik Raporunda bağımsız doğrulama almıştır.	
	B. ÇEVRESEL İLKELER						
B1	Ortaklık, çevre yönetimi alanındaki politika ve uygulamalarını, eylem planlarını, çevresel yönetim sistemlerini (ISO 14001 standardı ile bilinmektedir) ve programlarını kamuya açıklamıştır	X				Galata Wind ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi sertifikasına sahiptir. Detaylı bilgiler internet sitesinde yer almaktadır. Kapsamlı performansı ise 2024 Sürdürülebilirlik Raporunda açıklanmıştır.	
B2	Çevre yönetimine ilişkin bilgilerin verilmesinde hazırlanan çevresel raporlara ilişkin olarak raporun kapsamı, raporlama dönemi, raporlama tarihi, raporlama koşulları ile ilgili kısıtlar kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind, 2024 yılı sürdürülebilirlik raporu kapsamında tüm çevresel verilerini geriye dönük üç yılı da kapsayacak biçimde yayımlanmaktadır.	

		UYUM DURUMU					
		EVET	HAYIR	KISMEN	İLGİSİZ	AÇIKLAMA	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ BAĞLANTI
B4	Menfaat sahipleri (Yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve çalışanlar gibi) bazında performans teşvik sistemleri kapsamında ödüllendirme kriterlerine dâhil edilen çevresel hedefler kamuya açıklanmıştır.		X			Henüz açıklanmamıştır.	
B5	Öncelikli olarak belirlenen çevresel sorunların iş hedeflerine ve stratejilerine nasıl entegre edildiği kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind, 2024 yılı sürdürülebilirlik raporu kapsamında tüm çevresel verilerini geriye dönük üç yılı da kapsayacak biçimde yayımlanmaktadır. Ayrıca rapor kapsamında tüm çevresel stratejileri ile iklim değişikliği politikası ve hedeflerine de ulaşılabilmektedir.	
B7	Operasyon süreci dâhil ortaklık değer zinciri boyunca tedarikçi ve müşterileri de kapsayacak şekilde çevresel konuların nasıl yönetildiği, iş hedeflerine ve stratejilere nasıl entegre edildiği kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind, 2024 yılı sürdürülebilirlik raporu kapsamında tüm çevresel verilerini geriye dönük üç yılı da kapsayacak biçimde yayımlanmaktadır. Ayrıca rapor kapsamında tüm çevresel stratejileri ile iklim değişikliği politikası ve hedeflerine de ulaşılabilmektedir.	
B8	Çevre konusunda ilgili kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşlarının politika oluşturma süreçlerine dâhil olunup olunmadığı ve bu kurum ve kuruluşlarla yapılan iş birlikleri kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind, 2024 yılı sürdürülebilirlik raporu kapsamında tüm çevresel verilerini geriye dönük üç yılı da kapsayacak biçimde yayımlanmaktadır. Ayrıca rapor kapsamında tüm çevresel stratejileri ile iklim değişikliği politikası ve hedeflerine de ulaşılabilmektedir.	
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				Galata Wind, 2024 yılı sürdürülebilirlik raporu kapsamında tüm çevresel verilerini geriye dönük üç yılı da kapsayacak biçimde yayımlanmaktadır. Ayrıca rapor kapsamında tüm çevresel stratejileri ile iklim değişikliği politikası ve hedeflerine de ulaşılabilmektedir.	
B10	Verileri toplamak ve hesaplamak için kullanılan standart, protokol, metodoloji ve baz yıl ayrıntıları kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind Enerji A.Ş. 2024 Sürdürülebilirlik raporu kapsamında yayımladığı verileri uluslararası standartlara uygun biçimde dipnotlarla ya da gerekli açıklamalara yer ver vererek yayımlamıştır. Karbon emisyonlarıyla ilgili hesaplamalarda ISO 14064:2019 metodolojisine sadık kalınmış, SASB İndeksi kapsamındaki veriler ise standardın talep ettiği ve dipnotlarla açıklanan yöntemler kullanılarak hesaplanmıştır.	
B11	Önceki yıllarla karşılaştırmalı olarak rapor yılı için çevresel göstergelerinin artış veya azalışı kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind, 2024 yılı sürdürülebilirlik raporu kapsamında tüm çevresel verilerini geriye dönük üç yılı da kapsayacak biçimde yayımlanmaktadır. Ayrıca rapor kapsamında tüm çevresel stratejileri ile iklim değişikliği politikası ve hedeflerine de ulaşılabilmektedir.	
B12	Çevresel etkilerini azaltmak için kısa ve uzun vadeli hedefler belirlenmiş, bu hedefler ve geçmiş yıllarda belirlenen hedeflere göre ilerleme durumu kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind, 2024 yılı sürdürülebilirlik raporu kapsamında tüm çevresel verilerini geriye dönük üç yılı da kapsayacak biçimde yayımlanmaktadır. Ayrıca rapor kapsamında tüm çevresel stratejileri ile iklim değişikliği politikası ve hedeflerine de ulaşılabilmektedir.	

		UYUM DURUMU					
		EVET	HAYIR	KISMEN	İLGİSİZ	AÇIKLAMA	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ BAĞLANTI
B13	İklim krizi ile mücadele stratejisi oluşturulmuş ve planlanan eylemler kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind, 2024 yılı sürdürülebilirlik raporu kapsamında tüm çevresel verilerini geriye dönük üç yılı da kapsayacak biçimde yayımlamaktadır. Ayrıca rapor kapsamında tüm çevresel stratejileri ile iklim değişikliği politikası ve hedeflerine de ulaşılabilmektedir.	
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				Şirketimiz yatırımlarını yönlendirdiği projelerin aynı zamanda bölge halkına fayda sağlaması, ekonomik ve sosyal kalkınmayı teşvik etmesine özellikle dikkat etmekte ve "sosyal etki" yatırım planlarının en önemli parçası olarak görmektedir. Ayrıca Galata Wind faaliyetlerinin yaşam döngüsü boyunca toplumun çıkarlarının dikkate alınmasını sağlamak amacıyla yatırım yapılan projelerin her fazında gerekli planlamaları yapar ve paydaş diyalog platformlarını bu doğrultuda kullanır. Galata Wind, rüzgâr ve güneş başta olmak üzere sadece temiz kaynaklardan enerji üreten projelere yatırım yapmaktadır	
B14	Üçüncü tarafların (örn. tedarikçi, alt yüklenici, bayi vb.) sera gazı emisyon miktarlarında azaltım sağlamaya yönelik aksiyonlar alınmış ve bu aksiyonlar kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind'in kilit paydaşları arasında yer alan ürün ve hizmet tedarikçileri ile iş ortakları için Şirket'in tüm çalışanlar ve iş ortamı politikaları geçerlidir. Sorumlu tedarik zinciri yönetimi bakış açısıyla yönetilen üçüncü partilerle iş ilişkileri sürdürülebilirlik vizyonuna uygun olarak değerlendirilmektedir.	
B15	Çevresel etkileri azaltmaya yönelik girişim ve projelerin sağladığı çevresel fayda/kazanç ve maliyet tasarrufları kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind, %100 yenilenebilir kaynaklı, çevre dostu elektrik enerjisi üreterek karbon salımında yılda yaklaşık 530.000 ton azaltım sağlamaktadır.	
B16	Enerji tüketimi (doğal gaz, motorin, benzin, LPG, kömür, elektrik, ısıtma, soğutma vb.) verileri Kapsam-1 ve Kapsam-2 olarak kamuya açıklanmıştır.	X				Santrallerimizde enerji tüketimini yakından takip etmemizi ve yönetmemizi sağlayan gelişmiş enerji izleme sistemleri bulunmaktadır. Gerçek zamanlı veri analizi, anormallikleri belirlememize, düzeltici eylemleri zaman kaybetmeden uygulamamıza ve enerji kullanımını optimize etmemize yardımcı olur. Şirketimiz ISO 50001: 2018 Enerji Yönetim Sistemi sertifikasına sahiptir.	
B17	Raporlama yılında üretilen elektrik, ısı, buhar ve soğutma hakkında kamuya açıklama yapılmıştır.	X				Galata Wind sadece yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretimi sektöründe faaliyetlerini sürdürmektedir.	
B18	Yenilenebilir enerji kullanımının artırılması, sıfır veya düşük karbonlu elektriğe geçiş konusunda çalışmalar yapılmış ve kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind, %100 yenilenebilir kaynaklı, çevre dostu elektrik enerjisi üreterek karbon salımında yılda yaklaşık 530.000 ton azaltım sağlamaktadır. Toplam 354,2 MW kurulu güce sahip olan Galata Wind'in hedefi yenilenebilir enerji kaynaklarını doğru kullanarak ülkemizin enerjideki dışa bağımlılığını azaltmak ve çevre dostu, güvenilir ve sürdürülebilir bir iş modeli ile Türkiye'nin temiz elektrik üreticisi olmaktır.	

		UYUM DURUMU					
		EVET	HAYIR	KISMEN	İLGİSİZ	AÇIKLAMA	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ BAĞLANTI
B19	Yenilenebilir enerji üretim ve kullanım verileri kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind sadece yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretimi sektöründe faaliyetlerini sürdürmektedir.	
B20	Enerji verimliliği projeleri yapılmış ve enerji verimliliği projeleri sayesinde elde edilen enerji tüketim ve emisyon azaltım miktarı kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind sadece yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretimi sektöründe faaliyetlerini sürdürmektedir.	
B21	Su tüketimi, varsa yer altından veya yer üstünden çekilen, geri dönüştürülen ve deşarj edilen su miktarları, kaynakları ve prosedürleri kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind de bir yenilenebilir enerji şirketi olarak çevresel etkisini en aza indirmek ve su kaynaklarının sorumlu kullanımını sağlamak için sürdürülebilir su yönetiminin öneminin farkındadır. Galata Wind su yönetimi stratejisi operasyonlarımızın her aşamasında suyun tasarruflu ve verimli kullanımına odaklanmaktadır.	
B22	Operasyonlar veya faaliyetlerinin herhangi bir karbon fiyatlandırma sistemine (Emisyon Ticaret Sistemi, Cap & Trade veya Karbon Vergisi) dâhil olup olmadığı kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind bünyesindeki santraller yenilenebilir kaynaklardan enerji ürettikleri için atmosfere yapılan karbon salımını azaltmaktadır.Bu nedenle karbon ofsetleme yapabilen projeler kategorisinde karbon ticaretinden yararlanabilmektedir. Türkiye'nin Kyoto Protokolü kapsamında bağlayıcı bir hedefi bulunmaması nedeniyle Galata Wind, gönüllü piyasalarda faaliyet gösterebilmektedir. Şirket, Mersin RES, Şah RES, Taşpınar RES, Çorum GES ve Erzurum/Aziziye GES'te karbon kredilerini Gold Standard; Erzurum/Hınıs GES'te ise VCS ile sertifikalandırmaktadır. Operasyonlar veya faaliyetlerinin herhangi bir karbon fiyatlandırma sistemine (Emisyon Ticaret Sistemi, Cap & Trade veya Karbon Vergisi) dâhil olup olmadığı kamuya açıklanmıştır.	
B23	Raporlama döneminde biriken veya satın alınan karbon kredisi bilgisi kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind bünyesindeki santraller yenilenebilir kaynaklardan enerji ürettikleri için atmosfere yapılan karbon salımını azaltmaktadır.Bu nedenle karbon ofsetleme yapabilen projeler kategorisinde karbon ticaretinden yararlanabilmektedir. Türkiye'nin Kyoto Protokolü kapsamında bağlayıcı bir hedefi bulunmaması nedeniyle Galata Wind, gönüllü piyasalarda faaliyet gösterebilmektedir. Şirket, Mersin RES, Şah RES, Taşpınar RES, Çorum GES ve Erzurum/Aziziye GES'te karbon kredilerini Gold Standard; Erzurum/Hınıs GES'te ise VCS ile sertifikalandırmaktadır. Operasyonlar veya faaliyetlerinin herhangi bir karbon fiyatlandırma sistemine (Emisyon Ticaret Sistemi, Cap & Trade veya Karbon Vergisi) dâhil olup olmadığı kamuya açıklanmıştır.	

		UYUM DURUMU					
		EVET	HAYIR	KISMEN	İLGİSİZ	AÇIKLAMA	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ BAĞLANTI
B24	Ortaklık içerisinde karbon fiyatlandırması uygulanıyor ise ayrıntıları kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind bünyesindeki santraller yenilenebilir kaynaklardan enerji ürettikleri için atmosfere yapılan karbon salımını azaltmaktadır.Bu nedenle karbon ofsetleme yapabilen projeler kategorisinde karbon ticaretinden yararlanabilmektedir. Türkiye'nin Kyoto Protokolü kapsamında bağlayıcı bir hedefi bulunmaması nedeniyle Galata Wind, gönüllü piyasalarda faaliyet gösterebilmektedir. Şirket, Mersin RES, Şah RES, Taşpınar RES, Çorum GES ve Erzurum/Aziziye GES'te karbon kredilerini Gold Standard; Erzurum/Hınıs GES'te ise VCS ile sertifikalandırmaktadır. Operasyonlar veya faaliyetlerinin herhangi bir karbon fiyatlandırma sistemine (Emisyon Ticaret Sistemi, Cap & Trade veya Karbon Vergisi) dâhil olup olmadığı kamuya açıklanmıştır.	
B25	Ortaklığın çevresel bilgilerini açıkladığı platformlar kamuya açıklanmıştır.	X				Çevre yönetimi alanındaki politika ve uygulamalarını, eylem planlarını, çevresel yönetim sistemlerini (ISO 14001 standardı ile bilinmektedir) ve programlarını kamuya açıklamıştır.	
	C. SOSYAL İLKELER						
	C1. İnsan Hakları ve Çalışan Hakları						
C1.1	İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 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				Galata Wind İnsan Hakları Politikası'nı Sürdürülebilirlik Raporu ve İnternet Sitesi üzerinden yayımlamaktadır. 2023 yılında BM İş Dünyası için İnsan Hakları Rehberine uygun öncelik çalışmasını gerçekleştirmiştir.	
C1.2	Tedarik ve değer zinciri etkileri de gözetilerek adil iş gücü, çalışma standartlarının iyileştirilmesi, kadın istihdamı ve kapsayıcılık konularına (cinsiyet, ırk, din, dil, medeni durum, etnik kimlik, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, ailevi sorumluluklar, sendikal faaliyetler, siyasi görüş, engellilik, sosyal ve kültürel farklılıklar vb. konularda ayrım yapılmaması gibi) çalışan haklarına ilişkin politikasında yer verilmiştir.	X				2025 hedefleri arasında yüksek riskli tedarikçilerde denetim mekanizmalarının devreye alınması, önleme ve etki azaltma planlarının uygulanması da bulunmaktadır. Belirlenen bu hedefler neticesinde, tedarik zincirinde insan haklarının değerlendirilmesi ile ilgili çalışmalara başlanmıştır.	
C1.3	Belirli ekonomik, çevresel, toplumsal faktörlere duyarlı kesimlerin (düşük gelirli kesimler, kadınlar vb.) veya azınlık haklarının/fırsat eşitliğinin gözetilmesi konusunda değer zinciri boyunca alınan önlemler kamuya açıklanmıştır.	X				Faaliyet gösterdiğimiz sektörde, içinde yaşadığımız toplumu tüm unsurlarıyla yansıtan çeşitliliğe sahip bir iş gücü oluşturmaya ve sürdürmeye kararlıyız. Irk, etnik köken, cinsiyet, yaş, cinsel yönelim, din, engellilik ve sosyo-ekonomik durum dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere farklı geçmişlere sahip bireylerin ilgisini çekecek bir iş ortamı yaratmaya, bu renkleri içinde barındıran bir iş gücü oluşturmaya çalışıyoruz.	

		UYUM DURUMU					
		EVET	HAYIR	KISMEN	İLGİSİZ	AÇIKLAMA	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ BAĞLANTI
C1.4	Ayrımcılığı, eşitsizliği, insan hakları ihlallerini, zorla çalıştırmayı ve çocuk işçi çalıştırılmasını önleyici ve düzeltici uygulamalara ilişkin gelişmeler kamuya açıklanmıştır.	X				Faaliyet gösterdiğimiz sektörde, içinde yaşadığımız toplumu tüm unsurlarıyla yansıtan çeşitliliğe sahip bir iş gücü oluşturmaya ve sürdürmeye kararlıyız. Irk, etnik köken, cinsiyet, yaş, cinsel yönelim, din, engellilik ve sosyo-ekonomik durum dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere farklı geçmişlere sahip bireylerin ilgisini çekecek bir iş ortamı yaratmaya, bu renkleri içinde barındıran bir iş gücü oluşturmaya çalışıyoruz.	
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				Galata Wind'in İnsan Kaynakları yönetiminde temel hedefi, çalışanlarının parçası olmaktan mutlu olduğu ve gurur duyduğu bir şirket olmaktır. Sürdürülebilir büyümenin ancak çalışan bağlılığı ile mümkün olduğu bilincinden hareketle Şirketimiz, hızlı, proaktif, sorumluluk sahibi ve stratejik düşünme becerisine sahip çalışma arkadaşlarıyla büyümeyi hedeflemektedir.	
C1.5	Çalışan memnuniyetinin sağlanmasına yönelik olarak raporlanan dönem içinde yapılan faaliyetler kamuya açıklanmıştır.	X				Yenilenebilir enerji sektöründe kaliteli istihdamın şirketimize bağlılığını artırmak, yetişmiş çalışan profilinin gelişimini ve performansını izleyerek katkıda bulunmak bu alandaki stratejik önceliklerimiz arasında yer almaktadır. Sektörümüzün en önemli öncelikleri arasında yer almaktadır.	
C1.6	İş sağlığı ve güvenliği politikaları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind, 2015 yılından bu yana tüm santrallerini ve merkez ofisini kapsayan ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) sertifikasının geçerlilik süresi 19.10.2026'ya kadar yenilenmiştir. 2015 yılında alınan sertifikalar 3 yılda bir yenilenmekte ve her yıl ara denetime tabi tutulmaktadır. 2025 yılında (17.09.2025 tarihinde) ISO 9001/14001/45001/10002 sertifikalarının geçerlilik süresi yenilenmiş, 19.10.2026 tarihine kadar uzatılmıştır.	
C1.6	İş kazalarını önleme ve sağlığın korunması amacıyla alınan önlemler ve kaza istatistikleri kamuya açıklanmıştır.	X				Sürdürülebilirlik Raporu kapsamında açıklanmaktadır.	
C1.7	Kişisel verilerin korunması ve veri güvenliği politikaları oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind merkez ofisi ve tüm santralleri ISO 27001: 2013 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi sertifikasına sahiptir.	
C1.8	Etik politikası oluşturulmuş ve kamuya açıklanmıştır.	X				İnternet Sitesi ve Sürdürülebilirlik Raporu kapsamında açıklanmaktadır.	

		UYUM DURUMU					
		EVET	HAYIR	KISMEN	İLGİSİZ	AÇIKLAMA	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ BAĞLANTI
C1.9	Toplumsal yatırım, sosyal sorumluluk, finansal kapsayıcılık ve finansmana erişim kapsamındaki çalışmalar açıklanmıştır.	X				Sürdürülebilirliğin temel taşının paydaş katılımı olduğunun bilinciyle 2022 yılında kilit paydaş çalışmamızı tamamladık. Bu alanda tüm kilit paydaşlarımızın beklentilerini düzenli olarak sorguluyor ve onlarla aktif diyalog platformlarında bir araya geliyoruz. Toplumsal katılım programlarını gönüllülük platformumuz Pozitif Enerji Elçileri ile sürdürülebilir hale getirdik ve 2025 yılında 45 çalışanımızla toplam 1471 gönüllülük saatine ulaştık. Sadece rüzgâr ve güneş enerjisinden oluşan toplu portföyü ile yeşil halka arzı yapılan ilk şirket olan Galata Wind, enerji sektöründe sürdürülebilirlik konusunda lider ve rol model bir şirket olma stratejisiyle hareket etmektedir.	
C1.10	Çalışanlara ESG (ÇSY) politikaları ve uygulamaları konusunda bilgilendirme toplantıları ve eğitim programları düzenlenmiştir.	X				2025 yılında toplam 2.106 saat eğitim verilmiş, çalışan başına ortalama 32 saat eğitim gerçekleşmiştir.	
	C2. Paydaşlar, Uluslararası Standartlar ve İnisiyatifler						
C2.1	Müşteri şikâyetlerinin yönetimi ve çözümüne ilişkin müşteri memnuniyeti politikası düzenlenmiş ve kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind tüm süreçlerinde ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi'ni uygulamakta ve yönetmektedir. Bu doğrultuda Şirket'in müşteri şikâyet yönetimi ile ilgili süreçleri de her yıl düzenli olarak sertifika denetimi sırasında denetlenmektedir. Ayrıca Faaliyet Raporu'nda da ilgili konu açıklanmıştır. GES'ler için alım garantisi (YEKDEM) ile ödeme yapan Bölgesel Dağıtım Şirketleri, RESler için ise alım garantisi ile ödeme yapan piyasa işletmecisi EPİAŞ ile bu kapsamda olmayan üretimin ikili anlaşma ile satıldığı perakende elektrik firması Galata Wind tarafından "müşteri" kapsamında değerlendirilebilmektedir. Galata Wind 2024 yılında Müşteri Memnuniyet Politikası tanımlamış ve ISO 10002 Müşteri Memnuniyet Sertifikasına sahip olmuştur. Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi ve Politikasının geçerlilik tarihi 19.10.2026'ya kadar yenilenmiştir.	

		UYUM DURUMU					
		EVET	HAYIR	KISMEN	İLGİSİZ	AÇIKLAMA	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ BAĞLANTI
C2.2	Paydaşlarla yürütülen iletişim (hangi paydaş, konu ve sıklık) hakkında bilgiler kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind sürdürülebilirlik stratejisi doğrultusunda şirkete ve tüm paydaşlarına fayda sağlayacak kararlar alır ve paydaşlarının geri bildirimlerini değerlendirerek performansını geliştirici faaliyetlere imza atar. Galata Wind'in paydaş katılımı stratejisi "sor, öğren, yanıt ver" döngüsü içinde sürdürülen, sürekli öğrenmeye açık, gelişim alanlarını izleyen, alınan kararlardan etkilenen paydaşların ön değerlendirmelerini karar süreçlerine entegre eden bir yapı üzerine kurgulanmıştır. Galata Wind'in kilit paydaşları 2022 yılında AA1000SES standardının önerdiği metodoloji kullanılarak belirlenmiştir. Paydaş katılım stratejisi ve paydaş katılım platformları 2024 yılı Sürdürülebilirlik Raporunda açıklanmıştır. Şirketin paydaşlarıyla diyalog platformları ve bu konularda Galata Wind'in yanıtı hakkında daha ayrıntılı bilgi internet sitesinde Paydaş Katılımı bölümünde bulunabilir.	
C2.3	Raporlamalarda benimsenen uluslararası raporlama standartları açıklanmıştır.	X				Galata Wind Enerji A.Ş.'nin 2022 Sürdürülebilirlik Raporu bu alanda yayımladığı ve kamuya beyan edilen ilk rapordur. Galata Wind GRI Standards 2021'e uygun olarak yayımladığı 2022 ve 2023 sürdürülebilirlik performansı ile kıyaslanabilir olması açısından, halen dünyada en çok kullanılan raporlama standardı olmasından dolayı, 2024 verilerini açıklarken de GRI Standards 2021 çerçevesini kullanmaya devam etmiştir. Ayrıca Galata Wind, 2024 Raporlaması kapsamında CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) beklentilerini de karşılamak amacıyla ESRS indeksini de yayımlamaktadır. Avrupa Komisyonu'nun tüm taslak çalışmalarını yakından izleyen şirketimiz, bu doğrultuda bir risk ve fırsat çalışmasını da rapora dâhil etmiştir. Galata Wind, 2022 yılında ilk kez yayımladığı Sürdürülebilirlik Raporu kapsamında sürdürülebilirlik önceliklerini belirlemiş ve internet sitesinde yer verdiği rapor kapsamında bu başlıklardaki performanslarını açıklamaya başlamıştır. Şirketin emsalleri dâhil olmak üzere GRI Standards 2021 Evrensel Standartları dâhil olmak üzere SASB sektörel göstergeleri, Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti (Özen Yükümlülüğü) Yönetmeliği (CSDD)1 , IFRS S1 ve S2 (Sürdürülebilirlikle İlgili Finansal Bilgilerin Açıklanmasına İlişkin Genel Gereklilikler ve İklimle İlgili Açıklamalar), CSRD (Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi) ve TSRS (Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları) gerekliliklerı ve beklentileri de öncelik çalışması sırasında dikkate alınmıştır.	

		UYUM DURUMU					
		EVET	HAYIR	KISMEN	İLGİSİZ	AÇIKLAMA	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ BAĞLANTI
C2.4	Sürdürülebilirlik ile ilgili benimsenen prensipler, imzacı veya üye olunan uluslararası kuruluş, komite ve ilkeler kamuya açıklanmıştır.	X				Galata Wind, faaliyet gösterdiği sektörde söz sahibi olan derneklere üyedir. Bu dernekler vasıtası ile sektördeki değişiklikler ve iyileştirmeler için görüş bildirmekte ve öncü olabilmektedir. Ayrıca diğer sektör paydaşları ile ortak bir platformda buluşup toplantılar yaparak bilgi ve deneyim paylaşma fırsatına da haiz olmaktadır. TÜREB, EÜD, GÜYAD, GÜNDER, ETD, DEK, YEYKAD üyelikleri ile rüzgâr ve güneş alanında Türkiye'de ve dünyadaki gelişmeleri de birinci elden takip etmektedir. Galata Wind, UNGC üyesi ve imzacısıdır. TKYD ve TUYİD üyelikleri ile kurumsal yönetişim ilkelerine olan bağlılığını ve yatırımcıları ile olan ilişkilerini daha üst seviyelere taşımayı hedeflemektedir. Galata Wind UNGC imzacısı ve UNGC Türkiye Derneği üyesidir. SKD ve Yuvam Derneği üyelikleri ile toplum ve gezegen üzerinde çevre ve sosyal etki yatırımını somut şekilde artırarak sürdürülebilir kalkınmaya destek olmaya çalışmaktadır.	
C2.5	Borsa İstanbul'un ve/veya uluslararası endeks sağlayıcıların sürdürülebilirlik endekslerinde yer almak için geliştirmelerde bulunulmuş, çalışmalar yürütülmüştür.	X				Şirketimiz 2023 yılının ilk çeyreği itibarıyla BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'ne girmiş, uluslararası standartlarda ilk Sürdürülebilirlik Raporu'nu yayımlamış ve takip eden senelerde yıllık olarak Sürdürülebilirlik Raporu hazırlayarak bu kapsamdaki tüm faaliyetlerini şeffaf bir şekilde yayımlamayı prensip edinmiştir.	
	D. KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ						
D1.	Sürdürülebilirlik alanındaki tedbirler ve stratejilerin belirlenmesinde menfaat sahiplerinin görüşlerine başvurulmuştur.	X				Galata Wind'in sürdürülebilirlik yönetim stratejisi paydaş katılımı odaklı biçimde gerçekleştirilen öncelikli odak alanlar doğrultusunda oluşturulmuştur. Kilit paydaşların sosyal, çevresel, ekonomik beklentilerini sorgulamayı ve bu beklentilere uygun biçimde yanıt verebilir olmayı merkezine alan paydaş katılımı yaklaşımı da çalışma grubu tarafından izlenmekte ve Sürdürülebilirlik Komitesi'ne düzenli olarak raporlanmaktadır. Paydaş Katılımı yönetiminin şeffaflık ilkesi, paydaş diyalog platformları ve sürdürülebilirlik internet sitesi ile raporlamalarla sağlanmaktadır.	

		UYUM DURUMU					
		EVET	HAYIR	KISMEN	İLGİSİZ	AÇIKLAMA	KAMUYA AÇIKLANAN BİLGİLERE İLİŞKİN RAPOR BİLGİSİ BAĞLANTI
D2.	Sosyal sorumluluk projeleri, farkındalık etkinlikleri ve eğitimler ile sürdürülebilirlik konusu ve bunun önemi hakkında farkındalığın artırılması konusunda çalışmalar yapılmıştır.	X				Galata Wind sürdürdüğü iş faaliyetleri ile toplum ve gezegen üzerindeki çevresel ve sosyal etki yatırımını artırmak için toplumsal katılım programları yürütmektedir. Çalışanların aktif katılımı, farkındalık ve sürdürülebilirlik eğitimleri toplumsal kalkınmanın önemli bir parçası olarak görülmektedir. Çalışanların aktif katılımını sağlamak için Şirket 2023 yılında Pozitif Enerji Elçileri programını başlatmıştır. Pozitif Enerji Elçileri, eğitimde fırsat eşitliği, toplumsal cinsiyet eşitliği, ekolojik çevrenin korunması ve hayvan hakları olmak üzere belirlenen dört alanda toplumsal farkındalık merkezli çalışmalar yürüterek, Galata Wind'in toplumsal katılım performansını artırması için destek vermektedir. 2025 yılında 45 çalışanımız gönüllülük programına aktif katılmış ve çeşitli girişimlere toplam 1471 saat katkıda bulunmuştur. Şirket 2025 yılında sahalarda ve merkez ofiste Sürdürülebilirlik eğitimleri düzenlemiştir. Galata Wind 2025 yılında "En İyi İşverenler - Sosyal Sorumluluk ve Gönüllülük" alanında ödül almıştır.	

ÇİFTE ÖNEMLİLİK ANALİZİ SONUÇLARI

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Kurumsal Strateji Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Sürdürülebilirliğin kurumsal stratejinin bütününe entegre edilmesi ile çevresel ve sosyal etkilerin karar alma süreçlerinin ayrılmaz bir parçası haline gelmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—
2	Yönetim kurulu seviyesinden operasyonel birimlere kadar uzanan koordinasyon yapısı ile stratejik hedeflerin organizasyon geneline yayılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—
3	Sürdürülebilirlik Komitesi ve Sürdürülebilirlik Konseyi aracılığıyla stratejik hedeflerin izlenmesi ve performans sonuçlarının düzenli olarak değerlendirilmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Sürdürülebilirlik verilerinin karar alma süreçlerine sınırlı düzeyde entegre edilmesi sonucunda stratejik yönlendirme kapasitesinin azalması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Sürdürülebilirlik verilerinin karar alma süreçlerine sınırlı entegrasyonu nedeniyle yatırım kararlarının etkinliğinin azalması ve finansal performansın olumsuz etkilenmesi	Temel Operasyonlar – Yatırım Planlama	Türkiye	Orta	Orta	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Sürdürülebilirliğin kurumsal stratejiye entegre edilmesi ile yatırım kararlarının daha etkin yönlendirilmesi sonucu sermaye tahsisinde verimlilik artışı sağlanması	Temel Operasyonlar – Yatırım Planlama	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
3	Paydaş beklentilerine uyumlu stratejik planlama sayesinde şirketin piyasa itibarı ve kurumsal değerinin artması	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Uzun	Orta	Orta
3	Sürdürülebilirlik odaklı stratejik yönlendirme ile uzun vadeli gelir üretme kapasitesinin artması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Uzun	Yüksek	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: İklim Stratejisi Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	2040 net sıfır taahhüdü net sıfır taahhüdü kapsamında yürütülen emisyon azaltım çalışmaları aracılığıyla ulusal düzeyde iklim değişikliğiyle mücadele hedeflerine katkı sağlanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
2	Araç filosunun elektrifikasyonu ve operasyonel dekarbonizasyon uygulamaları aracılığıyla Kapsam 1 emisyonlarının azaltılması ve yerel hava kalitesine dolaylı katkı sağlanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Fiziksel ve geçiş risklerinin finansal etkilerinin CAPEX ve operasyonel maliyetler üzerinden değerlendirilmesi nedeniyle yatırım ve maliyet yönetimi süreçlerinin etkilenmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
2	İklim risk analizlerinin tesis bazlı yürütülmesi ve senaryo analizlerinin gerçekleştirilmesi nedeniyle analiz ve veri altyapısına yönelik yatırım ihtiyacının artması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	İklim risklerinin yönetim süreçlerine entegre edilmesi sayesinde risklerin erken tespiti ile potansiyel finansal kayıpların azaltılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
2	Senaryo analizleri ile uzun vadeli iklim etkilerinin öngörülmesi sayesinde yatırım ve operasyon planlarının daha sağlıklı yapılması ve finansal belirsizliğin azaltılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Uzun	Orta	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Enerji Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	ISO 50001 ve SCADA altyapısı ile üretim süreçlerinde anlık performans takibi sağlanarak enerji verimliliğinin artırılması ve buna bağlı olarak enerji tüketiminin azaltılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
2	Kestirimci bakım ve ekipman modernizasyonu ile enerji kayıplarının azaltılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
3	Hibrit üretim modeli ile rüzgâr ve güneş kaynaklarının eş zamanlı kullanılması yoluyla yenilenebilir enerji üretiminin artırılması ve enerji arz sürekliliğine katkı sağlanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
4	Enerji depolama sistemleri sayesinde enerji arz sürekliliğinin desteklenmesi ve üretilen enerjinin daha verimli kullanılmasına katkı sağlanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Rüzgâr ve güneş kaynaklı üretimde çevresel koşullara bağlı dalgalanmalar nedeniyle elektrik üretim miktarında değişkenlik ve buna bağlı gelir dalgalanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Kısa	Yüksek	Yüksek
2	Ekipman performans seviyelerine bağlı üretim verimliliğinde düşüş yaşanması durumunda enerji üretim çıktısında azalma ve gelir kaybı oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta
3	Şebeke altyapısına bağımlı iletim yapısı nedeniyle enerji akışında kısıt ve kesinti yaşanması durumunda üretim satışlarının etkilenmesi	Aşağı Yönlü Değer Zinciri – Dağıtım Şirketleri	Türkiye	Kısa	Orta	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Kestirimci bakım ve ekipman modernizasyonu uygulamaları sayesinde arıza kaynaklı üretim kayıplarının azaltılması ve operasyonel verimliliğin artırılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta
2	Hibrit üretim modeli (RES + GES) ile üretim sürekliliğinin artırılması ve üretim dalgalanmalarının dengelenmesi sayesinde daha stabil gelir yapısı	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta
3	Enerji depolama sistemleri ile üretilen enerjinin optimize edilmesi sayesinde piyasa koşullarına göre daha avantajlı satış imkanı	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
4	ISO 50001 ve SCADA tabanlı izleme sistemleri sayesinde üretim süreçlerinin optimize edilmesi ile operasyonel maliyetlerin (OPEX) düşürülmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Fiziksel İklim Riskleri Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Orman yangını riskine karşı saha bazlı önlemler (arazöz yatırımı, su deposu kurulumu, uyarlanabilir bakım planları) aracılığıyla çevresel dayanıklılığın artırılması ve ekosistem üzerinde dolaylı koruyucu etki oluşturulması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Mersin RES ve Çorum GES sahalarında orman yangını nedeniyle ekipman hasarı ve üretim kesintisi oluşması durumunda yüksek CAPEX (ekipman yenileme) ve gelir kaybı	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
2	Şah RES ve Mersin RES sahalarında aşırı rüzgâr nedeniyle türbinlerin devre dışı kalması sonucu kısa vadeli üretim kaybı ve gelir düşüşü	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Kısa	Orta	Yüksek
3	Rüzgâr rejimi değişimi nedeniyle RES portföyünde uzun vadeli üretim azalması sonucu gelir projeksiyonlarının olumsuz etkilenmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Uzun	Yüksek	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Geçiş İklim Riskleri Öncelikli Konusu

P.E.

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Sürdürülebilir finansman araçlarının (yeşil kredi, yeşil tahvil) yaygınlaştırılmasına yönelik uygulamalar aracılığıyla sektör genelinde düşük karbonlu yatırım kapasitesinin artırılmasına dolaylı katkı sağlanması	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Yenilenebilir enerji teknolojilerindeki gelişim ve rekabet artışı nedeniyle mevcut varlıkların göreli gelir üretme kapasitesinin baskılanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Uzun	Orta	Orta
2	Sürdürülebilir finansman ve ESG (ÇSY) uyum gerekliliklerinin artması sonucu raporlama, uyum ve yatırım süreçlerinde ilave operasyonel maliyet (OPEX) oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Kısa	Orta	Yüksek
3	AB düzenlemeleri (CBAM vb.) kapsamında tedarik zinciri uyum gereklilikleri nedeniyle ek maliyet ve operasyonel yük oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
4	Enerji ve çevre mevzuatındaki belirsizlikler nedeniyle yatırım projelerinde gecikme ve maliyet artışı oluşması	Temel Operasyonlar – Yatırım Planlama	Türkiye	Orta	Orta	Orta
5	ESG (ÇSY) performansına uyumsuzluk nedeniyle yatırımcı ilgisinin azalması ve şirket değerlemesi üzerinde baskı oluşması	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
6	Karbon kredisi üretiminin doğrulama, sertifikasyon ve piyasa kabulüne bağlı olması nedeniyle proje bazlı karbon kredisi gelirlerinin gecikmesi veya gerçekleşmemesi riski	Temel Operasyonlar – Karbon Yönetimi ve Sertifikasyon	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
7	Türkiye'de Emisyon Ticaret Sistemi (ETS) uygulamasına geçiş ile karbon fiyatlandırma mekanizmalarının devreye girmesi sonucu karbon maliyetlerine maruziyetin artması	Aşağı Yönlü Değer Zinciri – Ticaret ve Satış	Türkiye	Orta	Orta	Orta
8	Karbon kredisi fiyatlarının gönüllü piyasalarda arz-talep dengesine bağlı olarak değişkenlik göstermesi nedeniyle gelirlerin öngörülebilirliğinin sınırlı olması	Temel Operasyonlar – Karbon Yönetimi ve Sertifikasyon	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Yenilenebilir enerjiye artan talep ve düşük karbonlu üretim modeli sayesinde üretim portföyünün gelir üretme kapasitesinin artması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Yüksek	Yüksek
2	Yeşil finansman araçlarına erişim imkanlarının artması sayesinde daha düşük maliyetli finansman sağlanması ve yatırım kapasitesinin genişlemesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta
3	VCS-VERA ve Gold Standard kapsamında sertifikalandırılan karbon kredilerinin satışı yoluyla ilave gelir yaratılması	Temel Operasyonlar – Karbon Yönetimi ve Sertifikasyon	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
4	Emisyon Ticaret Sistemi (ETS) uygulamaları kapsamında düşük karbonlu üretim portföyünün rekabet avantajı sağlaması	Aşağı Yönlü Değer Zinciri – Ticaret ve Satış	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Sera Gazı Emisyonları Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Rüzgâr ve güneş enerjisine dayalı üretim portföyü sayesinde elektrik üretiminden kaynaklı doğrudan sera gazı emisyonlarının oluşmaması ve fosil yakıt bazlı üretimin ikame edilmesine katkı sağlanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Yüksek	—	—
2	Araç filosunun elektrifikasyonu ile operasyon kaynaklı doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonlarının azaltılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
3	Üretim başına emisyon yoğunluğunun azaltılması ile daha düşük karbon salımı gerçekleşmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
4	Emisyonların standartlara dayalı olarak izlenmesi sonucunda emisyon performansının izlenebilir ve karşılaştırılabilir hale gelmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
5	Kapsam 3 emisyonlarının değer zinciri boyunca oluşması nedeniyle toplam emisyon profilinin genişlemesi	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Lojistik	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Saha operasyonları, bakım faaliyetleri ve araç kullanımı nedeniyle sınırlı düzeyde doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonu oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Bölgesel	Düşük	Uzun sürede onarılabilir	—
2	Yeni kapasite devreye alma ve inşaat faaliyetleri sırasında geçici olarak operasyonel sera gazı emisyonlarının artış göstermesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	—

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Kapsam 3 sera gazı emisyonlarının hesaplanmasına yönelik metodolojinin henüz tamamlanmamış olması nedeniyle, azaltım hedefleri ve aksiyonlarının doğruluğu ve etkinliğine ilişkin belirsizlik oluşması"	Temel Operasyonlar – Karbon Yönetimi ve Sertifikasyon	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
2	Tedarik zinciri kaynaklı emisyonların azaltılmasındaki zorluklar nedeniyle karbon fiyatlandırma mekanizmalarına maruziyetin artması ve buna bağlı maliyet baskısı oluşması	Temel Operasyonlar – Karbon Yönetimi ve Sertifikasyon	Türkiye	Orta	Yüksek	Yüksek

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Sürdürülebilir/Yeşil Finansman Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Yatırımların AB Taksonomisi, TSRS ve ESRS gibi sürdürülebilir finansman sınıflandırmalarına uyumlu hale getirilmesi ile finansal piyasalarda yatırım faaliyetlerinin sınıflandırılabilir ve karşılaştırılabilir hale gelmesi	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—
2	Sürdürülebilir finansman kriterlerinin yatırım kararlarına entegre edilmesi ile düşük karbonlu projelerin önceliklendirilmesi	Temel Operasyonlar – Yatırım Planlama	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
3	ESG (ÇSY) ve taksonomi uyumuna dayalı finansman yapısı ile yatırımcı değerlendirme süreçlerinde sürdürülebilirlik performansının belirleyici hale gelmesi	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—
4	Sürdürülebilir finansman kapsamında yürütülen raporlama ve veri doğrulama süreçleri ile finansal şeffaflık düzeyinin artması	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Sürdürülebilir finansman kapsamında raporlama ve veri doğrulama süreçlerine bağlı operasyonel maliyetlerin artması	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Kısa	Orta	Yüksek

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	AB Taksonomisi, TSRS ve ESRS uyumlu yatırımlar sayesinde sürdürülebilir finansman kaynaklarına erişimin artması ve finansman maliyetlerinin düşmesi	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
2	ESG (ÇSY) ve taksonomi uyumlu projelerin yatırımcılar tarafından tercih edilmesi ile sermaye erişiminin kolaylaşması ve finansman çeşitliliğinin artması	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Döngüsel Ekonomi Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Kestirimci ve önleyici bakım uygulamaları kapsamında ekipman ömrünün uzatılması sonucu yeni ekipman üretimi ihtiyacının azalması ve buna bağlı olarak doğal kaynak kullanımı ile atık oluşumu üzerinde azaltıcı etki yaratılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
2	Sahalarda oluşan geri dönüştürülebilir atıkların kaynağında ayrıştırılması sonucunda geri kazanılabilir malzeme miktarının artması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi / Tedarik	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
3	Yedek parça yeniden kullanım uygulamaları sayesinde yeni parça kullanım ihtiyacının azaltılması yoluyla doğal kaynak tüketiminin ve atık oluşumunun azaltılması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Operasyon ve bakım faaliyetleri sırasında ekipmanlarda meydana gelen arıza ve aşınmalar nedeniyle artan yedek parça ve malzeme kullanımı sonucu doğal kaynak tüketiminin artması ve atık oluşumuna katkı sağlanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi / Bakım	Türkiye	Ulusal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	—
2	RES ve GES varlıklarında kullanılan ekipmanların (türbin bileşenleri, güneş panelleri, inverter vb.) ekonomik ömürlerinin sona ermesiyle birlikte, bu ekipmanların bertarafı sonucu atık oluşumuna ve doğal kaynaklar üzerinde baskıya yol açılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Yüksek	Ortalama sürede onarılabilir	Yüksek

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Operasyon ve bakım faaliyetleri kapsamında ekipmanlarda oluşan arıza ve aşınmalar nedeniyle yedek parça kullanımı ve malzeme tüketimine bağlı operasyonel maliyetlerin (OPEX) artması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi / Bakım	Türkiye	Kısa	Orta	Yüksek
2	Ekipmanların ekonomik ömürlerinin sona ermesiyle birlikte oluşacak ekipman atıkları için geri kazanım veya bertaraf süreçlerine bağlı ilave maliyet oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Uzun	Orta	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Kestirimci ve önleyici bakım uygulamaları sayesinde ekipman ömrünün uzaması ve ekipman yenileme ihtiyacının azalmasına bağlı olarak uzun vadeli yatırım (CAPEX) maliyetlerinin düşmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Uzun	Orta	Orta
2	Geri dönüştürülebilir atıkların ayrıştırılması sayesinde geri kazanım süreçlerinden ekonomik değer elde edilmesi ve bertaraf maliyetlerinin azalması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Düşük	Orta
3	Yedek parça yeniden kullanım uygulamaları sayesinde yeni parça tedarik ihtiyacının azalması ve buna bağlı satın alma maliyetlerinin düşmesi	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler	Türkiye	Orta	Düşük	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Kaynak Kullanımı Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Rüzgâr ve güneş santrallerinde üretim faaliyetlerinin su yoğun olmayan bir yapıya sahip olması nedeniyle su tüketiminin sınırlı düzeyde gerçekleşmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
2	Yenilenebilir enerji üretimi sayesinde fosil yakıt kullanımına bağlı doğal kaynak tüketiminin dolaylı olarak azaltılması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Yüksek	—	—
3	Kaynak verimliliği ve sürdürülebilirlik yaklaşımı doğrultusunda operasyonların çevresel etkilerinin minimize edilmesine yönelik uygulamalar	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Ekipmanların kullanım ömrü sonunda oluşabilecek atık ve geri kazanım süreçlerine bağlı kaynak verimliliği ihtiyacı	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta
2	Santral sahalarında yürütülen bakım, onarım ve işletme faaliyetleri kapsamında kullanılan yedek parça, yağ, kimyasal ve diğer sarf malzemeleri nedeniyle operasyonel süreçlerde sürekli ve dolaylı kaynak tüketimi oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Düşük	Ortalama sürede onarılabilir	—
3	Rüzgâr türbinleri, güneş panelleri ve yardımcı ekipmanların üretim süreçlerinin yüksek malzeme ve enerji yoğun olması nedeniyle tedarik zinciri boyunca dolaylı kaynak tüketimi ve çevresel etki oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Küresel	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Ekipmanların kullanım ömrü sonunda oluşabilecek atık yönetimi ve geri kazanım süreçlerine bağlı ek operasyonel maliyet ve yatırım ihtiyacı oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Su yoğun olmayan üretim yapısı sayesinde operasyonel su maliyetlerinin sınırlı kalması ve kaynak kullanımına bağlı maliyet baskısının düşük seviyede gerçekleşmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Kısa	Düşük	Yüksek
2	Yenilenebilir enerji üretimi sayesinde fosil yakıt kullanımına bağlı kaynak maliyetlerinin dolaylı olarak azaltılması ve enerji üretim maliyetlerinin daha öngörülebilir hale gelmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Yüksek	Yüksek
3	Kaynak verimliliği ve sürdürülebilirlik uygulamaları sayesinde operasyonel verimliliğin artması ve uzun vadede maliyet optimizasyonu sağlanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Tehlikeli Atık ve Kimyasal Yönetimi Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Tehlikeli atıkların lisanslı bertaraf ve geri kazanım tesislerine yönlendirilmesi ile çevresel kirlenme etkisinin kontrol altına alınması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi / Bakım	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—
2	ISO 14001 kapsamında yürütülen atık yönetimi ile çevresel etkilerin sistematik olarak izlenmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi / Bakım	Türkiye	Bölgesel	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Tehlikeli atıkların geçici depolama alanlarında bekletilmesi sırasında sızıntı veya dökülme kaynaklı çevresel etki oluşabilmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi / Bakım	Türkiye	Mekansal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta
2	Tehlikeli atıkların lisanslı tesislere taşınması sürecinde lojistik faaliyetlere bağlı çevresel etki oluşması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Lojistik	Türkiye	Bölgesel	Yüksek	Ortalama sürede onarılabilir	—

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Tehlikeli atık yönetimi kapsamında geçici depolama, taşıma ve bertaraf süreçlerine bağlı operasyonel maliyetlerin oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi / Bakım / Lojistik	Türkiye	Kısa	Orta	Orta
2	Kapasite artışına bağlı olarak toplam atık miktarının artması ve buna bağlı bertaraf maliyetlerinin yükselmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi / Bakım	Türkiye	Orta	Orta	Yüksek
3	Tehlikeli atıkların uygunsuz yönetimi durumunda çevresel mevzuat ihlalleri nedeniyle ceza ve ek finansal yük oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Kısa	Yüksek	Düşük

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Önleyici bakım uygulamaları sayesinde ekipman ömrünün uzaması ve tehlikeli atık oluşumunun azalmasına bağlı bakım ve malzeme maliyetlerinde düşüş	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi / Bakım	Türkiye	Orta	Orta	Orta
2	Geri dönüşüm oranlarının artırılması ile atıkların ekonomik değere dönüştürülmesi ve maliyet optimizasyonu sağlanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta
3	ISO 14001 kapsamında yürütülen atık yönetimi süreçleri sayesinde operasyonel verimlilik artışı ve uzun vadeli maliyetlerin kontrol altına alınması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Uzun	Orta	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Biyoçeşitlilik ve Ekosistemler Öncelikli Konusu

P.E.

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Yenilenebilir enerji üretimi kapsamında fosil yakıt bazlı üretimin azaltılması yoluyla iklim değişikliğine bağlı ekosistem baskılarının dolaylı olarak azalması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Ulusal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Rüzgâr ve güneş enerji santrallerinin kurulumu kapsamında saha hazırlığı ve altyapı çalışmaları nedeniyle doğal zemin yapısı ve arazi örtüsünde fiziksel değişim oluşması	Temel Operasyonlar – İnşaat ve Montaj	Türkiye	Mekansal	Yüksek	Uzun sürede onarılabilir	—
2	Rüzgâr enerji santrallerinde türbinlerin hareketli rotor yapısı nedeniyle kuş ve yarasa türleri için olumsuz yaşam alanı etkisi oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Bölgesel	Orta	Uzun sürede onarılabilir	—

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Flora ve fauna etkileşimlerinin izlenmesi kapsamında ornitolog/uzman hizmetleri ve saha çalışmaları nedeniyle ek operasyonel maliyetlerin (OPEX) oluşması	Temel Operasyonlar – İnşaat ve Montaj / Enerji Üretimi	Türkiye	Kısa	Düşük	Yüksek
2	Kuş ve yarasa türlerine yönelik yuvalama ve koruma uygulamaları kapsamında ek yatırım (CAPEX) ve bakım (OPEX) maliyetlerinin oluşması	Temel Operasyonlar – İnşaat ve Montaj / Enerji Üretimi	Türkiye	Kısa	Düşük	Yüksek

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Kuş ve yarasa türlerine yönelik uygulamalar sayesinde ekosistem uyumunun güçlenmesi ve buna bağlı olarak yerel halk tarafından sosyal kabul alınması ve proje geliştirme süreçlerinin desteklenmesi	Temel Operasyonlar – Proje Geliştirme	Türkiye	Orta	Düşük	Orta
2	Biyoçeşitlilik uygulamaları sayesinde uluslararası sürdürülebilirlik kriterlerine uyum sağlanarak yatırımcı güveninin artması ve finansmana erişimin kolaylaşması	Temel Operasyonlar – Finansman	Uluslararası	Orta	Yüksek	Yüksek
3	Hassas ekosistemlerden kaçınan saha seçimi yaklaşımı sayesinde proje iptali/gecikme risklerinin azaltılması ve geliştirme süreçlerinin daha öngörülebilir hale gelmesi	Temel Operasyonlar – Proje Geliştirme	Türkiye	Orta	Orta	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Değer Zincirindeki Çalışanlar Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Tedarikçi ve hizmet sağlayıcı seçim süreçlerinde etik, çevresel ve sosyal kriterlerin dikkate alınması ile değer zinciri çalışanlarının çalışma koşullarının dolaylı olarak değerlendirilmesi	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
2	Tedarikçi seçim süreçlerine ESG (ÇSY) kriterlerinin entegre edilmesiyle, yüksek risk profiline sahip tedarikçilerin sistematik olarak elenmesi ve değer zinciri çalışanlarının çalışma koşulları üzerinde dolaylı iyileştirici etki oluşturulması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Tedarikçi ve hizmet sağlayıcılar arasında uygulama farklılıklarının bulunması nedeniyle değer zinciri çalışanlarının çalışma koşullarında değişkenlik oluşabilmesi	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler	Türkiye	Bölgesel	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Yüksek
2	Tedarik zincirinde yer alan alt yüklenici (tier-2) seviyesinde çalışma koşullarına ilişkin veri ve izleme mekanizmalarının sınırlı olması nedeniyle olası uygunsuz çalışma koşullarının tespit edilememesi ve çalışan hakları üzerinde olumsuz etki oluşması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler	Türkiye	Ulusal	Yüksek	Uzun sürede onarılabilir	Orta

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	ESG (ÇSY) kriterlerinin tedarikçi seçim süreçlerine dâhil edilmesiyle, yüksek riskli tedarikçilerin tedarikçi portföyüne dâhil edilmemesi ve değer zinciri çalışanlarının çalışma koşullarına dolaylı olumlu katkı sağlanması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
2	Tedarik zincirinde yaşanabilecek sosyal uyumsuzlukların şirket itibarını zedelemesi ve buna bağlı olarak finansman maliyetlerinde artış veya olumsuz yatırımcı algısı	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
3	Saha ekiplerinin deneyim seviyesine bağlı olarak operasyonel hata riskinin değişkenlik göstermesi ve ekipman arızalarına bağlı ek bakım maliyetleri oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Tedarikçi seçim süreçlerinde ESG (ÇSY) kriterlerinin uygulanması sayesinde düşük riskli ve sürdürülebilir tedarikçilerle çalışılması sonucu operasyonel sürekliliğin sağlanması ve maliyet volatilitesinin azalması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler	Türkiye	Orta	Orta	Orta
2	Tedarikçi ve yüklenici sözleşmelerinde standartların tanımlı olması sayesinde operasyonel süreçlerde belirsizliklerin azalması ve proje teslim sürelerinin iyileşmesi	Temel Operasyonlar – İnşaat ve Montaj	Türkiye	Kısa	Orta	Orta

Çift Önceliklendirme Analizi Sonuçları: Şirketin Kendi İş Gücü Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Çalışanların geri bildirim ve öneri mekanizmaları aracılığıyla süreçlere katılım sağlaması sonucu organizasyonel iyileştirme ve karar alma süreçlerinin desteklenmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
2	Çalışanlara yönelik uygulamaların kurumsal politika ve süreçler çerçevesinde yürütülmesi ile organizasyon genelinde standart bir çalışan deneyimi oluşturulması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

NEGATİF

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri (Yeri)	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Çalışan deneyiminin organizasyon genelinde farklı uygulamalar nedeniyle değişkenlik gösterebilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Çalışan bağlılığının düşük olması durumunda çalışan devir oranının artması ve işe alım, eğitim ve operasyonel süreklilik maliyetlerinin yükselmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Çalışan gelişim ve eğitim programlarının etkin uygulanması sayesinde çalışan verimliliğinin artması ve operasyonel performansın iyileşmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta
2	Performans değerlendirme süreçleri ile çalışan yetkinliklerinin doğru yönetilmesi sayesinde iş gücü verimliliğinin artması ve maliyet optimizasyonu sağlanması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta
3	Güçlü insan kaynakları yönetimi uygulamaları sayesinde sürdürülebilir finansman ve yatırımcı güveninin desteklenmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Uzun	Orta	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Çalışan Geri Bildirim ve Şikayet Mekanizmaları Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Çalışanların etik hat ve ilgili iletişim kanalları aracılığıyla geri bildirim ve şikayetlerini iletebilmesi sonucunda çalışan görüşlerinin yönetime aktarılması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
2	Etik Hat ve Etik Komite yapısı sayesinde çalışan şikayetlerinin değerlendirilmesi ve incelenmesi süreçlerinin işletilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
3	Çalışanların ayrımcılık ve etik ihlallere ilişkin bildirimlerini güvenli kanallar üzerinden iletebilmesi sonucunda kurumsal şeffaflığın desteklenmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Çalışanların geri bildirim mekanizmalarını kullanmaması veya sınırlı kullanması durumunda çalışan görüşlerinin yönetime yeterince yansımaması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta
2	Şikayet ve geri bildirimlerin değerlendirilme süreçlerinde gecikme yaşanması durumunda çalışan memnuniyeti üzerinde olumsuz etki oluşabilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Çalışan şikayetlerinin etkin şekilde ele alınmaması durumunda çalışan bağlılığının azalması ve buna bağlı olarak çalışan devir oranı ve işe alım maliyetlerinin artması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta
2	Etik ihlal veya ayrımcılık bildirimlerinin artması durumunda kurumsal itibar üzerinde olumsuz etki oluşması ve buna bağlı dolaylı finansal kayıpların ortaya çıkması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Düşük	Düşük
3	Geri bildirim mekanizmalarının çalışanlar tarafından yeterince kullanılmaması durumunda organizasyonel sorunların geç fark edilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Etik hat ve geri bildirim mekanizmalarının etkin şekilde işletilmesi sayesinde çalışan sorunlarının erken tespit edilmesi ve buna bağlı olarak çalışan devir oranı, işe alım ve uyum maliyetlerinin azaltılması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta
2	Etik Komite ve bildirim süreçleri sayesinde çalışan kaynaklı risklerin erken aşamada yönetilmesi ile operasyonel verimlilik kayıplarının önlenmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Eğitim, Yetkinlik ve Gelişim Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Çalışanların mesleki gelişimlerinin desteklenmesi ile organizasyon genelinde bilgi ve yetkinlik seviyesinin artırılması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
2	Performans değerlendirme süreçleri ile çalışan gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve buna uygun gelişim planlarının oluşturulması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
3	Çalışan gelişim programları ile organizasyon içinde kritik yetkinliklere sahip insan kaynağının sürdürülebilirliğinin desteklenmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Çalışanların gelişim ihtiyaçlarının doğru belirlenmemesi durumunda eğitim yatırımlarının etkinliğinin sınırlı kalabilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Bölgesel	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta
2	Yoğun operasyonel iş yükü nedeniyle çalışanların eğitim ve gelişim faaliyetlerine katılımının sınırlı kalabilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Bölgesel	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Adil Ücret ve Eşit Ücret Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Ücretlendirme sisteminin görev tanımına dayalı ve "eşit işe eşit ücret" yaklaşımıyla yürütülmesi sonucunda benzer işlerde ücret eşitliğinin desteklenmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
2	Ücret politikasının performans değerlendirme sistemi çıktıları ve pazar trendlerine göre düzenli revize edilmesi sonucunda ücret yapısının güncel piyasa koşullarıyla uyumlu tutulması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
3	Tüm çalışanlara eşit fırsatlar sunulması ve ayrımcılığın önlenmesinin kurumsal politika düzeyinde taahhüt edilmesi sonucunda ücret ve kariyer süreçlerinde eşitlik ilkesinin güçlenmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
4	Ayrımcılığa sıfır tolerans yaklaşımının insan hakları, İK politikası ve etik kurallar kapsamında benimsenmesi sonucunda ücretlendirme ve çalışan deneyimi süreçlerinde ayrımcı uygulamaların önlenmesinin desteklenmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Görev tanımına dayalı ücretlendirme sistemi sayesinde ücret yapısının iç dengelerinin korunması ve çalışan bağlılığının desteklenmesi ile işe alım ve çalışan devir maliyetlerinin azalması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta
2	Ücret politikasının performans çıktıları ve pazar trendlerine göre belirlenmesi sayesinde rekabetçi ücret yapısının korunması ve nitelikli iş gücünü çekme maliyetlerinin optimize edilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta
3	Esnek yan haklar sisteminin uygulanması ile çalışan memnuniyetinin artması ve buna bağlı olarak dolaylı maliyetlerin (devir, işe alım, adaptasyon) azalması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Tüm çalışanlara eşit fırsatlar sunulması ve ayrımcılığın önlenmesinin kurumsal politika düzeyinde taahhüt edilmesi ile kapsayıcı bir çalışma ortamının oluşturulması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
2	Ayrımcılığa sıfır tolerans yaklaşımının İnsan Hakları Politikası ve Etik Kurallar kapsamında benimsenmesi ile çalışanlar arasında eşitlik ilkesinin desteklenmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
3	Kadın çalışanların mühendislikten yöneticiliğe kadar tüm rollerde yer almasının teşvik edilmesi ile organizasyonel çeşitliliğin artırılması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Çeşitlilik ve kapsayıcılık uygulamalarının organizasyon genelinde homojen şekilde uygulanmaması durumunda çalışan deneyiminde farklılık oluşabilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: İş Sağlığı ve Güvenliği Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi kapsamında tüm santral ve ofislerde sistematik risk yönetimi uygulanması ile güvenli çalışma ortamının sağlanması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—
2	Yüksekte çalışma, elektrik güvenliği ve yangın gibi kritik risklere yönelik spesifik eğitimler ile yüksek riskli faaliyetlerde güvenli çalışma kültürünün güçlendirilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—
3	SEÇ toplantıları, Toolbox konuşmaları ve çalışan geri bildirim mekanizmaları ile çalışan katılımının artırılması ve risklerin sahadan erken tespit edilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
4	Tüm sahalarda acil durum planları ve düzenli tatbikatlar uygulanması ile operasyonel risklere karşı hazırlıklılık seviyesinin artırılması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Elektrik üretim faaliyetleri kapsamında elektrik çarpması, yüksekte düşme ve yangın gibi yüksek riskli tehlikelere maruz kalınabilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Mekansal	Yüksek	Ortalama sürede onarılabilir	—
2	Yüklenici ve taşeron çalışanların İSG taahhütnameleri ile yönetilmesine rağmen saha uygulamalarında farklılık oluşabilmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Bölgesel	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta
3	Çalışanlar tarafından yapılan uygunsuzluk bildirimlerinin yeterince etkin yönetilmemesi durumunda risklerin zamanında giderilememesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Bölgesel	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Elektrik çarpması, yüksekte düşme ve yangın gibi kritik risklerin gerçekleşmesi durumunda tazminat, hukuki yükümlülük ve sigorta maliyetlerinin artması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Kısa	Yüksek	Orta
2	Yüklenici ve taşeron kaynaklı İSG uygunsuzlukları nedeniyle proje gecikmeleri ve ek operasyonel maliyetlerin oluşması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Kısa	Orta	Orta
3	İSG mevzuatına uyumsuzluk durumunda idari para cezaları ve faaliyet kısıtları nedeniyle finansal kayıp oluşması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Kısa	Yüksek	Düşük

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	ISO 45001 kapsamında sistematik İSG yönetimi sayesinde iş kazalarının azaltılması ve buna bağlı maliyetlerin düşmesi	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Orta	Orta	Orta
2	Güçlü İSG performansı sayesinde yatırımcı güveninin artması ve sürdürülebilir finansmana erişimin kolaylaşması	Temel Operasyonlar – İnsan Kaynakları	Türkiye	Uzun	Orta	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Bilgi Güvenliği ve Siber Güvenlik Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	ISO/IEC 27001 kapsamında bilgi varlıklarının sistematik olarak korunması ve yönetilmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—
2	KVKK kapsamında kişisel verilerin hukuka uygun işlenmesi ve korunması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler ve İş Ortakları	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—
3	Veri varlıklarının düzenli risk değerlendirmesine tabi tutulması ile bilgi güvenliği süreçlerinin izlenebilir hale gelmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
4	Bilgi güvenliği eğitimleri ile çalışanların teknik ve davranışsal farkındalığının artması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
5	Siber güvenlik yatırımları ve dijital projeler sayesinde veri güvenliği kapasitesinin ve operasyonel dayanıklılığın artması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	SCADA ve kritik altyapı sistemlerinde siber ihlal gerçekleşmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Yüksek	Uzun sürede onarılabilir	Orta
2	Kişisel verilerin korunmasına ilişkin süreçlerde aksaklık yaşanması durumunda veri gizliliğinin ihlal edilmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Yüksek	Uzun sürede onarılabilir	Orta

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Siber saldırılar sonucu operasyonel sistemlerde hasar oluşması durumunda sistem iyileştirme, yeniden kurulum ve güvenlik yatırımlarına bağlı CAPEX artışı	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
2	Veri ihlali veya KVKK uyumsuzluğu durumunda idari yaptırımlar, cezalar ve hukuki süreçlere bağlı finansal yük oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
3	Kurulum sonrası düzenli operasyonel maliyetlere ek olarak, artan regülasyonlara bağlı uyum, denetim ve raporlama faaliyetleri ile operasyonel maliyetlerin (OPEX) artması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Kamu Kurumları	Türkiye	Orta	Yüksek	Yüksek

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Dijital altyapı ve güvenlik sistemlerine yapılan yatırımlar sayesinde operasyonel kesintilerin azaltılması ve maliyet optimizasyonu sağlanması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Orta	Orta	Orta
2	ISO 27001 sertifikasyonu ve güçlü bilgi güvenliği altyapısı sayesinde yatırımcı güveninin artması ve finansmana erişimin kolaylaşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Uzun	Orta	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: Vergi Öncelikli Konusu

RİSKLER

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Küresel ticaret politikaları ve değişen vergi uygulamaları nedeniyle yatırım ortamının daha temkinli hale gelmesi ve finansman koşullarının zorlaşması	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Kısa	Orta	Yüksek
2	AB sürdürülebilirlik düzenlemeleri kapsamında tedarikçilerden kaynaklı vergi/uyum yükümlülüklerinin artması ve dolaylı maliyet etkisi oluşması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler	Türkiye	Orta	Orta	Orta

FIRSATLAR

#	Tanım	Değer Zinciri	Coğrafya	Vade	Şiddet	Olasılık
1	Sürdürülebilir ve düşük karbonlu yatırımlar sayesinde vergi avantajları ve finansman maliyetlerinde iyileşme sağlanması	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Orta	Yüksek	Orta
2	Karbon kredisi mekanizmalarının gelişmesi ile ek gelir yaratılması ve vergi bazlı finansal avantaj sağlanması	Temel Operasyonlar – Finansman	Türkiye	Orta	Orta	Orta

Çifte önemlilik Analizi Sonuçları: İş Etiği Öncelikli Konusu

POZİTİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Etik ilkelerin karar alma süreçlerine entegre edilmesi ile kurumsal yönetim kalitesinin artması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—
2	Etik kuralların çalışanlara işe girişte aktarılması ile organizasyon genelinde davranış standartlarının oluşması	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Orta	—	—
3	Etik yönetimin iç kontrol ve denetim mekanizmaları ile izlenmesi sayesinde süreçlerin şeffaf ve izlenebilir hale gelmesi	Temel Operasyonlar – Enerji Üretimi	Türkiye	Mekansal	Yüksek	—	—

NEGATİF ETKİLER

#	Etki Tanımı	Değer Zinciri	Coğrafya	Kapsam	Ölçek	Onarılabilirlik	Olasılık
1	Değer zinciri boyunca etik standartların farklı düzeylerde uygulanması sonucu paydaşlar arasında uyum seviyesinde değişkenlik oluşması	Yukarı Yönlü Değer Zinciri – Tedarikçiler ve İş Ortakları	Türkiye	Mekansal	Orta	Ortalama sürede onarılabilir	Orta

SÖZLÜK

KISALTMA	TÜRKÇE KARŞILIK
AB	Avrupa Birliği
ADEME	Fransa Ekolojik Geçiş Ajansı
AFD	Fransız Kalkınma Ajansı
Agri-PV	Tarımsal Fotovoltaik Sistemler
BEDS	Batarya Enerji Depolama Sistemi
BGYS	Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi
BIST	Borsa İstanbul
BM KGP	Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri
BM KİS	Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi
BM SKA	Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları
CBDDO	Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi
CCTV	Kapalı Devre Televizyon Sistemi
CDP	Karbon Saydamlık Projesi
CITES	Nesli Tehlike Altında Olan Yabani Hayvan ve Bitki Türlerinin Uluslararası Ticaretine İlişkin Sözleşme
COSO	Treadway Komisyonunu Destekleyen Kuruluşlar Komitesi
CSA	Kurumsal Sürdürülebilirlik Değerlendirmesi
CSDDD	Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi
CSRD	Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi
ÇED	Çevresel Etki Değerlendirmesi
ÇEK	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık
Defra	Birleşik Krallık Çevre, Gıda ve Köyişleri Bakanlığı
DEI	Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık
EBRD	Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası
EPA	ABD Çevre Koruma Ajansı
EPDK	Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu
ESG (ÇSY)	Çevresel, Sosyal ve Yönetişim
ESRS	Avrupa Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları
ETS	Emisyon Ticaret Sistemi
GES	Güneş Enerjisi Santrali
GPTW	Great Place to Work
GRI	Küresel Raporlama Girişimi

KISALTMA	TÜRKÇE KARŞILIK
IFC	Uluslararası Finans Kurumu
IFRS S1	Sürdürülebilirlikle İlgili Finansal Bilgilerin Açıklanmasına İlişkin Genel Hükümler
IFRS S2	İklimle İlgili Açıklamalar
IoT	Nesnelerin İnterneti
IPCC	Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli
IRENA	Uluslararası Yenilenebilir Enerji Ajansı
IRO	Etkiler, Riskler ve Fırsatlar
IUCN	Uluslararası Doğayı Koruma Birliği
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
KAP	Kamuyu Aydınlatma Platformu
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
KVKK	Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
MW	Megawatt
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OED	Otomatik Eksternal Defibrilatör
OEM	Orijinal Ekipman Üreticisi
OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
OT	Operasyonel Teknoloji
ÖDA	Ölçme ve Değerlendirme Araçları
PYS	Performans Yönetim Sistemi
RES	Rüzgâr Enerjisi Santrali
SASB	Sürdürülebilirlik Muhasebesi Standartları Kurulu
SCADA	Denetleyici Kontrol ve Veri Toplama Sistemi
SDoD	Talep Üzerine Durdurma
SEÇ	Sağlık, Emniyet ve Çevre
SKD Türkiye	İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği
SKDM	Sınırda Karbon Düzenleme Mekanizması
SOME	Siber Olaylara Müdahale Ekibi
SPK	Sermaye Piyasası Kurulu
SPKn.	Sermaye Piyasası Kanunu
TCFD	İklimle İlgili Finansal Açıklamalar Görev Gücü
tCO_2e	Ton Karbondioksit Eşdeğeri

KISALTMA	TÜRKÇE KARŞILIK
TEK	Türkiye Elektrik Kurumu
TEK	Tedarikçi Etik Kodu
TFRS	Türkiye Finansal Raporlama Standartları
TKYD	Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği
TMS	Türkiye Muhasebe Standartları
TNFD	Doğayla İlgili Finansal Açıklamalar Görev Gücü
TRBC	Refinitiv İş Sınıflandırması
TSRS	Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları
TTK	Türk Ticaret Kanunu
TÜYİD	Türkiye Yatırımcı İlişkileri Derneği
UEA	Uluslararası Enerji Ajansı
USOM	Ulusal Siber Olaylara Müdahale Merkezi
WEF	Dünya Ekonomik Forumu
YEKDEM	Yenilenebilir Enerji Kaynakları Destekleme Mekanizması

RAPOR İLETİŞİM BİLGİLERİ

Şirket Unvanı: Galata Wind Enerji Anonim Şirketi
Şirket Adresi: Burhaniye Mahallesi, Kısıklı Caddesi No: 65, 34676 Üsküdar/İstanbul
Telefon: (0216) 556 9000 Faks: (0216) 556 9327
Kurumsal İnternet Sitesi: www.galatawindenerji.com

Sürdürülebilirlik Departmanı:

Burcu Türe

Kıdemli Sürdürülebilirlik Müdürü

E-posta: burcut@galatawind.com.tr

Kuruluş: 11.04.2006

Ödenmiş Sermayesi: 540.000.000 TL

Kayıtlı Sermaye Tavanı: 1.000.000.000 TL

İşlem Görülen Borsa: Borsa İstanbul Anonim Şirketi (BIST)

BIST İşlem Kodu: GWIND

Halka Arz Tarihi: 22.04.2021

Sürdürülebilirlik Yönetişim Platformu ve Sürdürülebilirlik Raporu Danışmanlığı

25 Proje Teknoloji / T4earth