

SİNPAŞ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.

ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

1. AMAÇ

Sinpaş Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş. ("Sinpaş GYO" veya "Şirket"), sürdürülebilir başarının; farklı bilgi, deneyim, yetkinlik ve bakış açılarının bir arada bulunduğu, fırsat eşitliğinin gözetildiği, adil, saygılı ve kapsayıcı bir çalışma kültürü ile mümkün olduğuna inanmaktadır.

Bu Politikanın amacı; Şirket genelinde **çeşitliliğin desteklenmesi, fırsat eşitliğinin güvence altına alınması, ayrımcılığın önlenmesi, çalışanların yetkinlik ve performansları doğrultusunda eşit gelişim olanaklarına erişmesi ve kapsayıcı bir kurum kültürünün güçlendirilmesine** ilişkin temel ilke ve esasları belirlemektir.

Sinpaş GYO, insan kaynağını sürdürülebilir değer yaratma kapasitesinin temel unsurlarından biri olarak kabul eder ve çalışanların farklı bilgi birikimleri, mesleki deneyimleri, yaş grupları, eğitim geçmişleri, yetkinlikleri ve bakış açılarının kurumsal karar alma süreçlerini zenginleştirdiğini gözetir.

2. KAPSAM

Bu Politika;

- ✓ Sinpaş GYO Yönetim Kurulu üyelerini,
- ✓ üst yönetimi, (Üst Yönetim Kadrosunu)
- ✓ tüm çalışanları,
- ✓ aday çalışanları,
- ✓ stajyerleri,
- ✓ geçici ve dönemsel çalışanları

kapsar.

Şirket ayrıca, iş ortakları, yüklenicileri, alt yüklenicileri, tedarikçileri ve diğer paydaşlarının da bu Politikanın temel ilkeleriyle uyumlu hareket etmelerini teşvik eder.

Politika; işe alım, ücretlendirme, yan haklar, performans değerlendirme, terfi, görevlendirme, eğitim ve gelişim, kariyer yönetimi, yetenek yönetimi, çalışma koşulları, çalışan bağlılığı, işten ayrılma ve diğer tüm insan kaynakları süreçlerinde gözetilir.

3. TEMEL İLKELER

3.1. Eşitlik ve Fırsat Eşitliği

Sinpaş GYO, tüm çalışanlarına ve çalışan adaylarına **eşit fırsatlar sunmayı** temel bir insan kaynakları ilkesi olarak benimser.

İşe alım, görev dağılımı, ücretlendirme, performans değerlendirmesi, kariyer gelişimi, terfi, eğitim ve diğer insan kaynakları kararları; işin gerektirdiği nitelikler, kişinin yetkinliği, deneyimi, performansı, liyakati ve objektif değerlendirme kriterleri esas alınarak yürütülür.

Şirket; cinsiyet, yaş, engellilik durumu, medeni durum, ailevi sorumluluklar, milliyet, etnik köken, dil, din, inanç, sosyal köken, ekonomik durum, eğitim geçmişi veya benzeri kişisel farklılıklar nedeniyle ayrımcılığa izin vermez.

İlgili mevzuat kapsamında korunan haklara ve eşit davranma ilkesine uygun hareket edilir.

3.2. Liyakat Esası

Sinpaş GYO'da işe alım, görevlendirme, terfi ve kariyer gelişimi kararlarında temel yaklaşım **liyakat, yetkinlik, deneyim, performans ve görevin gereklilikleridir.**

Çalışanların kariyer gelişiminin şeffaf ve ölçülebilir kriterlerle desteklenmesi amaçlanır.

Yöneticilerin çalışanlarla ilgili değerlendirmelerinde kişisel önyargılardan uzak, tutarlı ve objektif hareket etmeleri beklenir.

3.3. Çeşitlilik

Sinpaş GYO; farklı mesleki geçmişlere, eğitime, deneyimlere, uzmanlık alanlarına, yaş gruplarına ve bakış açılarına sahip çalışanlardan oluşan dengeli bir insan kaynağı yapısının;

- ✓ yenilikçiliği,
- ✓ yaratıcılığı,
- ✓ kurumsal dayanıklılığı,
- ✓ problem çözme yeteneğini,
- ✓ paydaş beklentilerinin daha iyi anlaşılmasını ve
- ✓ karar alma kalitesini

güçlendirdiğine inanır.

Bu doğrultuda Şirket, organizasyonun farklı kademelerinde çeşitli bilgi, deneyim ve yetkinliklerin temsil edilmesini destekler.

4. KADINLARIN İŞ GÜCÜNE VE YÖNETİME KATILIMI

Sinpaş GYO, kadınların iş yaşamına ve karar alma mekanizmalarına etkin katılımının sürdürülebilir kurumsal gelişimin önemli unsurlarından biri olduğunu kabul eder.

Bu kapsamda Şirket;

- ✓ kadın çalışanların işe katılımını desteklemeyi,
- ✓ kadın çalışanların kariyer ve liderlik gelişimine yönelik fırsatlara eşit erişimini sağlamayı,
- ✓ yönetim kademelerinde kadın temsiliyi geliştirmeyi,
- ✓ yetenek ve yedekleme planlarında kadın çalışanların gelişimini desteklemeyi,
- ✓ işe alım ve terfi süreçlerinde nitelikli kadın adayların değerlendirme süreçlerine katılımını teşvik etmeyi

amaçlar.

Sinpaş GYO, kadın çalışan ve kadın yönetici oranlarını düzenli olarak takip eder ve yönetim kademelerinde daha dengeli temsilin sağlanmasına yönelik gelişimi gözetir.

Şirket, Yönetim Kurulundaki kadın temsiliyetinin geliştirilmesini kurumsal yönetim yaklaşımının bir parçası olarak değerlendirir ve ilgili sermaye piyasası düzenlemeleri ile kurumsal yönetim ilkelerini dikkate alır.

5. EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET VE ADİL ÜCRETLENDİRME

Sinpaş GYO, ücretlendirme sistemlerinin **görevin kapsamı, sorumluluk düzeyi, yetkinlik, deneyim, performans ve piyasa koşulları gibi objektif kriterlere** dayanmasını esas alır.

Aynı veya eşdeğer nitelikteki işler bakımından ücretlendirme kararlarında eşitlik ve hakkaniyet ilkesi gözetilir.

Şirket;

- ✓ ücret uygulamalarındaki olası farklılıkları izlemeyi,
- ✓ ücret ve yan hak sistemlerinin adil ve tutarlı şekilde uygulanmasını

hedefler.

Uygun olduğu ölçüde ücret eşitliğine ilişkin göstergeler sürdürülebilirlik performansı kapsamında takip edilir.

6. İŞE ALIMDA EŞİTLİK

İşe alım süreçlerinde adaylar;

- ✓ eğitim,
- ✓ mesleki deneyim,
- ✓ teknik bilgi,
- ✓ yetkinlik,
- ✓ göreve uygunluk ve
- ✓ Şirket değerleriyle uyum

gibi objektif kriterler doğrultusunda değerlendirilir.

İlanların ve işe alım süreçlerinin mümkün olduğunca geniş bir aday havuzuna erişecek şekilde yürütülmesi amaçlanır.

Seçme ve yerleştirme süreçlerinde adaylara eşit değerlendirme fırsatı sağlanması temel ilkedir.

7. KARIYER, TERFİ VE GELİŞİMDE EŞİTLİK

Sinpaş GYO, tüm çalışanların kariyerlerini geliştirebilecekleri fırsatlara adil biçimde erişebilmelerini destekler.

Eğitim, yetenek geliştirme, liderlik gelişimi, görev değişikliği ve terfi süreçlerinde çalışanların;

- ✓ performansı,
- ✓ yetkinlikleri,
- ✓ potansiyeli,
- ✓ mesleki deneyimi ve
- ✓ görevin gereklilikleri

dikkate alınır.

Çalışanların kişisel farklılıklarının kariyer gelişimlerini olumsuz etkilememesi esastır.

8. ENGELLİ ÇALIŞANLAR VE ERIŞİLEBİLİRLİK

Sinpaş GYO, engelli bireylerin çalışma yaşamına etkin ve eşit katılımını destekler.

Şirket, ilgili mevzuat çerçevesinde engelli çalışanların çalışma ortamına erişimini kolaylaştırmaya ve görevlerini etkin şekilde yerine getirebilmeleri için makul düzenlemeler gerçekleştirmeye önem verir.

Fiziksel çalışma alanlarının, iş süreçlerinin ve uygun olan dijital uygulamaların erişilebilirliğinin geliştirilmesi yönünde çalışmalar yürütülmesi teşvik edilir.

9. KUŞAKLAR ARASI ÇEŞİTLİLİK

Sinpaş GYO, farklı kuşakların sahip olduğu deneyim, uzmanlık ve çalışma yaklaşımlarının bir araya gelmesini kurumsal gelişim açısından değerli görür.

Genç çalışanların bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi kadar deneyimli çalışanların kurumsal bilgi ve tecrübelerinin yeni kuşaklara aktarılması da desteklenir.

Bu doğrultuda mentorluk, bilgi paylaşımı, eğitim, gelişim ve yetenek yönetimi uygulamalarından yararlanılması teşvik edilir.

10. KAPSAYICI ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ

Sinpaş GYO, her çalışanın görüşlerini güven içinde ifade edebildiği, kendisine saygı gösterildiğini hissettiği ve kurumsal süreçlere katılım sağlayabildiği bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlar.

Bu doğrultuda;

- ✓ karşılıklı saygı,
- ✓ nezaket,
- ✓ iş birliği,
- ✓ açık iletişim,
- ✓ çalışan katılımı,
- ✓ farklı görüşlere değer verilmesi

kurum kültürünün temel bileşenleri olarak kabul edilir.

Hiçbir çalışan, görüş veya önerisini iyi niyetle dile getirdiği için olumsuz muameleye maruz bırakılamaz.

11. AYRIMCILIK, TACİZ VE KÖTÜ MUAMELEYE KARŞI SIFIR TOLERANS

Sinpaş GYO; ayrımcılık, mobbing, psikolojik veya fiziksel taciz, tehdit ve benzeri insan onurunu zedeleyen davranışlara karşı **sıfır tolerans yaklaşımını** benimser.

Çalışanların birbirlerine, yöneticilere, müşterilere, iş ortaklarına ve diğer paydaşlara saygılı davranmaları esastır.

Bu ilkelere aykırı davranışlar Şirketin etik kuralları, insan kaynakları prosedürleri ve yürürlükteki mevzuat doğrultusunda değerlendirilir.

12. ÇALIŞAN GERİ BİLDİRİMİ VE ŞİKÂyet MEKANİZMALARI

Çalışanlar, bu Politikanın ihlal edildiğini düşündükleri durumları Şirket bünyesinde tanımlanan bildirim ve şikâyet mekanizmaları aracılığıyla iletebilir.

Bildirimlerin;

- ✓ gizlilik,
- ✓ tarafsızlık,
- ✓ adillik,
- ✓ kişisel verilerin korunması ve
- ✓ misillemeye karşı koruma

ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmesi esastır.

İyi niyetli şekilde bildirimde bulunan, bilgi sağlayan veya inceleme süreçlerine katılan çalışanlara karşı herhangi bir misilleme veya olumsuz uygulamaya izin verilmez.

Gerekli görülen durumlarda düzeltici ve önleyici aksiyonlar planlanır ve uygulanır.

13. EĞİTİM VE FARKINDALIK

Sinpaş GYO, çeşitlilik, fırsat eşitliği, kapsayıcı liderlik, etik davranış, ayrımcılığın önlenmesi ve çalışan hakları konularında farkındalığın geliştirilmesini destekler.

Yöneticilerin özellikle;

- ✓ objektif işe alım,
- ✓ performans değerlendirme,
- ✓ çalışan gelişimi,
- ✓ eşit fırsatların sağlanması ve
- ✓ kapsayıcı ekip yönetimi

konularındaki sorumluluklarına ilişkin bilgilendirme ve eğitim çalışmalarının geliştirilmesi amaçlanır.

14. TEDARİK ZİNCİRİ VE İŞ ORTAKLARI

Sinpaş GYO, tedarikçileri, yüklenicileri, alt yüklenicileri ve diğer iş ortaklarının;

- ✓ insan haklarına saygı,
- ✓ çalışanlara eşit ve adil davranma,
- ✓ ayrımcılığın önlenmesi,
- ✓ güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması ve
- ✓ yürürlükteki iş ve çalışma mevzuatına uyum

konularında sorumlu hareket etmelerini bekler.

Şirket, gerekli gördüğü durumlarda bu ilkelerin tedarikçi ve iş ortağı değerlendirme süreçlerine dahil edilmesini teşvik eder.

15. YÖNETİM KURULU VE ÜST YÖNETİMİN SORUMLULUĞU

Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık yaklaşımının Şirket genelinde benimsenmesinde Yönetim Kurulu ve üst yönetim liderlik rolü üstlenir.

Yönetim Kurulu, ilgili komiteler aracılığıyla uygun görülen göstergeleri ve gelişmeleri takip edebilir.

Üst yönetim, Politikanın iş süreçlerine ve kurum kültürüne yansıtılmasından sorumludur.

İnsan Kaynakları birimi ise Politikanın uygulanması, ilgili insan kaynakları süreçlerine entegre edilmesi, performans göstergelerinin takip edilmesi ve gerekli iyileştirme çalışmalarının yürütülmesini koordine eder.

16. PERFORMANSIN İZLENMESİ VE ÖLÇÜLMESİ

Sinpaş GYO, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık performansını sürekli gelişim yaklaşımıyla değerlendirmeyi amaçlar.

Bu kapsamda uygun olduğu ölçüde aşağıdaki göstergeler takip edilebilir:

- ✓ toplam çalışan sayısı ve cinsiyete göre dağılımı,
- ✓ yönetim kademelerindeki kadın çalışan oranı,
- ✓ Yönetim Kurulundaki kadın üye oranı,
- ✓ yaş gruplarına göre çalışan dağılımı,
- ✓ engelli çalışan sayısı ve oranı,
- ✓ işe alınan çalışanların cinsiyet ve yaş gruplarına göre dağılımı,
- ✓ terfi alan çalışanların dağılımı,
- ✓ eğitim ve gelişim programlarına katılım oranları,
- ✓ çalışan devir oranları,
- ✓ çalışan bağlılığı ve memnuniyeti göstergeleri,
- ✓ ücret eşitliğine ilişkin göstergeler,
- ✓ ayrımcılık konusunda iletilen ve sonuçlandırılan bildirim sayıları,
- ✓ ilgili eğitimlere katılım oranları.

Belirlenen göstergeler gerektiğinde yıllık bazda değerlendirilir ve sürdürülebilirlik yönetimi, insan kaynakları ve kurumsal yönetim süreçlerinin geliştirilmesinde kullanılır.

17. HEDEF BELİRLEME VE SÜREKLİ İYİLEŞTİRME

Sinpaş GYO, çeşitlilik ve fırsat eşitliği alanındaki performansını geliştirmek amacıyla ölçülebilir hedefler belirleyebilir.

Hedeflerin;

- ✓ mevcut durum analizine dayanması,
- ✓ baz yıl içermesi,
- ✓ ölçülebilir olması,
- ✓ hedeflenen tamamlanma döneminin belirlenmesi ve
- ✓ gerçekleşme durumunun düzenli olarak izlenmesi

esastır.

Özellikle kadınların iş gücüne ve yönetim kademelerine katılımı, çalışan gelişimi, erişilebilirlik, eşit ücret ve çalışan bağlılığı alanlarında performansın sürekli iyileştirilmesi gözetilir.

18. YÜRÜRLÜK, SORUMLULUK VE GÖZDEN GEÇİRME

Bu Politika, Sinpaş Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş. Yönetim Kurulunun onayı ile yürürlüğe girer.

Politikanın uygulanmasının koordinasyonundan ilgili İnsan Kaynakları birimi; sürdürülebilirlik ve kurumsal yönetim süreçleriyle ilişkilendirilmesinden ise görev ve yetki alanları çerçevesinde ilgili şirket birimleri sorumludur.

Politika;

- ✓ yasal düzenlemelerdeki değişiklikler,
- ✓ ulusal ve uluslararası iyi uygulamalardaki gelişmeler,
- ✓ Şirketin faaliyetleri ve organizasyon yapısındaki değişiklikler,
- ✓ paydaş beklentileri ve
- ✓ sürdürülebilirlik hedefleri

dikkate alınarak ihtiyaç halinde gözden geçirilir ve esaslı değişiklikler Yönetim Kurulunun onayıyla güncellenir.

Sinpaş GYO, **çeşitliliğe değer veren, eşit fırsat sağlayan, liyakati esas alan, insan onuruna saygılı ve kapsayıcı bir çalışma kültürünün geliştirilmesini** sürdürülebilir kurumsal başarının ayrılmaz bir unsuru olarak kabul eder.

Hazırlayan: Sürdürülebilirlik Komitesi / İnsan Kaynakları Departmanı

Onaylayan: Yönetim Kurulu