

SİNPAŞ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.

İNSAN HAKLARI VE İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

Sinpaş Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A. Ş. (Sinpaş GYO) olarak, **insan haklarına saygıyı** temel değerlerimizden biri olarak kabul ediyoruz. Çalışanlarımızın, iş ortaklarımızın, tedarik zincirimizdeki paydaşların ve etkilediğimiz toplulukların haklarını korumak, geliştirmek ve desteklemek için taahhütte bulunuyoruz. Politikamız; iş dünyasında insan haklarına ilişkin küresel referans çerçeveler olan **Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (UN Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGPs)**, **International Labour Organization (ILO) Temel Sözleşmeleri**, **OECD Çok Uluslu Şirketler için Durum Tespiti (Due Diligence) Rehberi** ve **United Nations tarafından yayımlanan Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi** başta olmak üzere, uluslararası insan hakları standartlarıyla tam uyumlu olacak şekilde güncellenmiştir. Bu politika; söz konusu uluslararası kuruluşların oluşturduğu bütüncül insan hakları çerçevesi esas alınarak hazırlanmış olup, **çift önemlilik (double materiality)** yaklaşımı doğrultusunda; Şirketimizin insan hakları üzerindeki etkileri ile insan hakları risklerinin Şirketimiz üzerindeki finansal etkilerini birlikte değerlendirecek şekilde yapılandırılmıştır. Politikamız; yılda en az bir kez gözden geçirilir, Yönetim Kurulu onayına tabi tutulur ve yalnızca kendi operasyonlarımızda değil, aynı zamanda **değer zincirimiz genelinde (kendi çalışanlarımız, değer zinciri çalışanları ve etkilenen topluluklar dahil olmak üzere)** (own workforce, value chain workers, affected communities) etkin bir şekilde uygulanır.

1. Politika Taahhütleri ve Kapsamı

Sinpaş GYO; faaliyetleri, yatırımları, tedarik zinciri ve tüm iş ilişkileri boyunca, uluslararası düzeyde tanınan tüm insan haklarına saygı göstermeyi ve bu hakları korumayı taahhüt eder. Bu kapsamda taahhütlerimiz aşağıdaki başlıkları içermektedir:

Temel İnsan Hakları: Yaşam hakkı, kişi özgürlüğü ve güvenliği, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı başta olmak üzere; adil ve elverişli çalışma koşulları, sendika kurma özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın önlenmesi, adil ücretlendirme ve güvenli çalışma ortamı gibi uluslararası insan hakları standartları kapsamında tanımlanan tüm temel hakları kapsar.

Milli, Manevi ve Kültürel Değerlere Saygı: Faaliyet gösterdiğimiz coğrafyanın tarihsel, kültürel, toplumsal ve manevi değerlerine (tarih, vatan sevgisi, aile yapısı, geleneksel örf ve adetlere) saygı gösterir; Türkiye Cumhuriyeti'nin milli birlik ve beraberlik anlayışı, kültürel mirası ve toplumsal değerlerinin korunmasına katkı sağlayan sosyal sorumluluk çalışmalarını destekleriz. Bu yaklaşım, evrensel insan hakları ilkeleri ile tam uyum içerisinde yürütülür.

Hassas ve Öncelikli Gruplar (Vulnerable / At-Risk Groups): Kadınlar, engelliler, gençler, yaşlılar, etnik ve dini azınlıklar, göçmen işçiler ve yerel topluluklar başta olmak üzere hassas grupların haklarının korunmasına özel önem verilir; bu gruplar üzerinde oluşabilecek olası olumsuz etkilerin önlenmesi ve azaltılması için gerekli tüm önlemler alınır.

Politika, şirketin tüm operasyonlarını, iştiraklerini, tedarikçilerini ve iş ortaklarını kapsar. **Human rights due diligence (HRDD)** süreci, riskleri belirleme, önleme, azaltma, düzeltme ve raporlama adımlarını içerir. Şirketimiz, insan hakları risklerini belirlemek, önlemek ve azaltmak amacıyla insan haklarına ilişkin durum tespiti/gerekli özen gösterme yükümlülüğü incelemesi (due diligence) süreçlerini sistematik olarak yürütür.

2. İnsan Haklarına ve Milli Değerlere Saygı

- ✓ Tüm çalışanların, işçilerin ve paydaşların haklarına saygı gösterir, korur ve geliştiririz.
- ✓ Her türlü ayrımcılığı (cinsiyet, etnik köken, din, dil, yaş, engellilik, siyasi görüş, sosyal statü vb.) reddeder ve önleriz.
- ✓ İş yerinde şiddet, taciz (cinsel, psikolojik, mobbing dahil) ve misillemeyi yasaklarız; mağdurlara destek mekanizmaları sağlarız.
- ✓ Milli manevi değerlerimize saygı gösterir, vatanımızın kültürel ve tarihi mirasını koruruz; bu doğrultuda eğitim, kültürel etkinlik ve sosyal projeleri destekleriz.

3. Çalışan Hakları, Güvenliği ve Çalışma Koşulları

- ✓ **Adil işe alım, terfi ve ücretlendirme:** Yetenek, performans ve liyakat esaslı süreçler uygularız. Fırsat eşitliği sağlar, pozitif ayrımcılık (özellikle engelli ve dezavantajlı gruplar için) yaparız.
- ✓ **İş sağlığı ve güvenliği (OHS):** Yasal gerekliliklerin ötesinde, proaktif önlemler alırız. Risk değerlendirmeleri yapar, eğitim verir, acil durum planları uygularız. Sıfır kaza hedefi benimseriz.
- ✓ **Adil çalışma koşulları:** Makul çalışma saatleri, adil ücret (yaşam ücreti yaklaşımı), ücret eşitliği, mola ve izin hakları (anne-baba izni, esnek çalışma) sağlarız. Work-life balance'ı destekleriz.
- ✓ **Sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık:** Çalışanların özgürce örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını tanır ve destekleriz. Sendikamız bulunmuyor
- ✓ **Çocuk işçi ve zorla çalıştırma yasağı:** Operasyonlarımızda ve tedarik zincirimizde sıfır tolerans uygularız; riskli alanlarda durum tespiti gerekli özen incelemesi/due diligence yaparız.

4. Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği – (Diversity, Equity and Inclusion – DEI)

Şirketimiz, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık (Diversity, Equity and Inclusion – DEI) ilkelerini tüm insan kaynakları süreçlerinin merkezine alır.

- ✓ Çeşitliliği (cinsiyet, yaş, engellilik, kültürel arka plan, vb.) bir güç olarak görür ve teşvik ederiz. Yönetim kurulu ve üst yönetimde çeşitliliği artırırız.
- ✓ Kapsayıcı iş ortamı yaratırız: Engelli erişilebilirliği, özel ihtiyaçlara yönelik düzenlemeler (reasonable accommodations), ayrımcılık karşıtı eğitimler.
- ✓ Hedefler koyarız (örneğin kadın çalışan/yönetici sayısı hedefi oranı %50, engelli çalışan oranı %4) ve ilerlemeyi KPI'larla izleriz.

5. Çalışan Katılımı, İletişim ve Gelişim

- ✓ Açık, şeffaf ve iki yönlü iletişim kanalları oluşturur; çalışan anketleri, odak grup çalışmaları ve öneri sistemleri aracılığıyla çalışanlarımızın görüş, beklenti ve geri bildirimlerini düzenli olarak toplar ve karar alma süreçlerine entegre ederiz.
- ✓ Çalışanlarımızın sürekli gelişimini desteklemek amacıyla; insan hakları, etik, çeşitlilik ve kapsayıcılık (DEI), iş sağlığı ve güvenliği (OHS) ile teknik ve davranışsal yetkinlikleri kapsayan eğitim ve gelişim programları sunarız.
- ✓ Performans değerlendirme süreçlerimizi objektif, şeffaf ve ölçülebilir kriterlere dayandırır; eşit fırsat ilkesi doğrultusunda kariyer gelişimini ve iç terfi mekanizmalarını destekleriz.
- ✓ Çalışan bağlılığı ve memnuniyetini düzenli olarak ölçer; elde edilen sonuçlar doğrultusunda sürekli iyileştirme aksiyonları geliştirir ve uygularız.

6. İş Ahlakı, Uyumluluk ve Tedarik Zinciri Sorumluluğu

- ✓ Etik davranış kurallarını (Code of Conduct) tüm çalışanlara ve tedarikçilere uygularız. Etik dışı davranışları raporlama mekanizmaları (etik hattı/whistleblowing/anonim şikayet hatları) teşvik ederiz; misilleme koruması sağlarız.
- ✓ Tedarik zincirimiz genelinde insan haklarına ilişkin durum tespiti ve özen yükümlülüğü (**due diligence**) süreçlerini sistematik olarak uygularız; tedarikçi seçim ve değerlendirme süreçlerimizde insan hakları, çocuk işçiliğinin önlenmesi, zorla çalıştırmanın yasaklanması ve ayrımcılıkla mücadele gibi sosyal kriterleri esas alır, düzenli denetimler gerçekleştirir ve tespit edilen riskler için düzeltici ve iyileştirici aksiyon planları oluştururuz.
- ✓ İşçi haklarına saygılı tedarik zinciri oluştururuz; riskli tedarikçilerde insan hakları değerlendirmeleri yaparız.

7. İnsan Haklarına İlişkin Durum Tespiti ve Şikayet/İhlal Bildirim Mekanizmaları – (Due Diligence Süreci ve Grievance Mekanizmaları)

- ✓ **Risk ve etki değerlendirmesi:** Operasyonlarımızda, yatırımlarımızda ve değer zincirimizde potansiyel ve gerçek insan hakları etkilerini (saliency assessment) düzenli olarak belirleriz. Yüksek riskli alanlar (inşaat sahaları, tedarikçiler, yerel topluluklar) önceliklendirilir.
- ✓ **Önleme ve azaltma:** Riskleri önlemek için politika, prosedür ve eğitimler uyguluyoruz.
- ✓ **Düzeltilme (remediation):** İhlal durumunda mağdurlara etkili çare (remedy) sağlarız; tazminat, rehabilitasyon veya restorasyon dahil.
- ✓ **Şikayet mekanizmaları:** Erişilebilir, güvenilir, bağımsız ve etkili grievance mekanizmaları kuruyoruz. Anonim kullanım, çok dilli destek, gizlilik ve misilleme koruması sağlarız. Şikayetleri takip eder, sonuçlandırır ve raporlarız.
- ✓ **Yatırım ve sözleşmeler:** Yatırım ve sözleşme süreçlerimizde, önemli yatırım anlaşmaları ve ticari sözleşmelere insan haklarına ilişkin bağlayıcı hükümler dahil eder; ilgili tarafları insan hakları kriterleri çerçevesinde değerlendirir (screening) ve uygunluk kontrollerini sistematik olarak gerçekleştiririz.

8. Eğitim, Farkındalık ve Uygulama

- ✓ Tüm çalışanlara (yeni dahil) insan hakları, politika ve prosedürler konusunda zorunlu eğitim veriyoruz. Eğitim saatleri ve kapsanan personel oranı takip edilir.
- ✓ Tedarikçiler ve iş ortaklarına politika taahhüdümüzü iletir, uyum bekleriz.
- ✓ Yönetim kurulu ve üst yönetim, politikanın uygulanmasını denetler; sorumluluklar net tanımlanır.

9. İzleme, Raporlama, Gözden Geçirme ve Sürekli İyileştirme

- ✓ KPI'lar ile ilerlemeyi izleriz: Eğitim oranları, şikayet sayıları ve çözülme oranları, ayrımcılık vakaları, OHS göstergeleri (kaza oranları, kayıp günler), çeşitlilik metrikleri, tedarikçi denetim sonuçları, insan hakları etki değerlendirmesi kapsamı.
- ✓ Politika ve uygulamaları yıllık olarak gözden geçirir, paydaş geri bildirimlerini dikkate alırız.
- ✓ Şeffaf raporlama yaparız: Yıllık sürdürülebilirlik raporunda politika, yönetim yaklaşımı, ilerleme ve performans verilerini GRI ve TSRS uyumlu şekilde kamuoyuyla paylaşıyoruz.
- ✓ İhlallerde düzeltici önlemler alır, dersler çıkarırız. Hedefler koyar ve bunlara ulaşmak için aksiyon planları uyguluyoruz.

Sinpaş Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A. Ş. olarak, bu politikayı benimseyerek:

- ✓ İnsan haklarına saygı göstermeyi ve çalışan/ paydaş haklarını korumayı en öncelikli sorumluluğumuz kabul ederiz.
- ✓ Adil, güvenli, kapsayıcı ve etik bir iş ortamı yaratmayı taahhüt ederiz.
- ✓ Çeşitliliği güç, gerekli özen gösterme yükümlülüğü incelemesini/due diligence'i standart, sürekli iyileştirmeyi ilke edininiz.
- ✓ Milli, manevi, kültürel ve toplumsal değerlerimize bağlı kalarak, sürdürülebilir bir gelecek için katkı sağlarız.

Bu politika, şirket internet sitemizde ve ilgili raporlarda kamuoyuna açık hale getirilir. Uygulamada sorumlu birim(ler) belirlenir ve tüm çalışanlar bu politikaya uymakla yükümlüdür.

Gözden Geçirme Sıklığı: En az yılda bir kez veya mevzuat/değişen koşullar gerektirdiğinde.