

MHR GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI AŞ

EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK, KAPSAYICILIK ve FIRSAT EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

1. Amaç ve Kapsam

MHR Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı Anonim Şirketi'nin ("**Şirket**") Eşitlik, Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği Politikası'nın ("**Politika**"), amacı, etnik köken, din, dil, ırk, yaş, cinsiyet, medeni hal, cinsel yönelim, uyruk, maluliyet, felsefi inanç, kültürel farklılık sosyal veya ekonomik durum, siyasi düşünce, engellilik hali, ebeveynlik, askerlik hizmeti durumu vb ayrımı yapmadan, tüm insan kaynakları süreçlerinde adil bir yaklaşımı ve liyakati gözeterek, engelleri ortadan kaldıran, tüm yeteneklerin katılımını sağlayan ve her çalışana potansiyelinin tamamına ulaşmasının önünü açacak eşitlikçi bir kültür oluşturmaktır.

MHR GYO, benimsediği "İş'te Eşitlik" ilkesi kapsamında tüm çalışanlarına eşit olanaklar sunarak toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı, cinsiyetçiliğin kalıpları ve ön yargılarıyla mücadele etmeyi ve her türlü ayrımcılığın önüne geçmeyi hedefler.

2. Yetki ve Sorumluluk

Bu Politika, yönetim kurulu tarafından oluşturulmuş olup Politika'nın izlenmesi, gözetimi, geliştirilmesi ve gerekli güncellemelerin yapılması yönetim kurulunun yetki ve sorumluluğu altındadır. Politika'da yapılacak değişiklikler yönetim kurulunun kararını takiben, Şirket'in internet sitesinde (www.mhrgyo.com.tr) yayımlanır.

3. Eşitlik, Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği İlkeleri

Eşitlik İlkesi, herkese adil davranılması, herkes için fırsat ve gelişim eşitliği demektir. Bu aynı zamanda organizasyonun geçmişteki tecrübeleri de kullanarak fırsat eşitliğinin önündeki tüm engelleri kaldırma eylemlerinin bütününe de denir. Eşitlik kariyer fırsatlarına ulaşımı ve çalışanların organizasyon içinde değerli hissetmeleri duygusunu da etkiler.

Çeşitlilik İlkesi, farklı insanların oluşturduğu grupların var olması, farklı kimlikler, farklı geçmişler, farklı düşünceler, beğeniler, deneyimler anlamına da gelir. Birinin kimliğinin çeşitliliği onun ırkı, cinsel kimliği, dini, milliyeti, vücut yapısı ve büyüklüğü, yaşı gibi özellikleri barındırabilir.

Kapsayıcılık İlkesi çeşitliliğin bir sonucu olmaktan çok çalışanların duyulmasını, görülmesini ve değerli hissetmelerini sağlayan bir kavramdır. Bu organizasyonda çalışanların korkmadan kendilerini ifade edebilme kültürü ile de doğrudan ilişkilidir. Kapsayıcılık aynı zamanda farklı düzende çalışan çalışanlara karşı esnekliği de içerir.

Fırsat Eşitliği, işe alım, performans ölçme ve değerlendirme, kariyer yönetimi, terfi sistemi ve sunulan eğitim-gelişim programlarında tüm çalışanlara eşit fırsatlar sağlamayı ilke edinmektir.

Politik görüş, ırk ya da cinsiyet gibi etkenlerden oluşmaması beklenen kariyer durumu, fırsat eşitliği ilkeleri doğrultusunda yeteneklere göre şekillenir. Bu koşullar yardımıyla ortaya bireylerin sahip oldukları mevkilerin kendi becerileri ile belirlendiği (liyakata dayalı) bir meritokrasi durumu çıkar Eşitlik ilkesi, değerlerimiz ve hedeflerimizin merkezinde yer almaktadır. Amacımız, herkesin insan onuruna saygılı bir şekilde birlikte çalışabileceği açık, şeffaf ve kapsayıcı bir kültür oluşturarak insanların yetenek ve becerilerini tam olarak sergileyebilecekleri bir çalışma ortamı yaratmaktır.

MHR GYO, birlikte çalıştığı insanların farklılıklarına değer verir, herkesin saygı gördüğü ve kendini ait hissettiği bir çalışma ortamı sunar. Fırsat eşitliğini tüm süreçlerinde gözeteceğini taahhüt eder; işe alım, yerleştirme, geliştirme, eğitim, ücretlendirme ve terfi kararları; çalışanın niteliği, performansı, becerisi ve deneyimi temel alınarak gerçekleştirilir. Performans ve kurumsal başarıya katkının takdir edildiği bu

sistemde kültürel çeşitlilik ve fırsat eşitliği teşvik edilir. İş gücünde farklı özelliklere sahip ve kendini organizasyona ait hisseden çalışanların varlığı şirketin iş hedeflerine ulaşması için esastır.

Çeşitliliğin olduğu bir işyeri ortamı, mevcut ve potansiyel çalışanlar açısından daha cazip ve kapsayıcı olacağından çalışan motivasyonunun, aidiyet duygusunun ve devamlılığının artacağına inanılmaktadır.

MHR GYO, insanları ırkı, cinsiyeti, rengi, milliyeti veya milli kökeni, sınıfı, dini, yaşı, bedensel durumu, medeni hali, cinsel yönelimi veya toplumsal cinsiyet kimliği, siyasi görüşü ne olursa olsun yalnızca profesyonel kabiliyetlerine ve niteliklerine göre seçer, işe alır, yetiştirir ve destek verir. Özellikle, kadınların iş gücüne dahil edilmesi, güçlendirilmesi ve eşit işe eşit ücret politikası, Şirketimiz tarafından benimsenmiş temel bir yaklaşımdır. Kadınların her alanda güçlenmesi için, iş gücüne daha fazla ve eşit şartlarda katılabileceği bir ekosistem oluşturma hedefiyle, adil bir çalışma ortamı sağlayarak, liderlik pozisyonlarında daha fazla yer alması için çalışmalar yapılmakta ve hep daha iyisi hedeflenmektedir. Yönetim Kurulu üye seçimi sürecinde, Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Kanunu olmak üzere ilgili düzenlemelere ve şirket esas sözleşmesinde yer alan hükümlere uyulur. Yönetim Kurulu aday belirleme sürecinde, bilgi, deneyim, yetkinlik ve yasal gereklilikler açısından aynı özelliklere sahip adaylar içerisinde, kadın adaylara öncelik verilmesi gözetilmekte olup, ilke olarak Yönetim Kurulu'nda kadın üye oranının asgari %25 oranına ulaşması hedeflenmektedir. Yönetim Kurulu, bu hedefe ulaşma hususunda sağlanan ilerlemeyi yıllık olarak değerlendirir ve sonuçlarını kamuoyu ile paylaşır. Söz konusu hedef, gerektiği durumda tekrar gözden geçirilir.

4. Yürürlük ve Yürütme

Bu politika MHR Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı AŞ'nin tarihli toplantısında kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.