



NUROL GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.

Yönetim Kurulu Kabul Tarihi: 27.12.2024 - 2024/23

İnsan Hakları Politikası

Hazırlayan: İnsan Kaynakları Müdürlüğü	Kontrol Eden: Hukuk Müşavirliği	Onaylayan: Yönetim Kurulu
---	---	-------------------------------------

Nurol Holding önderliğinde, Nurol GYO olarak sürdürülebilir kalkınmayı hedefleyen yaklaşımımız ile faaliyet gösterdiğimiz sektörde insan haklarının korunmasına önem veriyoruz.

Amacımız; İnsan Hakları Politikası' nın, Nurol GYO' nun insan haklarına ilişkin benimsediği ilkeleri yansıtarak; çalışanlarına ve iş ortaklarına yol gösterici bir rehber oluşturmasıdır.

Nurol GYO bünyesinde çalışanlar ve tüm iş ortakları için geçerli olan etik ilkeler ve çalışma yaşamındaki davranış standartları **Yönetişim Kuralları ("Nurol Etik Kodu")** ile uyumlu, tüm faaliyetler ile iş ve işlemlerimizde çalışanlara yol gösterici niteliktedir.

Başta temel paydaşımız ve en değerli kaynağımız olan çalışanlarımız olmak üzere iş ilişkisinde olduğumuz tüm paydaşlarımız için insan haklarına saygılı bir anlayış benimsiyor ve toplumda insan haklarının gözetilmesini hedefliyoruz. Bu kapsamda; çalışanlarımız için insan haklarına saygılı, eşit, kapsayıcı, adil, özgürlükçü ve çağdaş bir çalışma ortamı sağlıyoruz. İrk, dil, yaş, cinsiyet, etnik köken, inanç, politik görüş veya herhangi bir kişisel özelliğe bakmaksızın tüm çalışanlarımıza eşit olanaklar sunuyor, ayrımcılığa veya ayrımcılığı çağrıştıran uygulamalara tolerans göstermiyoruz.

Kurumsal insan hakları uygulamalarımız kapsamında aşağıdaki ilkeleri benimsemeyi taahhüt ediyoruz:

a- Yasal Gereklilik:

Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC), Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs), başta olmak üzere uluslararası/ulusal düzeydeki yasal gerekliliklere uyumlu çalışmak.

b- Fırsat Eşitliği, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık:

Fırsat eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık yaklaşımımızı tüm iş süreçlerimizin ayrılmaz bir parçası haline getirmek. Çalışanların farklılıkları ne olursa olsun, kendilerini tam olarak dahil hissettikleri, tüm davranışlarında birbirinin hak ve onurunu gözeticekleri bir çalışma ortamı sunmaktır. Kadınların iş gücüne katılımını destekleyerek kadın-erkek fırsat eşitliği ilkelerini tüm insan kaynakları uygulamalarında güvence altına almak ve kadın istihdamını artırmayı hedeflemek.

c- Ayrımcılık:

Çalışanlarımıza işe alım, ücret, terfi, tazminat, yan haklar, eğitim ve istihdam ve diğer tüm konularda ırk, dil, din, dini inançlar, mezhep, etnik köken, yaş, görev, cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, renk, fiziksel özellikler, doğduğu ülke, medeni durum, gebelik, bakmakla yükümlü olunanlar, engellilik, sosyal sınıf, sendika üyeliği, politik görüş nedeniyle ayrımcılık yapmamak.

d- İfade Özgürlüğü:

Çalışanların, iş ortamında ifade özgürlüğü hakkını kullanmalarını sektöre uğratan her türlü durumun önüne geçmeye çalışmak. Çalışanlarımız başta olmak üzere tüm paydaşlarımızın görüşlerine önem veren yaklaşımımızla öneri ve şikâyet mekanizmaları kurarak geri bildirimleri almak ve gelen iyileştirme önerilerini faaliyetlerimizi geliştirmek üzere kullanmak,

e- İş Sağlığı ve Güvenliği:

İnsan haklarına saygılı, sosyal adaletin ve çalışma haklarının sürekli geliştirildiği, iş sağlığı ve güvenliği standartları ışığında en uygun koşulların sağlandığı bir çalışma ortamı sunmak, çalışanların ve faaliyet sahalarındaki tedarikçi ve alt yüklenici gibi paydaşların sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasını sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki yasal mevzuatın ve Nurol GYO İş Sağlığı ve Güvenliği süreçlerinin tüm gerekliliklerini yerine getirmek.

f- Şiddet ve Kötü Muamele:

Taciz, aşağılama, şiddet ve zorbalığın her türüsüne (sözlü, fiziksel, cinsel, psikolojik ve/veya duygusal) karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsemek ve bu konudaki bildirimler için öneri ve şikâyet mekanizmaları kurarak etkin iletişim kurulmasını güvence altına almak, huzur ve güvenliği korumak, taciz, tehdit, zorbalığın hiçbir türünün hoş görülmediği bir çalışma ortamı sağlamak.

g- Çocuk İşgücü:

Faaliyetlerimizin herhangi bir aşamasında çocuk işçi çalıştırılmasına izin vermemek.

g- Çalışma Saatleri, Ücretler ve Özlük Hakları:

Tüm çalışanlarımıza adil ve çalışılan pozisyona uygun ücret ve yan haklar sağlamak. Fırsat eşitliğinin önemli bir göstergesi olan ücretlendirme stratejimizi objektif kriterlere göre belirlemek, ücret politikasında benzer görevlerde çalışan ücretlerinde ayrımcılık yapmamak. Çalışma ortamı ve şartlarını oluştururken, iş-aile yaşam dengesini dikkate almak.

h- Zorla Çalıştırma:

Faaliyetlerimizin hiçbir aşamasında mevzuata uygun olmayan şartlarda, zorla ve cebren çalıştırmaya izin vermemek, zorla ve cebren çalıştırma uygulayan şirketlerden malzeme veya hizmet tedariki yapmamak.

i- Politikaya Uyumsuzlukların Çözümlemesi:

Tüm çalışanların kişisel verilerini korumak için başta Kişisel Verilerin Korunması Kanunu olmak üzere ilgili tüm yasal mevzuat hükümlerini uygulamak, veri gizliliği önlemlerini uygulamak. Tedarikçilerimizin ve alt yüklenicilerimizin insan haklarına uygun hareket etmelerini ve işbu Politika ile uyumlu olmalarını sağlamak, herhangi bir uygunsuzluk gözlenmesi durumunda politikalarımız kapsamında ilgili yaptırımları uygulamak.

İşbu Politika, periyodik olarak gözden geçirilerek gerekli görüldüğü durumlarda güncellenir. Politikanın güncellenmesinden Nurol GYO İnsan Kaynakları Müdürlüğü sorumludur. Bu politika, Yönetim Kurulu tarafından onaylandığı tarihte yürürlüğe girer.

Bu Politika, Nurol Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı Anonim Şirketi Yönetim Kurulu'nun 27.12.2024 tarih ve 2024/23 sayılı kararı ile onaylanarak, aynı tarihte yürürlüğe girmiştir.