

## SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLKELERİ RAPORU - 2022

İŞ GYO'yu ("Şirket") ilgilendiren Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetim (ESG) ile ilgili konular, riskler ve fırsatlar, Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak kamuya açıklanan "Sürdürülebilirlik Politikası" ve "Çevresel ve Sosyal Etkiler Politikası"nda ve kamuya açıklanan diğer kılavuzlarda belirlenir. Bu konulara ilişkin riskler Riskin Erken Saptanması Komitesi tarafından düzenli olarak izlenmekte ve analiz edilmektedir. Ayrıca ESG süreçleri ve bunlara bağlı riskler, Şirketin risk yönetimi, iç kontrol ve denetim faaliyetleri kapsamında değerlendirilir.

İklim değişikliğiyle mücadele, çalışan ve müşteri memnuniyeti, tedarikçi ilişkileri yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği, paydaşlarla iletişim, toplumsal cinsiyet eşitliği, etik kurallara uyum ve şeffaf kurumsal yönetim uygulamaları vb. ESG faktörleri Şirket faaliyetlerinin odak noktasını oluşturmaktadır. Şirketin sürdürülebilirlik yaklaşımını temsil eden ESG politikaları ve ilgili kılavuzlar aşağıda yer almaktadır:

- Sürdürülebilirlik Politikası
- Çevresel ve Sosyal Etkiler Politikası
- İnsan Hakları ve İnsan Kaynakları Politikası
- Rüşveti Önleme ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası
- Hediye ve Ağırlama Politikası
- Tedarikçi Yönetimi İlkeleri
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası
- İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası
- Müşteri Memnuniyeti Politikası

Yönetim Kurulu kararları doğrultusunda hazırlanan bu kılavuzlar Şirketin internet sitesinden tüm paydaşların bilgisine sunulmaktadır. Bu kılavuzlara şirketin internet sitesinde Kurumsal/Sürdürülebilirlik/Politikalar sekmesi altından ulaşılabilir. Şirketin ESG hedefleri, ilgili politikalar kapsamında belirlenir ve kamuya açıklanır.

Şirketin ESG konularından sorumlu en yüksek organı olarak belirlenen Kurumsal Yönetim Komitesi sürdürülebilirlik politikalarının uygulanmasını denetlemektedir. Yatırımcı İlişkileri ve Sürdürülebilirlik Bölümü ise sürdürülebilirlik çalışmalarının ve faaliyetlerinin koordinasyonundan sorumludur.

Kurumsal Yönetim Komitesi, ikisi bağımsız üye olmak üzere dört Yönetim Kurulu üyesi ile Yatırımcı İlişkileri ve Sürdürülebilirlik fonksiyonundan sorumlu Genel Müdür Yardımcısından oluşmaktadır. Komitenin görev tanımı çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim ile sürdürülebilirlik uygulamalarını kapsayacak şekilde güncellenmiştir. Yukarıda belirtilen hususlar Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) ve Şirket internet siteleri üzerinden tüm paydaşların bilgisine sunulmuştur.

Şirketin sürdürülebilirlik çalışmalarının etkin ve kapsayıcı bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla, Yatırımcı İlişkileri ve Sürdürülebilirlik Bölümü'nün bağlı olduğu Genel Müdür Yardımcısı'nın liderliğinde, Şirket'in tüm temel fonksiyonlarının temsil edildiği bir "Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu" oluşturulmuştur.

Şirketin ESG politikaları çerçevesinde yürütülen faaliyetler, Kurumsal Yönetim Komitesinin görev tanımında da belirtildiği üzere en az yılda bir kez Yönetim Kurulu'na raporlanmaktadır. Kurumsal Yönetim Komitesi, 2022 yılı faaliyet raporunu Yönetim Kurulu'na sunmuştur.

Bu rapor, Şirketin çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim unsurları çerçevesinde yürüttüğü faaliyetler hakkında şeffaf bilgiler sunmaktadır. Şirket, Çevre İlkeleri bölümü altında enerji verimliliği, atık yönetimi ve yeşil inşaat uygulamalarına ilişkin projeler yürütmektedir. Şirketin çalışanları ve toplumla etkileşimleri sosyal sorumluluk ilkeleri doğrultusunda yürütülmekte olup, bu detaylar Sosyal İlkeler bölümünde sunulmaktadır. Şirket, etik standartlara ve şeffaf yönetim uygulamalarına dayanan iş ilkelerine bağlıdır ve bu konuyla ilgili bilgiler Kurumsal Yönetim İlkeleri bölümünde verilmiştir.

Bu raporun yanı sıra İŞ GYO'nun Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) ilkelerine uygun olarak hazırlanan sürdürülebilirlik raporu da Şirketin tüm faaliyetlerini kapsamaktadır. İŞ GYO ayrıca küresel faaliyetler yürütmemektedir.

## A. ÇEVRESEL İLKELER

“Çevresel ve Sosyal Etkiler Politikası”nda belirlenen ilkeler doğrultusunda çevreye karşı duyarlı davranan Şirket, bu Politika kapsamında enerji ve su verimliliği, sera gazı emisyonları, atık üretimi ve geri dönüşüm konularında iyileştirme sağlamayı hedeflemekte ve bu konudaki mevcut ve planlanan eylemlerini kamuya açıklamaktadır.

Bu hedef ve uygulamalar doğrultusunda gerek Şirket portföyündeki mevcut gayrimenkuller gerekse Şirket tarafından geliştirilmekte olan veya geliştirilecek olan projeler için kısa ve uzun vadede atılabilecek adımlar her bir gayrimenkule ve projeye uygunluklarına göre değerlendirildikten sonra ilgili gayrimenkule veya projelerin geliştirme aşamalarına uygunluğu dikkate alınarak uygulanmaktadır.

“Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar”, “Sorumlu Tüketim ve Üretim”, “Temiz Su ve Sanitasyon” ve “İklim Eylemi” başlıklı BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını destekleme hedefiyle faaliyet gösteren Şirketin gayrimenkul portföyünün çevre üzerindeki olası olumsuz etkilerini önlemek veya en aza indirmek için atılan veya atılması planlanan temel adımlar aşağıda açıklanmıştır.

- Portföydeki gayrimenkullerin, LEED ve BREEAM gibi dünya çapında kabul görmüş yeşil bina sertifikasyonları kriterlerine uygun hale getirilmesine dikkat edilmekte ve her gayrimenkul bazında gerekli çalışmalar yapılmaktadır. Şirket merkezinin bulunduğu İş Kuleleri Kompleksi Kule 2'nin LEED-EBOM süreci halen devam etmektedir.
- Şirket, karbon ayak izini dengelemek veya en aza indirmek amacıyla Şirket Genel Merkezindeki elektrik tüketimi için Uluslararası Yenilenebilir Enerji Sertifikası (I-REC) almayı hedeflemektedir.
- Şirket Genel Merkezinin bulunduğu İş Kuleleri Kompleksi'ndeki Kule Çarşı Alışveriş Merkezi (Kule 2, Kule 3 ve Kule Çarşı Alışveriş Merkezi) için Sıfır Atık Sertifikası alınmıştır, Kule 2 ve Kule 3'ün Sıfır Atık Yönetimi süreci ise devam etmektedir.
- Enerji verimliliği amacıyla, gayrimenkullerdeki HVAC sistemi merkezi otomasyon sisteminden belirli bir sıcaklığa ayarlanarak binaların aşırı ısınması veya aşırı soğutulması nedeniyle gereksiz enerji tüketiminin önüne geçilir.
- Örneğin İş Kuleleri Kompleksi (Kule 2, Kule 3 ve Kule Alışveriş Merkezi), Tuzla Teknoloji ve Operasyon Merkezi (TUTOM), Ege Perla Alışveriş Merkezi ve Ankara İş Kulesi'nde merkezi otomasyon sistemi kullanılmaktadır.
- Yağmur suyu toplama sistemiyle toplanan su İş Kuleleri Kompleksi genelinde ve TUTOM'daki yeşil alanların sulanması için kullanılmaktadır.
- Portföydeki konutlardaki ortak alan aydınlatmalarının enerji verimliliği amacıyla kademeli olarak

**Sınıflandırma: HİZMETE ÖZEL | Classification: CONFIDENTIAL**

LED armatürlerle değiştirilmesi için gerekli çalışmalar devam etmektedir. Enerji verimliliğini güvence altına alan uygulamaların portföyün tamamına yayılması hedeflenmektedir.

- Yenilenebilir enerji üretimi kapsamında her konutun kendi ihtiyacı olan enerjiyi üretmesi için güneş enerjisi sistemleriyle ilgili proje tasarım değerlendirmeleri yapılmaktadır.

Aşağıda Şirketin geliştirme aşamasındaki projelerinin çevresel etkilerini değerlendirmek için yürüttüğü faaliyetlerden örnekler verilmektedir.

- Şirket, geliştirme aşamasındaki projelerde enerji verimliliğinin sağlanması amacıyla enerji kimlik belgesi almakta ve enerji tüketiminin azaltılmasını hedeflemektedir.

### Enerji ve Su Verimliliği Girişimleri

Raporun kapsadığı 2020-2022 yılları arasında Şirketin toplam enerji tüketimi aşağıdaki tablolarda MWh ve GJ cinsinden gösterilmektedir. Bu tablolara göre baz yıl olarak alınan 2022 yılında en yüksek enerji tüketimi kalemleri binalardaki yakıt ve elektrik tüketimidir. 2022 yılında enerji tüketimi 2020 yılına göre yaklaşık %73 oranında azalmıştır.

2022 yılında toplam enerji tüketimi 1.391,5 MWh'dir. Bu rakamın 960,2 MWh'si binalardaki yakıt ve elektrik tüketimini, 431,3 MWh ise taşıtlarda kullanılan akaryakıtı temsil etmektedir.

#### Toplam Enerji Tüketimi (MWh)

Enerji Tüketimi	2020 MWh	2021 MWh	2022 MWh
Binalardaki yakıt ve elektrik	4.887,9	2.060,2	960,2
Satın alınan şebeke elektriği	3.538,2	265,3	261,2
Doğal Gaz	1.349,7	1.792,6	698,5
Jeneratör (dizel)	0,0	2,2	0,0
Taşıtlar için akaryakıt	322,6	395,7	431,3
Dizel	191,0	202,3	178,0
Gaz	131,6	193,5	253,3
<b>Toplam</b>	<b>5.210,5</b>	<b>2.455,9</b>	<b>1.391,5</b>

Aşağıdaki tabloya göre 2022 yılında toplam enerji tüketimi 5.009,4 GJ'dir. Bu rakamın 3.456,8 GJ'si binalardaki yakıt ve elektrik tüketimini, 1.552,5 GJ ise taşıtlarda kullanılan akaryakıtı temsil etmektedir.

#### Toplam Enerji Tüketimi (GJ)

Enerji Tüketimi	2020 GJ	2021 GJ	2022 GJ
Binalardaki yakıt ve elektrik	17.596,6	7.416,6	3.456,8
Satın alınan şebeke elektriği	12.737,5	955,2	942,3
Doğal Gaz	4.859,1	6.453,3	2.514,5
Jeneratör (dizel)	0,0	8,1	0,0
Taşıtlar için akaryakıt	1161,2	1424,7	1.552,5
Dizel	687,5	728,2	640,8
Gaz	473,8	696,5	911,7
<b>Toplam</b>	<b>18.757,8</b>	<b>8.841,3</b>	<b>5.009,4</b>

Şirketin 2022 yılındaki toplam su tüketimi 16.397 metreküp olup, 2021 yılına göre %44 oranında daha az, 2020 yılına göre ise %20 daha fazladır. Şirket, su ihtiyacını yerel yönetimlerden temin edilen şebeke suyundan karşılamaktadır. Atık sular yerel yönetimlerin belirlediği arıtma tesisleri ve diğer altyapılar yoluyla tahliye edilmektedir.

#### Toplam Su Tüketimi (m<sup>3</sup>)

	2020 m <sup>3</sup>	2021 m <sup>3</sup>	2022 m <sup>3</sup>
Toplam Su Tüketimi	16.652	29.124	16.397

Enerji tüketimini azaltmak amacıyla, enerji tüketiminin ölçülmesi ve belgelenmesi için 2011 yılından bu yana geliştirilen her proje için enerji kimlik belgesi alınmıştır. Şirket, planladığı projelerde, enerji israfını azaltmak, doğayı korumak ve enerjiyi ve enerji kaynaklarını doğru ve faydalı şekilde kullanmak amacıyla binaların enerji ihtiyaçlarını ve tüketimini sınıflandıran, sera gazı emisyon seviyelerini azaltan ısı yalıtım sistemlerini kullanarak maksimum enerji verimliliğine sahip binalar tasarlanmaktadır.

2022 yılında aşağıdaki yatırımlar gerçekleştirilmiştir:

- “A” enerji sınıfı ekipman ve cihazlar kullanılmaktadır.
- Aydınlatmada enerji tasarruflu LED ampullerin, dış mekan aydınlatmalarında ise güneş enerjili armatürlerin seçilmesine özen gösterilmektedir.
- HVAC sistemlerinde enerji tasarrufu sağlayan EC sınıfı motorlar kullanılmaktadır.
- Elektrik tüketiminin azaltılmasına katkıda bulunmak ve gereksiz aydınlatmanın önüne geçmek amacıyla binalara aydınlatma otomasyonu ve hareket sensörleri yerleştirilmiştir.

Ayrıca:

- Çevreye duyarlı tasarım, uygulama ve çalışma standartlarının oluşturulması ve yaygınlaştırılması amacıyla geliştirilmekte olan projelerde yeşil bina sertifikasının alınması hedeflenmektedir.
- Enerji verimliliğinin artırılması, hava kirliliğinin ve karbon emisyonlarının azaltılması için çevre dostu enerji tüketimini sağlayan sistemlere önem verilmektedir. Bu doğrultuda ortak alanlardaki enerji tüketiminde yenilenebilir bir enerji kaynağı olan fotovoltaik sistemlerin kullanılmasına özen gösterilmektedir. Mesela Manzara Adalar Projesi'nde fotovoltaik paneller kurulmuştur.
- Kapalı ve açık alanlarda elektrikli araç ve bisikletlere mümkün olduğunca yer ayrılmakta, proje sakinlerini toplu ulaşımaya teşvik etmek için proje içinde ilgili noktalara özel erişim sağlanmaktadır.
- Sürüş yollarının yeraltında kalmasına ve projelerin büyüklüğüne göre yeşil alanların artırılmasına özen gösterilmektedir. Tuzla'da geliştirilen Çınarlı Bahçe Projesi böyle bir tasarıma sahip olup, geliştirme aşamasındaki Litus İstanbul Konut Projesi için de benzer bir yol izlenmektedir.
- Karbon emisyonlarının azaltılması için projelere EV şarj istasyonları dahil edilmektedir. Örneğin, geliştirme aşamasında olan İstanbul Finans Merkezi Projesinde ve Litus İstanbul Konut Projesinde elektrikli araç şarj istasyonları bulunmaktadır.
- Geliştirme aşamasındaki projelerde yağmur suyu toplama sistemi kullanılmaktadır. Ayrıca, doğal su kaynaklarının israfını azaltarak çevrenin korunmasına önemli katkı sağlayan ve ayrıca atık su üretiminin ve şebeke suyu tüketiminin azaltılmasına da yardımcı olan gri su arıtma sistemlerinin kullanılmasına özen gösterilmektedir. Örneğin, Litus İstanbul Konut Projesi'nde her iki sistem de kullanılmıştır. Böylece artılmış gri su ve yağmur suyu bahçe sulamasında ve/veya klozet rezervuarlarında kullanılmaktadır.

- Su kirliliğini önlemek için projelerde yağ-su ayırıcı sistemler kullanılmaktadır. Bu sistemler örneğin geliştirilen Manzara Adalar Projesi ve İstanbul Konut Projesinde kullanılmıştır.
- Yerel tedarikçilerden, doğal ve/veya geri dönüştürülebilir malzeme seçimine özen gösterilmekte ve malzemelerin proje sahasına yakın olan üretim/satın alma noktalarından temin edilmesine dikkat edilmektedir.
- Projelerin peyzaj düzenlemelerinde kuraklığa dayanıklı ve minimum sulama gerektiren bitkiler kullanılmakta, güneş ışınlarını kıran, yeşil dokuyu hızla geliştiren, yaprakları, çiçekleri ve tohumları kullanılabilen türler seçilerek ekosistem desteklenmektedir. Çatı bahçeleri çevresel etkiyi en aza indirecek şekilde oluşturulur.
- Su kaynaklarını korumak için projelerde su tüketimini azaltan çözümler tercih edilmekte, bu çözümlerin kullanımının yaygınlaştırılması ve iyileştirilmesi teşvik edilmektedir.
- Su verimliliği, atık su arıtma, su geri dönüşümü ve yeniden kullanım teknolojileri gibi su tüketimini azaltan teknolojiler eklenerek ve ayrıca bu teknolojileri barındıran projeler geliştirilerek su kaynaklarının korunmasına yardımcı olunması amaçlanmaktadır.
- Su tüketimini azaltmak amacıyla, İş Kuleleri Kompleksi'ndeki (Kule 2, Kule 3 ve Kule Çarşı) tüm ortak alan tuvaletlerindeki musluk perlatörleri su tasarruflu tiplerle değiştirilmiştir. Su tüketimini azaltmaya yönelik çözümlerin portföyün tamamında kullanılması amaçlanmaktadır.
- Kirliliği azaltarak atık su oranını azaltan ve geri dönüşümün güvenliğini artıran teknoloji ve yöntemleri benimseyen yönetim şirketleri ile çalışmaya önem verilmektedir.
- Şirket, iş hedeflerini “Çevresel ve Sosyal Etkiler Politikası” ilkeleri ve bu doğrultuda önceliklendirdiği çevresel konular çerçevesinde gözden geçirmekte ve yatırım stratejilerini oluştururken de bu konuları dikkate almaktadır.

Kamuya açıkladığı stratejik hedefleri çerçevesinde müşteri memnuniyetine odaklı çevre dostu, sürdürülebilir projeler geliştirmeyi hedefleyen Şirket, “Müşteri Memnuniyeti Politikası” ve “Tedarikçi Yönetim İlkeleri” dokümanlarını hazırlamıştır. Bu dokümanlar, değer zincirinin en önemli paydaşlarından ikisini oluşturan müşterileri ve tedarikçileriyle ilgili konuları ele almaktadır. Bu girişimler, ESG politikalarını geliştirdiği sırada alınan Yönetim Kurulu kararına dayanmaktadır ve Şirketin internet sitesinde tüm paydaşların bilgisine sunulmaktadır. Şirket, gerekli görülürse ve gerekli görüldüğünde müşterilerinin ve tedarikçilerinin çevresel ve sosyal konulardaki farkındalıklarını artırmayı amaçlayan girişimlerde bulunarak müşteri ve tedarikçilerinin de Şirketin Çevresel ve Sosyal Etkiler Politikası'na dahil olmalarını sağlayacaktır.

#### **Yeşil Bina Sertifikaları ve Girişimleri**

Şirketin mevcut hedefleri arasında LEED, BREEAM gibi dünya çapında kabul görmüş yeşil bina sertifikasyonlarının kriterlerine uyum da yer almaktadır. Şirket, gelecekte gerçekleştireceği gayrimenkul projelerinin geliştirme aşamasında, mevcut gayrimenkullerinin tadilatında veya ek yatırımlar kapsamında LEED sertifikası almak için bir strateji geliştirmiştir. Bu sertifikasyon süreçlerinin yürütülmesi sırasında karbon ayak izinin azaltılması, su ve enerji tüketiminin azaltılması, atık yönetimi ve geri dönüşüm gerekliliklerine uyulmaktadır.

Şirketin gayrimenkul portföyünün büyük bir kısmını sertifika almış veya sertifika başvurusu yapılmış gayrimenkuller oluşturmaktadır.

Sertifikalı gayrimenkuller:

- Tuzla Teknoloji ve Operasyon Merkezi - LEED Gold

- Tuzla Karma Projesi - LEED Gold
- Manzara Adalar (Konut) - LEED Gold
- Kanyon Alışveriş Merkezi - BREEAM Outstanding
- İstanbul Finans Merkezi Projesi – LEED Gold

Şirket portföyünün önemli varlıklarından biri olan TUTOM'un LEED sertifikasyonu ile ilgili çalışmalar hakkında Şirketin internet sitesinde “Kurumsal/Sürdürülebilirlik” sekmesinde detaylı bilgi verilmektedir.

Onay süreci devam eden gayrimenkuller:

- İş Kuleleri Kule-2 - LEED - EBOM İş Kuleleri Kule-3 - LEED - CS Ankara İş Kulesi - LEED - CS

Şirketin kira geliri sağlayan gayrimenkullerinin yaklaşık %50'si yeşil bina sertifikalı yatırımlardan oluşmaktadır. Başvuru süreci devam eden tüm gayrimenkullerin sertifika alması durumunda bu oran %80'i aşacaktır. Ayrıca Şirket, yapımı devam eden Litus İstanbul Projesi, Balmumcu Projesi ve Tuzla Projesi'nin ofis bölümleri için de LEED sertifikası almayı hedeflemektedir.

### Sera Gazı (GHG) Emisyonları ve Sera Gazı Emisyonlarını Azaltma Girişimleri

İş GYO, iklim değişikliğinin günlük yaşam üzerindeki etkilerinin bilincinde olup bu konuda sorumluluk almakta ve sera gazı envanterini raporlamaktadır. Bu doğrultuda 2022 Sera Gazı Raporu hazırlanmış ve Şirket internet sitesinde “Kurumsal/Sürdürülebilirlik” sekmesi altında yayınlanmıştır. Bu rapor, Şirket Genel Merkezini, %50 hissesine sahip olduğu Kanyon Yön. İşl. Ve Paz. A.Ş.'yi (Kanyon A.Ş.) ve Kanyon A.Ş.'nin işlettiği Kanyon Alışveriş Merkezi'ni ve Office Lamartine binasını kapsamaktadır. Raporlama kapsamı, dönemi, veriler, sınırlamalar ve raporlamada kullanılan standart, protokol, metodoloji vb. diğer bilgiler Sera Gazı Raporunda açıklanmıştır.

1 Ocak 2022 - 31 Aralık 2022 dönemini kapsayan raporda, 2020 ve 2021 yıllarına ait enerji ve su tüketimi ile sera gazı emisyon verileri de yer almaktadır ve bu çevresel göstergelerde önceki yıllara göre artış veya azalışlar tüm paydaşların bilgisine sunulmaktadır.

Şirketin yıllara göre sera gazı emisyonları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Tabloya göre 2022 yılındaki toplam sera gazı emisyonlarının %63,4'ü Kapsam 1 emisyonları, %31,7'si Kapsam 2 emisyonları, %4,7'si İSE Kapsam 3 emisyonlarıdır.

**Sera Gazı Emisyonları (tCO<sub>2</sub>e)**

Sera Gazı Emisyonu	2020 tCO <sub>2</sub> e	2021 tCO <sub>2</sub> e	2022 tCO <sub>2</sub> e
Kapsam 1	358,2	467,2	254,8
Kapsam 2	1.770,3	233,3	127,5
Kapsam 3*	18,1	25,5	20,0
<b>Genel Toplam</b>	<b>2.146,2</b>	<b>726,0</b>	<b>402,3</b>

\*Yalnızca operasyonlardan, şebeke suyu tüketiminden ve ticari uçak seyahatlerinden kaynaklanan atıklar Kapsam 3 (Sera Gazı Protokolü – Kategori 5 ve 6) olarak hesaplanmıştır.

Tabloda görüldüğü gibi toplam yıllık sera gazı emisyonları 2020'de 2.146,2 tCO<sub>2</sub>e, 2021'de 726 tCO<sub>2</sub>e, 2022'de 402,3 tCO<sub>2</sub>e olarak gerçekleşti. 2022 yılında sera gazı emisyonları 2020 yılına kıyasla yaklaşık %81 azaldı.

Kapsam 2 emisyon hesaplamasında I-REC yenilenebilir enerji satın alma sertifikaları dikkate alınmıştır. Şirket Genel Merkezi, Kanyon Alışveriş Merkezi ve Kanyon A.Ş. için 2022 yılında alınan I-REC sertifikaları, bu lokasyonlardaki elektrik tüketiminin tamamının yenilenebilir kaynaklardan karşılandığını belgelemiştir.

**Sınıflandırma: HİZMETE ÖZEL | Classification: CONFIDENTIAL**

Şirket, Yönetim Kurulu tarafından onaylanan ve kamuya açıklanan Sürdürülebilirlik Politikasında da belirtildiği üzere, iklim değişikliğiyle mücadele kapsamında risk ve fırsatları değerlendirerek, faaliyetlerinden kaynaklanan etkilerini en aza indirmeye çalışmakta ve bunun için alınması gereken aksiyonları belirlemektedir. Şirket, iklim değişikliğiyle mücadeleye gerekli önemi vermekte olup, iklim bağlantılı risklerin Yönetim Kurulu tarafından onaylanan Şirket Risk Politikasına ve Şirket Risk Kataloğuna dahil edilmesi için çalışmaktadır.

Şirket, iklim değişikliğinin ana nedeni olan sera gazı emisyonlarını düzenli olarak ölçmekte ve azaltma faaliyetleri yürütmektedir. Karbon ayak izinin azaltılması için alınan önlemler, bu amaçla Şirket Genel Merkezinde, mevcut olan ve geliştirme aşamasındaki gayrimenkullerde atılacak adımlar ve Şirketin çevresel hedefleri tanımlanmıştır. Ayrıca sera gazı emisyonlarının azaltılmasına yönelik tedbirler arasında mevcut ve geliştirilmekte olan projeler için yeşil bina sertifikası alınması hedefi de yer almaktadır. Şirket, sahip olduğu gayrimenkuller ve karbon ayak izinin ve enerji ve su tüketiminin azaltılmasını amaçlayan uygulamaları ve yeşil bina sertifikasyon süreçleriyle tedarikçilerinin ve hizmet verdiği müşterilerinin sera gazı emisyonlarının azaltılmasına katkıda bulunmaktadır. Şirket, 2022 yılında karbon ayak izi, su ve enerji tüketimi gibi çevresel göstergeleri raporlamaya başlamış ve bu göstergelerin azaltılmasına yönelik uygulama ve planlarını kamuya açıklamıştır. Şirket, gelecekte de söz konusu çevresel göstergelerin ölçümüne devam etmeyi ve ölçüm sonuçlarının azaltılmasına yönelik sayısal hedefler belirleyip açıklamayı planlamaktadır. Şirket ayrıca filosundaki araçları kademeli olarak hibrit araçlarla değiştirmeyi hedeflemektedir. Şirketin mevcut araç filosundaki araçların %40'ı hibrit olup, ilerleyen dönemde filodaki araçların kademeli olarak hibrit araçlarla değiştirilmesi hedeflenmektedir. Ayrıca personelin işe gidiş-gelişlerinin çevresel etkilerinin azaltılması amacıyla çalışanlara personel servisinden yararlanma imkanı sunulmuştur ve çalışanların bu hizmetten kaynaklanan masraflarının tamamı teşvik amacıyla Şirket tarafından karşılanmaktadır. Şirket, personel servisini kullanmayan çalışanlarına ulaşım desteği sağlamaktadır.

BM'nin 7. Sürdürülebilir Kalkınma Amacı olan "Erişilebilir ve Temiz Enerji"yi destekleyen Şirket, yenilenebilir enerji tüketimini artırmak ve sıfır veya düşük karbonlu elektriğe geçmek için I-REC sertifikası almayı hedeflemektedir. I-REC sertifikası 2021 yılından itibaren Şirket Genel Merkezi için alınmaktadır. Bu çerçevede Şirketin Genel Merkezinde 2022 yılında 81.106 MWh, 2021 yılında ise 77.189 MWh I-REC sertifikalı yeşil elektrik tüketmiştir. Şirket Genel Merkezinde tüketilen elektrik enerjisi için de 2023 yılında I-REC sertifikasının alınması hedeflenmektedir.

Şirket'in önemli gayrimenkullerinden olan ve kiralanabilir portföyün değer bazında yaklaşık %45'ini temsil eden Kanyon Alışveriş Merkezi ve TUTOM da I-REC sertifikalı yeşil elektrik tüketmektedir. Ayrıca İş Kuleleri Kule 2 ve 3'teki kiracıların bir kısmı da I-REC sertifikası almaktadır.

Şirket, çevre dostu teknolojileri teşvik etmekte ve tüm BT aygıtlarının yaşam döngüsü boyunca çevre üzerindeki zararlı etkilerini en aza indirmeye çalışmaktadır. Bu çerçevede yapılan çalışmalar aşağıdaki gibidir:

- Sanallaştırma çalışmaları kapsamında Şirket'te mevcut fiziksel sunucu sayısı 20'den 3'e, yıllık enerji tüketimi ise 172.800 kWh'den 45.360 kWh'ye indirilmiştir.
- Şirketin şantiye ve satış ofislerinin farklı lokasyonlarda yer alması nedeniyle, her şantiye ve satış ofisinde çevrimiçi toplantıların yapılabilmesi için konferans salonları kurulmuştur. Böylece ulaşım amaçlı araç kullanımının ortadan kaldırılmasıyla kilometre başına 404 gram CO<sub>2</sub> emisyonu önlenmiştir.
- Dijital dönüşüm kapsamında geliştirilen "Gelen-Giden Faturalar" ve "Gelen Belgeler" süreçleri sayesinde kağıt tüketimi minimuma indirilmiştir.

- Şirkette evrak çıktısı almak için kart okuyucular kullanılmakta, bu sayede gereksiz baskıların önüne geçilmektedir. Azalan çıktı miktarı ve yazıcılardaki Ysoft yazılımı sayesinde 2022 yılında 2.616 litre su, 405 kWh enerji ve 26 kg CO<sub>2</sub> tasarrufu sağlanmıştır.
- Tüm hurda elektrikli cihazlar, TEMA (Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı) aracılığıyla Şirket adına ağaç dikilmesi şartıyla eritilmek üzere gönderilmekte, böylece arazi ekosisteminin korunmasına destek olunmaktadır.

Şirket, e-posta sunucusundaki veri tabanı disk boyutunu küçültmek için çalışanlarının Outlook ve çevrimiçi arşivlerde tutulması gerekmeyen büyük kapasiteli e-postaları silmelerini teşvik edecek adımlar atmaya başlamıştır. Bu dijital temizliğin amacı, veri depolama cihazlarının değiştirilmesi ihtiyacını ortadan kaldırmak ve Şirketin enerji tüketimini sınırlamaktır. Ayrıca yeni bir cihaz alma ihtiyacının ortadan kaldırılması, o cihazın üretimi için harcanan enerjinin denkleştirilmesine de katkı sağlayacaktır.

Şirket, çevresel etkilerini azaltmak amacıyla politikalarında tanımladığı ana hedefler bağlamında kısa ve uzun vadeli hedeflerini belirlemiştir. İlk olarak 2022 raporlama döneminde belirlenmiş olan bu hedeflere ulaşmakta kaydedilen ilerlemenin önümüzdeki raporlama döneminde de tüm paydaşların bilgisine sunulması beklenmektedir.

Şirket, operasyon ve faaliyetleri nedeniyle herhangi bir karbon fiyatlandırmasına dahil değildir ve karbon fiyatlandırması uygulamamaktadır. Ayrıca Şirket karbon kredisi de kullanmamaktadır. Şirket öncelikle doğrudan ve dolaylı emisyonlarını (Kapsam 1 ve Kapsam 2) azaltmayı hedeflemektedir ve gelecekte karbon kredisi alma konusunu değerlendirebilir.

Şirket, başta STK'lar, üniversiteler ve kamu kurumları olmak üzere çeşitli paydaşlarla olan iletişim ve işbirliklerinde Türkiye'deki ve dünyadaki son gelişmeleri takip etmektedir. Raporlama döneminde Şirket, çevre konularında faaliyet gösteren ilgili kurum ve STK'ların çevreyle ilgili politika oluşturma süreçlerinde yer almamış, bu kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmamıştır.

Şirket, çevresel verilerini Faaliyet Raporlarında ve Şirket internet sitesinde "Kurumsal/Sürdürülebilirlik" sekmesinde açıklamaktadır. Ayrıca geliştirilen projeler için ÇED raporu başvurusu veya benzer başvuruların yapılması durumunda, bu raporlar ilgili düzenleyici otoriteler tarafından kamuya açıklanmaktadır.

#### **Atık Yönetimi**

Şirket Genel Merkezinin bulunduğu İş Kuleleri Kompleksi'ndeki Kule Çarşı Alışveriş Merkezi (Kule 2, Kule 3 ve Kule Çarşı Alışveriş Merkezi) için Sıfır Atık Sertifikası alınmış olup, Kule 2 ve Kule 3'ün Sıfır Atık Yönetimi süreci devam etmektedir.

Ayrıca Şirket portföyünde bulunan ve "Sıfır Atık Yönetmeliği" kapsamına giren TUTOM, Kanyon Alışveriş Merkezi ve Ege Perla Alışveriş Merkezi'nde sıfır atık yönetim sistemi kurulmuş ve "Sıfır Atık Sertifikaları" alınmıştır. Şirket, uzun vadeli hedefleri kapsamında önümüzdeki dönemde Sıfır Atık Sertifikası ve Şirket Genel Merkezi için ISO 14001 Sertifikası alma konusunu değerlendirecektir.

Şirket Genel Merkezinin 2022 yılı toplam atık miktarı 9,08 tondur. Atıkların tamamı bertaraf edilmek üzere gönderilmektedir. Bu şekilde geri dönüşüme gönderilen atık oranı %3'tür (0,272 ton).



## Çevresel Etki Değerlendirmesi

Geliştirme aşamasındaki projelerde ve mevcut gayrimenkullerde, Türkiye'de ve dünyada geçerli olan şartname, yönetmelik, protokol ve standartlara maksimum uyum sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu doğrultuda doğal kaynakların korunması, enerji kullanımının ve emisyonların azaltılması yoluyla sürdürülebilirliği destekleyen yapı ve sistemlerin kurulması, projelerin son kullanıcıları ve gelecek nesiller için değer yaratılması amaçlanmaktadır.

Şirket, geliştirme projelerinde veya mevcut gayrimenkullerinde inşaat işlerini doğrudan üstlenmemekte, inşaat hizmetini belirli kalite standartları çerçevesinde faaliyet gösteren ve Şirketin kalite standartlarına ilişkin beklentilerini karşılayabilen inşaat firmalarından almaktadır. Şirket, bu firmaları seçerken, geliştirme projelerinde ve yenilemeye tabi gayrimenkullerde “yeşil bina” vasfını ve/veya benzer kaliteyi sağlayacak hizmet kriterlerini dikkate almaktadır. Ayrıca Şirket, mevcut veya geliştirme aşamasındaki projelerin potansiyel çevresel etkilerini önlemek veya en aza indirmek amacıyla inşaat hizmeti verecek şirketlerin proje veya gayrimenkulden etkilenme potansiyeli olan tüm paydaşlarla etkileşimini takip etmektedir. Tüm tedarikçilerle ve özellikle inşaat hizmeti veren firmalarla ilişkiler, kamuya açıklanan “Tedarikçi Yönetim İlkeleri” ve “Etik Kurallar” çerçevesinde yürütülmektedir.

Şirket, “Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED) Gerekli Değildir” sertifikasına uygun projeler geliştirmeyi hedeflemektedir. Şirket, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nın “Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED) Yönetmeliği” uyarınca, yapmayı planladığı belirli ölçekteki projelerin çevresel etkilerinin değerlendirilmesi amacıyla ÇED tanıtım dosyalarını hazırlamaktadır. ÇED tanıtım dosyalarında, Şirket atık su, katı atık, hafriyat atığı, inşaat atığı, ambalaj atığı, tehlikeli atık, tıbbi atık miktarları, gaz atık üretim miktarı; atık pil ve akümülatörler, atık madeni yağlar, bitkisel yağ atıkları, egzoz emisyonları, gürültü üretim miktarı; bitkisel toprak ve hafriyat atıklarından kaynaklanan toz emisyonlarının çevresel etkileri, toprak kirliliği ve bunlara yönelik alınacak önlemler hakkında yürürlükteki düzenlemelere uymayı taahhüt etmektedir. Projeler bu kapsamda ilgili Bakanlık tarafından değerlendirilmekte ve bu değerlendirme sonucunda çevreye önemli bir etkisi bulunmadığı sonucuna varılan projelere “Çevresel Etki Değerlendirmesi Gerekli Değildir” sertifikası verilmektedir.

Şirket ayrıca portföyündeki binaların işletilmesi sırasında yönetim şirketlerinin sürdürülebilirlik ilkeleri çerçevesinde uyguladığı politika ve düzenlemeleri takip etmekte ve yönetim şirketlerini yeni standartlara uyum sağlamaya teşvik etmektedir. Böylece yönetim şirketlerinin hizmet verdiği konutlarda kiracılar, karbon ayak izinin azaltılması, enerji ve su verimliliğinin sağlanması gibi temel çevre konularında yönlendirilmektedir.

Şirket portföyünde yer alan İş Kuleleri Kompleksi, TUTOM, Kanyon Alışveriş Merkezi ve Marmara Park Alışveriş Merkezi gibi önemli gayrimenkuller ISO 14001 sertifikasına sahip yönetim şirketleri tarafından işletilmektedir ve enerji ve su yönetimi, atık yönetimi vb. konularda ilgili çevre yönetim sistemi standartları gözetilmektedir. Bu kapsamda Şirketin kira geliri sağlayan gayrimenkullerinin yaklaşık %90'ı ISO 14001 sertifikasına sahip yönetim şirketleri tarafından işletilmektedir.

## Biyçeşitlilik

TEMA Vakfı (Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı) aracılığıyla tüm hurda elektrikli cihazları eritmeye sevk eden ve aynı zamanda ağaç dikme çalışmalarına da imza atan Şirket, çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunmanın yanı sıra biyolojik çeşitliliğin korunmasına da aktif olarak destek veriyor. Peyzaj projeleri için kuraklığa dayanıklı bitkilerin seçilmesi, yalnızca su tüketimini en aza indirmekle kalmamakta, aynı zamanda çeşitli türler için farklı yaşam alanlarını teşvik ederek yerel biyolojik çeşitliliği artırmaktadır. Ayrıca, güneş ışınımını kıran ve yeşilliği hızla geliştiren bitki türlerini dikkatle seçerek Şirket, çok sayıda flora ve fauna türünün gelişebileceği gelişen bir ekosistemi desteklemektedir. Çatı bahçelerinin

oluşturulması, böcekler, kuşlar ve diğer yaban hayatı için ek yaşam alanları sağlayarak bu etkiyi daha da güçlendiriyor, böylece kentsel biyolojik çeşitliliği zenginleştirmekte ve Şirketin operasyonlarının çevresel ayak izini azaltmaktadır. Bu uyumlu çabalar sayesinde Şirket, yalnızca çevre yönetimine değil aynı zamanda gelecek nesiller için biyolojik çeşitliliğin korunmasına ve geliştirilmesine olan bağlılığını da göstermektedir.

## B. SOSYAL İLKELER

Şirket, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Türkiye'nin onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri ve Yönetim Kurulunun onayladığı diğer ilgili mevzuatı içeren “İnsan Hakları ve İnsan Kaynakları Politikası”nı hazırlamıştır. Bu Politikanın uygulanmasından İK fonksiyonunun bağlı olduğu Genel Müdür Yardımcısı sorumludur.

İnsan Hakları ve İnsan Kaynakları Politikası ve sorumlu kişiler, Şirketin internet sitesinde tüm paydaşların bilgisine sunulmaktadır.

Şirketin Sürdürülebilirlik Politikasının tamamlayıcısı ve ayrılmaz bir parçası olarak geliştirilen “İnsan Hakları ve İnsan Kaynakları Politikası”, ihtiyaçlar ve çalışma koşullarındaki değişiklikler doğrultusunda Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından düzenli olarak gözden geçirilmekte, Komitenin önerisi üzerine gerekli görüldüğünde güncellenerek revize edilmekte ve Yönetim Kurulunun onayını takiben yürürlüğe girmektedir. İç Sistemler Birimi, İnsan Hakları ve İnsan Kaynakları Politikası hükümlerine uygunluğu denetlemektedir.

Çeşitli ilkeler üzerine inşa edilen İnsan Hakları ve İnsan Kaynakları Politikası, çalışanlar arasında ırk, din, dil, mezhep veya inanç, cinsiyet, yaş, kültürel veya sosyal sınıfa dayalı ayrımcılık yapılmaması ilkesini desteklemektedir. Bu politika, insan haklarına saygıyı önceliklendirmeyi, tüm insan kaynakları yönetim süreçlerinde fırsat eşitliği sunmayı, çalışanları şirket içi fiziksel, zihinsel ve duygusal istismara karşı korumayı, adil ve rekabetçi bir ücretlendirme politikası uygulanmasını ve çalışanların geri bildirimleri ve şikayetleri için mekanizmalar oluşturmayı hedeflemektedir. Politikada ayrıca eğitim, gelişim, yetenek yönetimi ve iş sağlığı ve güvenliği konularının önemi vurgulanmaktadır. Şirket adil, eşitlikçi ve modern bir çalışma ortamı hedefiyle toplumun tüm kesimlerini iş hayatına dahil etmeyi amaçlamaktadır ve ırk, din, dil, cinsiyet, engellilik vb. ayrım gözetmeksizin “eşit işe eşit ücret” ilkesini uygulamaktadır.

Şirket, tüm çalışan grupları için terfi koşullarını şirket içi yazılı kurullarla belirlemektedir. Terfi kararları, personelin standart nitelikleri, kıdem yılı ve performans sonuçları dikkate alınarak Personel Komitesi tarafından verilmektedir. Ayrıca kadın çalışanlara eşit terfi fırsatları sağlanmaktadır. Raporlama döneminde terfi eden çalışanların %53'ü kadın olup, özellikle doğum izninde olan bir kadın çalışanın başarılı bir şekilde yönetici kademesine terfi ettirilmesi dikkat çekmiştir.

Fırsat eşitliğini artırmak ve çeşitliliği teşvik etmek amacıyla Şirket, engelli çalışanların desteklenmesi ve kadınlara eşit terfi fırsatları sağlanması gibi çeşitli stratejiler uygulamaktadır. Şirket, İnsan Hakları ve İnsan Kaynakları Politikası'nda belirlenmiş olan fırsat eşitliği ve çeşitlilik ilkeleri doğrultusunda, BM'nin “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” başlıklı 5 no.lu SKA'sını destekler nitelikte “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası”nı oluşturmuş ve kamuya açıklamıştır. Şirket, önümüzdeki dönemde ulusal ve uluslararası platformlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini savunan, Şirket amaç ve stratejileriyle uyumlu, etki alanı geniş ve gelişim fırsatları sunan girişimlerin açıklamalarına imza atmayı hedeflemektedir. Şirket, çalışanları için toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık eğitimleri düzenleyerek toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi konusundaki taahhüdünü pekiştirmektedir. İş GYO, üst yönetiminin liderliğinde, katılımcı ve kapsayıcı çalışmalar sağlamak amacıyla farklı disiplinlerle işbirlikleri gerçekleştirmektedir. Tüm operasyonlarında aktif şekilde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve değer zinciri boyunca bu konudaki farkındalığı artırmaya çalışmaktadır. Eşitlik, İş GYO'nun tüm

çalışanlarına karşı davranışlarında temel bir ilkedir ve insan hakları ile temel özgürlüklerin tanınmasını ve kullanılmasını engelleyebilecek her türlü tutum ve davranışı reddeder. Şirket, cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığı, mahrumiyeti veya kısıtlamayı önlemeye kararlıdır.

İnsan Hakları ve İnsan Kaynakları Politikasına Şirket internet sitesinde "Kurumsal/Sürdürülebilirlik/Politikalar" sekmesinden ulaşılabilir. Şirketin mal veya hizmet satın aldığı tedarikçilerin de iş ilişkilerinde bu Politikanın ilkelerine uymaları beklenmektedir.

İK yönetiminde bu Politikanın esaslarına riayet eden Şirket, çalışanların motivasyonunun yüksek tutulması için gerekli desteği sağlamaya, çalışanlara sunulan mali ve sosyal hakları sürekli iyileştirmeye, adil, eşitlikçi ve modern bir çalışma ortamı yaratmaya, ve Şirket faaliyetlerinin yürütülmesinde maksimum verimliliği sağlayacak nitelikli insan kaynağının istihdam edilmesi ve başarısının sürdürülmesi amacıyla çalışanların eğitim ihtiyaçlarını belirlemeye ve karşılamaya çalışmaktadır.

### **İşgücü Demografisi ve Çeşitliliği**

Şirket 2022 yıl sonu itibarıyla toplam 72 kişi istihdam etmektedir. Bu çalışanların cinsiyet dağılımı şu şekildedir:

- Erkek: 38
- Kadın: 34

Şirkette kadın çalışanların oranı %47,22 olarak bildirilmiştir. Şirkette erkek çalışanların oranı %52,78 olarak bildirilmiştir.

2022 yıl sonu itibarıyla, şirketin yönetim kademelerindeki cinsiyet dağılımı şu şekildedir:

Kıdemli Yönetim Pozisyonları:

- Erkek: %60
- Kadın: %40

Orta Kademe Yöneticiler:

- Erkek: %50
- Kadın: %50

Tüm Yönetici Pozisyonları:

- Erkek: %56
- Kadın: %44

Şirket, yürürlükteki mevzuat uyarınca, Yönetim Kurulu üyelerinin seçiminde faaliyet konusu ile ilgili gerekli niteliklere ve deneyime sahip adayların seçilmesine öncelik vermekte ve ayrıca Yönetim Kurulu teşkilinde çeşitliliği gözetmektedir. Mevcut Yönetim Kurulu finans, bankacılık, inşaat, mimarlık ile muhasebe ve finans alanlarında yetkin ve deneyim sahibi üyelerden oluşmaktadır. Şirket, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın, Şirketin yönetiminde ve Yönetim Kurulunda gerekli yetkinliklere sahip kişilerin bulunmasına önem vermekte ve bu doğrultuda kadınların Yönetim Kurulunda aktif olarak yer almasına azami özen göstermektedir. Yönetim Kurulunda bir kadın üye bulunmaktadır.

2022 yılında işe alınan çalışanlar arasında kadınların oranı %42 olup, işe yeni alınanların yaş ortalaması 32'dir. Şirketin 2022 yılı personel değişim oranı %8'dir. İşten ayrılan çalışanların %60'ı kadınlardır ve bunların yaş ortalaması 36'dır.

Kadın çalışanlara eşit terfi fırsatları sunan Şirket, raporlama döneminde doğum izninde olan bir kadın çalışanını yönetici kadrosuna terfi ettirmiştir. Şirket ayrıca kadın çalışanlarına doğum öncesi ve

sonrasında kanun kapsamındaki tüm hakları konusunda bilgi vermekte ve çalışan haklarını gözetmektedir. Şirket Genel Merkezinde doğumdan sonra aktif olarak işe dönen kadın çalışanların kullanabileceği süt odası bulunmaktadır.

Kadın çalışanlar arasında doğum sonrası işe dönüş ve elde tutma oranı %100'dür.

Şirket, insan haklarına saygı gösterilmesi ve Şirket çalışanlarının şirket içi her türlü fiziksel, psikolojik ve duygusal istismardan korunması amacıyla gerekli tedbirleri almaktadır. Çalışanların işyerinde her türlü suistimalden, ayrımcılıktan veya tacizden kaçınması sağlanmaktadır. Şirket çalışanlarının işyerinde istismara, ayrımcılığa ve mobbinge yol açabilecek her türlü davranıştan kaçınması için gerekli tedbirler alınmaktadır. Çalışanlar bu tür olayları, Bilgi Uçurma Hattı da dahil olmak üzere bu amaçla sağlanan iletişim kanalları aracılığıyla bildirmekle yükümlüdür. 2022 yılında çalışanlar arasında ayrımcılık ve istismara ilişkin herhangi bir şikayet bildirilmemiştir.

Faaliyetlerinde insan haklarına ve çalışan haklarına saygı gösterilmesi ilkesine bağlı kalan Şirket, her türlü uygunsuz hak ihlaline karşı gerekli önlemleri alır. 8 no.lu BM Sürdürülebilir Kalkınma Amacı olan "İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme" ilkesini destekler şekilde İş GYO'da zorla çalıştırma, çocuk çalıştırma, tehlikeli çalıştırma vb. söz konusu değildir. Şirket 18 yaşını doldurmuş kişileri istihdam etmektedir ve bu yaş sınırı işe alım kriteri olarak Şirket içi yönergelere de dahil edilmiştir. Tedarikçilerin de Şirketin İnsan Hakları ve İnsan Kaynakları Politikasına uyması beklenmektedir.

#### **Çalışan Sağlığı ve Faydaları**

Şirket, çalışanların görüş, öneri, şikayet ve geri bildirimlerini iletebilecekleri açık, şeffaf ve samimi iletişim kanalları ve çatışma çözüm mekanizmaları sunmaktadır. Şirket uygulamalarında çatışma çözüm süreçleri ele alınmakta ve çalışanlar bu konuda bilgilendirilmektedir.

Tüm çalışanlar görüş, öneri, şikayet ve geri bildirimlerini bölüm yöneticileri veya İnsan Kaynakları ve Eğitim Birimi aracılığıyla iletebilmektedir. Ayrıca Şirket, İnsan Kaynakları Portalı üzerinde çalışanların görüş, öneri ve memnuniyetlerini aktarabilecekleri, şikâyet ve anlaşmazlıklarının çözümüne yönelik kendilerini ifade edebilecekleri bir kanal oluşturmuştur. Ayrıca Şirket çalışanlarını etkileyen sonuç doğuran kararlarda anket/istişare gibi yöntemler kullanılmaktadır.

İşe alım, kariyer planlama, ücret ve yan haklar yönetimi, performans yönetimi ve ödüllendirme, istifa ve tazminat vb. temel İK süreçleri tüm çalışanlarla paylaşılmakta ve çalışanın talebi üzerine veya ihtiyaç duyulduğunda bilgilendirme toplantıları yapılmaktadır.

Şirket faaliyetlerinde verimliliği artırmayı ve iş hayatı kalitesini yükseltmeyi hedefleyen insan kaynakları yönetimi, İş GYO kurum kültürüne ve değerlerine uygun, mesleki açıdan yetkin, gelişime açık, güçlü bir potansiyele sahip adaylar arasından ırk, din, dil, cinsiyet, engellilik vb. hiçbir ayırım gözetmeksizin "doğru kişiyi doğru pozisyona yerleştirmek" ilkesiyle işe alım ve yerleştirme faaliyetlerini yürütmektedir. Fırsat eşitliği sunan adil bir işe alım süreci yürütülerek, işe alım aşamaları ve yetenek kazanımında kullanılan tüm araçlar adaylara duyurulmaktadır.

İş GYO, farklı kademelerdeki tüm yönetici ve uzman pozisyonları için ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün yetiştirilmesi ve geliştirilmesi için eşit fırsatlar sunulması ilkesini benimsemektedir. Şirkette boş bir pozisyon olması durumunda, fırsat eşitliği gözetilerek bu pozisyon öncelikle iç kaynaklardan doldurulmaya çalışılır.

İş GYO, işe alım, kariyer yönetimi, ücret politikası, terfi, performans ölçümü, değerlendirme ve işten çıkarma gibi temel insan kaynakları süreçlerinde ayrımcı olmayan bir yaklaşım benimsemekte, kadın ve erkek çalışanlara eşit muamele etmektedir. Şirket eşit işe eşit ücret ilkesini benimsemektedir ve şeffaf ve ölçülebilir bir ücretlendirme sistemi uygulamaktadır.

Benzer şekilde İş GYO, etik değerlere ve stratejik hedeflere uygun, adil ve rekabetçi bir ücretlendirme ve ödüllendirme modelini benimsemektedir. 'Eşit işe eşit ücret' ilkesi hiçbir ayırım gözetilmeksizin titizlikle uygulanmaktadır. Şirket, ücret düzeylerinin belirlenmesinde çalışanların iş ve pozisyon bazlı ağırlıkları dikkate alınarak maaş kademelendirme sistemi uygulanmaktadır. Detaylı görev tanımları ve performans uygulama ilkeleri belgelendirilmiş ve tüm çalışanlara duyurulmuştur.

2022 yılında aynı unvana yükseltilecek teknik grup çalışanları ile 2022 yılında göreve başlayan yeni mezun grubun ücretleri cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşit olarak belirlenmiştir. Ayrıca aynı unvana sahip tüm Şirket çalışanlarının ücret ve yan hakları cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşit olacak şekilde belirlenmiştir.

Uygulanan Ücret Politikası, Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış ve yapılan ilk Genel Kurulda hissedarların bilgisine sunulmuştur. İnsan Hakları ve İnsan Kaynakları Politikası çerçevesinde çalışanlarını kapsayan süreç ve uygulamalarda her türlü ayrımcılığı reddeden İş GYO, tüm çalışanlarına Ücretlendirme Politikası, İnsan Hakları ve İnsan Kaynakları Politikası ve İnsan Kaynakları Yönetmeliği esaslarına uygun olarak ücret ödemektedir.

Şirketin kamuya açıklanan Ücret Politikası, her kademedeki yönetici ve çalışan için geçerli olup, Şirketin her kademedeki yönetici ve çalışanlarına verilecek ücretlerin; Şirketin etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olması ve Şirketin sadece kısa dönemli performansı ile ilişkilendirilmemesi esastır. Performansa dayalı teşvik ödemeleri; miktarları önceden garanti edilmeksizin, alınan risklerin vadesi de dikkate alınmak suretiyle, Şirketin kurumsal değerlerine olumlu yönde etki edecek şekilde ve objektif koşullara bağlı olarak belirlenir. Performansa bağlı teşvik ödeme kriterleri belirlenerek çalışanlara duyurulur; belirlenmiş kriterler düzenli olarak gözden geçirilir. Şirket Ücret Politikası'nın tam metnine internet sitesinin "Yatırımcı İlişkileri/Kurumsal Yönetim/Politikalar" bölümünden erişilebilir.

Kurumsal Yönetim Komitesi, idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirilmesinde uygulanacak ilke, kriter ve uygulamaları belirlemek ve bu konularda Yönetim Kuruluna öneriler sunmakla görevli ve sorumludur.

Şirketin çalışanlara sağladığı yan haklar ve/veya haklar iç düzenlemelerde belirlenmektedir ve çalışanlara maaş ve yan hakların yönetimi hakkında bilgi verilmektedir. Şirketin Tazminat Politikası kamuya açıklanmış olup, Şirket internet sitesinde "Yatırımcı İlişkileri/Kurumsal Yönetim/Politikalar" sekmesinden ulaşılabilir.

3 no.lu BM Sürdürülebilir Kalkınma Amacı olan "Sağlık ve Kaliteli Yaşam" ilkesini destekleyecek şekilde çalışanlara ve bakmakla yükümlü oldukları eş ve çocuklarına Şirket sağlık sigortası sağlanmaktadır. Tüm çalışanlara hayat sigortası yaptırılmaktadır ve bireysel emeklilik sistemine katılan çalışanlara işveren katkısı sağlanmaktadır. Şirket, çalışanların ve aynı hanede yaşayan aile bireylerinin iş-yaşam dengesini kurmalarına ve çalışan memnuniyetini artırmalarına yardımcı olmak amacıyla kullanabilecekleri "Çalışan Destek Programı" sunmaktadır.

Ayrıca 2022 yılında, çalışanların satın alma gücünün desteklenmesi için belirli süreli gelir desteği sağlama uygulamasına geçilmiştir.

Şirket, çalışanları ile uzun vadeli işbirliklerini sürdürmeyi hedeflemekte ve çalışan memnuniyetini sağlamaya çalışmaktadır. Şirket her yıl tüm çalışanlara yönelik motivasyon etkinlikleri düzenlemekte ve öncesinde çalışanların görüşlerini almaktadır. Çalışanlarının iş-yaşam dengesini gözeten Şirket, tüm çalışanlarına sunduğu çalışan destek hizmeti, doğum, evlilik, özel günler gibi özel günler için sağlanan yan hak ve desteklerle çalışanlarına her zaman yanlarında olduğunu hissettirmektedir. Ayrıca Şirkette belirli bir hizmet süresini tamamlayan çalışanlara hizmet hatırası verilmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminde proaktif ve yenilikçi bir yaklaşımı benimseyen Şirket, "Hibrit Çalışma Modeli"ni hayata geçirmiştir. Uzaktan çalışmayı da içeren bu model, çalışanların beklentileri doğrultusunda genel çalışan memnuniyetini artırmaya odaklanmaktadır.

Şirket, çalışanların eğitim ve gelişimini "Performans ve Yetkinlik Geliştirme Sistemi" esasına dayandırmaktadır. Yetkinlik bazlı bu sistem, çalışanların kendi sorumluluk alanlarındaki hedeflere ulaşması için beklenen tutum ve davranışları netleştirerek, Şirkete katkılarını bir bütün olarak görmelerini sağlayarak, iş tatmini ve motivasyonunu güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Tüm çalışanların aktif olarak yer aldığı ve çalışanlar için bir tür gelişim yolculuğu olarak kabul edilen bu sistemin çıktıları, çalışan potansiyelinin ortaya çıkarılmasında bir araç olarak kullanılmaktadır. Ayrıca sistem çıktılarına göre çalışanların gelişim alanlarını destekleyen eğitim programları düzenlenmektedir.

Yaşam boyu öğrenme anlayışıyla yürütülen öğrenme ve gelişim faaliyetleri kapsamında, çalışanların ihtiyaçlarına göre planlanan eğitim programlarının Şirket hedefleri ile uyumlu hale getirilmesi ve çalışanların eğitim sonuçlarının iş ve özel hayatlarına yansımaları hedeflenmektedir. Şirket, tüm çalışanların fırsat eşitliği çerçevesinde eğitimlere katılmasını sağlamaya çalışmaktadır.

Şirket, 2022 yılında, kapsamlı yönetim stratejileriyle uyumlu olarak çalışan gelişimine yönelik taahhüdünü titizlikle sürdürmüştür. Teknik ve mesleki konuları, bireyselleştirilmiş dış eğitimleri, seminerleri, e-öğrenme platformlarını ve zorunlu koruyucu kursları kapsayan kapsamlı bir dizi eğitim girişimi hayata geçirilmiştir. 2022 döneminde çalışanlar sürdürülebilirlik uzmanlığı, iş süreçlerinde sürdürülebilirlik ve dijital dönüşüm, yüksek enflasyonlu ekonomilerde finansal raporlama, gayrimenkul, MASAK (Mali Suçları Araştırma Kurulu), EYT (Emeklilikte Yaşa Takılanlar) uygulamaları, davranış envanteri yorumlama eğitimlerine, kayıt dışı ekonominin azaltılması kapsamında bilgi teknolojileri alanında teknik eğitimlere, mesleki ve kariyer gelişimlerine yönelik eğitimlere ve TUYİD (Türkiye Yatırımcı İlişkileri Derneği) tarafından düzenlenen yatırımcı toplantılarına katılmıştır. Bu programlar, hem mesleki uzmanlığı artırmak hem de güçlü kariyer gelişimini teşvik etmek için stratejik olarak tasarlanmıştır.

İnsan kaynakları yönetiminde proaktif ve yenilikçi bir yaklaşım uygulayan İş GYO, çalışanların katılımına dayalı, tüm birimlerin işbirliğini gerektiren adil bir çalışma anlayışını benimsemektedir. Şirket, tüm İK süreçlerinde yenilikçiliği ve yaratıcılığı teşvik etmektedir.

Dijital dönüşüme önem veren İş GYO, tüm İK işlemlerinin yönetilebildiği, çalışanlara kullanım kolaylığı sağlayan, esnek ve ihtiyaçlara uyum sağlayabilen bir İK portalı kullanmaktadır. Bu portal aracılığıyla çalışanlar, internet bağlantısı olan her yerden İK süreçlerine şeffaf bir şekilde ulaşabilmekte ve bulut tabanlı uygulamaya erişebilmektedir. Ayrıca mevcut İK uygulamalarının mümkün olduğu kadar dijital iz bırakacak şekilde yürütülmesi hedeflenmektedir ve basılı kopya sayısı azaltılarak doğanın korunması amaçlanmaktadır.

Çalışanlar, kendileri ile ilgili olarak alınan kararlar veya kendilerini ilgilendiren gelişmeler konusunda bilgilendirilmektedir. Şirketin büyüklüğü sebebiyle çalışan temsilcisi veya sendika mevcut değildir ve çalışanlardan şu ana kadar Şirket yönetimine böyle bir talep gelmemiştir. Diğer taraftan, Şirket sendikalaşma ve toplu sözleşme hakkına saygı göstermektedir. Tüm çalışanlar sendika kurma ve kendi özgür iradeleriyle sendikalara katılma hakkına sahiptir.

Benzer şekilde Şirketin ölçüğü göz önüne alındığında toplu iş sözleşmesine ihtiyaç duyulmamaktadır. Öte yandan Şirketimizde örgütlenme özgürlüğünü ve toplu sözleşme hakkını yasaklayan herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

### **İş Sağlığı ve Güvenliği**

Çalışanlara sağlıklı ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlamayı amaçlayan Şirket, Covid-19 salgınına karşı gerekli önlemleri almış, bu süreçte çalışanların mali ve sosyal haklarından herhangi bir kesinti yapmamıştır. Ayrıca Şirket Genel Merkezi'nin bulunduğu İş Kuleleri Kompleksi'nde çalışanların ihtiyaç duyduklarında muayene için başvurabilecekleri doktor ve sağlık personeli bulunmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği, Şirketin İK politika ve uygulamalarının ayrılmaz bileşenlerini oluşturmaktadır. Şirket, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilgili mevzuata ve yerleşik normlara uygun olarak çalışanlarına güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaktadır. İlgili süreçlerin önleyici, düzeltici ve koruyucu tedbirlerle sürekli iyileştirilmesine çalışılmaktadır.

Mevzuat uyarınca her üç yılda bir İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri düzenlenmektedir. Şirket, çalışanlarına düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vermekte, gerekli bilgilendirmeleri yapmakta ve konuya ilişkin farkındalık yaratmaktadır. Bu çerçevede raporlama döneminde toplam 368 saat İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi verilmiştir (2022 yılında her çalışana ortalama 16 saat eğitim verilmiştir). İnsan Kaynakları ve Eğitim Birimi, çalışanlara düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliği, acil durumlara hazırlık, depreme müdahale ve ilk yardım gibi konularda bilgilendirme e-postaları göndermektedir.

Şirket, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası'nı oluşturmuş ve kurumsal internet sitesinde 'Kurumsal/Sürdürülebilirlik/Politikalar' sekmesi altında tüm paydaşların erişimine sunmuştur. İş GYO ile ilişkisi olan tüm personeli, müşterileri, ziyaretçileri ve hizmet sağlayıcıları kapsayacak şekilde tasarlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmayı ve proaktif sağlık uygulamalarını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Bu politika, Şirketin ilkelerini, yapısını ve yükümlülüklerini tanımlamakta ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm taraflara belirli sorumluluklar getirmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve İSG faaliyetlerinin yürütülmesi, iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki iç uygulamaların koordinasyonundan sorumlu olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun görevi kapsamındadır. Bu kurul, Kurumsal Yönetim Komitesi'nin gözetimi altında faaliyet göstermektedir.

Çeşitli şirket çalışanları, bir işyeri hekimi ve bir İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) uzmanından oluşan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, devam eden uygulamaların değerlendirilmesi, stratejilendirilmesi ve izlenmesi amacıyla üç ayda bir düzenli olarak toplanmaktadır.

Politika, amaca uygunluğu ve mevzuata uyumu sağlamak için değişen ihtiyaçlar, çalışma koşullarındaki değişiklikler ve yasal düzenlemelerdeki güncellemeler dikkate alınarak her yıl gözden geçirilir. Gerektiğinde, Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından önerilen değişiklikler Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe konulur.

İş kazalarının önlenmesi ve sağlığın korunması amacıyla;

- Çalışanlara yönelik eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri yürütülür,
- Sağlık gözetimi kapsamında iş yeri hekimleri tarafından çalışanların işe giriş ve periyodik muayeneleri yapılır, işyerinde, iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi öncülüğünde, risk analizi ve saha gözlem çalışmaları düzenli olarak yapılır ve yenilenir,
- Acil durum eylem planları oluşturulur,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantıları düzenli olarak gerçekleştirilir,
- İş kazası ve meslek hastalığı gibi durumlarda kaza kanaat analizi yapılarak konuyla ilgili iyileştirme prosedürleri oluşturulur,
- Şirkette yapılan saha gözlem ve tespitleri, ramak kala vakaları ve kaza kanaat analizleri ile elde edilen veriler ve bulgular doğrultusunda gerekli iş birimleriyle düzenleyici, önleyici faaliyetler organize edilir.

Şirket bünyesinde saha gözlemleri, ramak kala olayları ve kaza analizlerinden elde edilen veri ve bulgular doğrultusunda, ilgili iş birimleriyle işbirliği içerisinde düzenleyici ve önleyici faaliyetler düzenlenmektedir.

Şirket, alınan tedbirleri, iş kazalarını, kaza istatistiklerini ve sağlığın korunmasına yönelik girişimleri Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB), işyeri hekimi ve ilgili makamlara titizlikle raporlamaktadır. 2022 yılında, bir milyon saati aşan iş kazaları kapsamında çalışanın yaralanması veya ölümü gibi daha ağır sonuçlar doğurabilecek yalnızca bir durum yaşandı. Raporlama döneminde 5 iş günü kayıp söz konusudur. Toplam yaralanma oranı 498'dir (1.000.000 saatte).

Mevcut yasal düzenlemelere bağlı olarak, iş sözleşmesi kapsamındaki tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alması zorunlu olup, işverenler de iş kazalarını, kaza istatistiklerini ve uygulanan tedbirleri ilgili makamlara bildirmekle yükümlüdür. Bu çerçevede Şirket, mal veya hizmet satın aldığı tüm tedarikçilerin, kamuya açıklanan İnsan Hakları ve İnsan Kaynakları Politikası'nda belirtilen ilkelere uygun faaliyet göstermesini şart koşmaktadır. Şirketin kamuya açıklanan Tedarikçi Yönetim İlkelerinde açıkça belirtildiği gibi, insan haklarının, iş sağlığı ve güvenliğinin desteklenmesine önem verilmektedir.

### **Müşteri Sağlığı ve Güvenliği**

Şirketin, müşterilerine kiralama veya satış amaçlı sunduğu mevcut gayrimenkullerinde ve geliştirilen projelerinde, müşterilerin sağlığı ve güvenliği gözetilmekte ve bu kapsamda gerekli önlemler alınmaktadır. Mevcut gayrimenkullerde ve geliştirilen projelerde klima santralleri ile havalandırma yapılmakta veya doğal havalandırma sistemleri kullanılmaktadır. Yangın güvenliği konusunda ise yerli ve yabancı yönetmelikler takip edilmekte, yangın danışmanlarından alınan görüşler doğrultusunda binaların özelliklerine ve tiplerine göre hareket edilmekte ve bina özelinde tüm yangından koruma, kaçış, uyarı ve söndürme sistemleri uygulanmaktadır. Bu husus, binaların mimari tasarım aşamasında dikkate alınmaktadır. Binalar tamamlanıp yaşam başladığında da, güncel yönetmeliklere uyum konusunda gerekli tüm denetim ve kontroller düzenli yapılmakta ve ihtiyaç doğrultusunda gerekli aksiyonlar alınmaktadır.

### **Etik Kurallar, Verilerin Korunması ve Paydaşlarla İletişim**

Şirket, internet sitesinde "Kurumsal/Kişisel Verilerin Korunması" sekmesi altından erişilebilecek Kişisel Verilerin Korunması ve Gizlilik Politikasını hazırlamıştır. Şirket ayrıca, Etik Kurallarını geliştirmiş ve internet sitesinde "Yatırımcı İlişkileri/Kurumsal Yönetim/Etik Kurallar" sekmesi altında herkese açık şekilde yayımlamıştır.



16 no.lu BM Sürdürülebilir Kalkınma Amacı olan “Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar” ilkesini destekleyecek şekilde faaliyet gösteren Şirket, hissedarlar, müşteriler, alacaklılar, tedarikçiler ve personelden oluşan paydaşlarının hukuka aykırı veya etik açıdan uygun olmadığını düşündükleri işlemleri Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinden oluşturulan Denetim Komitesi'ne bildirmeleri için Etik Hat kurmuştur. Etik Hat İletişim Formu'na Şirket İnternet Sitesinden ulaşılabilir.

Ayrıca, dürüstlük ve şeffaflık ilkeleri çerçevesinde hareket eden ve Şirket internet sitesinde yer alan Rüşveti Önleme ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'na aykırı davranış veya girişimleri iyi niyetle raporlayan çalışanlar, bu durum nedeniyle herhangi bir cezaya ve/veya misillemeye maruz kalmamaktadır. Şirketin Rüşveti Önleme ve Yolsuzlukla Mücadele Politikasına Şirket internet sitesinde “Kurumsal/Sürdürülebilirlik/Politikalar” sekmesinden ulaşılabilir.

ESG unsurları çerçevesinde Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından oluşturulan ve Yönetim Kurulu kararıyla uygulamaya konulan ESG Politikaları yazılı olarak çalışanlarla paylaşılmış ve ESG politika ve uygulamaları hakkında çalışanları bilgilendirme toplantıları düzenlenmiştir. Raporlama döneminde bazı çalışanlar ESG eğitim programlarına katılmıştır. Çalışanların ESG konularındaki gelişimini desteklemek amacıyla kısa vadeli bir hedef olarak önümüzdeki yıl bu programlara daha fazla çalışanın katılması planlanmaktadır.

Şirket, faaliyetlerinden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen tüm paydaşlarıyla hesap verebilirlik ve şeffaflık anlayışı doğrultusunda iletişimini etkin bir şekilde sürdürmeye özen göstermektedir. Şirketin iletişim halinde olduğu ana paydaşlar arasında çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler ve hissedarlar yer almaktadır.

Şirket, en önemli paydaş grubunu temsil eden çalışanlarıyla açık, şeffaf ve samimi bir iletişimi sürdürmektedir. Ayrıca yıllık performans geri bildirim değerlendirmeleri ve motivasyon etkinlikleri, hizmet hatıraları, doğum günü kutlamaları da dahil olmak üzere çalışanlarla bir araya gelmek için çeşitli sosyalleşme fırsatlarından yararlanılmaktadır.

Şirket, kiralama ve satış faaliyetleri kapsamında kiracılar, ev alıcıları ve emlakçılarla iletişim halindedir. Bu paydaşlarla yüz yüze iletişim, e-posta, telefon ve görüntülü görüşme ve dijital platformlar (web sitesi, sosyal ağ hesapları, şikayet siteleri vb.) aracılığıyla düzenli iletişim sürdürülmektedir.

Şirket, proje geliştirme faaliyeti kapsamında tedarikçilerle sürekli iletişim halindedir. Proje bazında farklılık gösterse de düzenli tedarikçi görüşmeleri çoğunlukla yüz yüze ve zaman zaman da e-posta, telefon ve video konferans yoluyla gerçekleştirilmektedir.

Şirketin faaliyetleri hakkında bilgi isteyen hissedarlar, analistler, portföy yöneticileri vb. paydaşlar ile sözlü ve yazılı iletişim kurulmakta, talep edilmesi halinde zaman zaman söz konusu taraflarla toplantılar organize edilmektedir. Bu paydaşlar diledikleri zaman Şirketin Yatırımcı İlişkileri ve Sürdürülebilirlik Bölümü ile iletişime geçebilir. Genel kurul toplantıları, mali sonuçların açıklanması vb. dönemlerde paydaşlardan gelen sorular artmaktadır.

Ayrıca faaliyetleri nedeniyle ya da ilgili taraflardan gelen talepler doğrultusunda kamu ve özel sektör kuruluşları gibi paydaşlarla temas halinde olan Şirket, sermaye piyasası ve sektöre ilişkin düzenleme tasarımları hakkında geri bildirimler verir ve mümkün olduğunca anket ve akademik çalışmaları da destekler.

Şirket, sürdürülebilirlik raporlaması konusunda herhangi bir standart veya ilkeyi benimsememiştir ve sürdürülebilirlik ile ilgili herhangi bir uluslararası kuruluş, komite ve/veya ilkenin imzacısı veya üyesi değildir.

Şirket gelecekte uluslararası raporlama standartlarının benimsenmesini ve/veya uluslararası ilkelere veya kuruluşlara bağlılığı tartışmayı değerlendirecektir.

Raporlama döneminde ESG konuları ve sürdürülebilirlik uygulamalarına ilişkin kılavuzlarını oluşturan Şirket, ESG ve sürdürülebilirlik performansını geliştirmeyi ve Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksi'ne

dahil olmayı hedeflemektedir. Bu amaçla Şirket gerekli tedbirleri almak için çalışmaktadır.

### C. KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ

İŞ GYO, çalışanları ile ilgili tüm kararlarını ırk, din, dil, etnik kimlik veya inanç, cinsiyet, yaş, medeni durum, cinsel yönelim, cinsel kimlik, aile sorumlulukları, siyasi görüş, engellilik, kültürel veya sosyal farklılıklara dayalı bir ayırım gözetmeksizin alır. İŞ GYO, İnsan Hakları ve İnsan Kaynakları Politikası ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası'nda belirtilen fırsat eşitliği ve çeşitlilik ilkeleri doğrultusunda tüm çalışanları ve faaliyetleri için toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarına ilişkin temel ilkeleri belirler. Şirket, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne üye değildir. Ancak şirket tüm faaliyetlerini Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerine uygun olarak yürütmektedir.

#### Yönetim Kurulunun Yapısı

Yönetim Kurulu üyeleri, geçmişleri, mesleki tecrübeleri ve uzmanlıkları açısından birbirlerini tamamlayacak şekilde seçilmektedir. Bu yaklaşım ile, şirketin karşı karşıya kaldığı zorlu durumlarda etkili liderlik için çeşitli deneyim, beceri ve bakış açılarından yararlanılması amaçlanmaktadır.

Yönetim kurulunun oluşturulmasında aranan nitelikler, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Gayrimenkul Yatırım Ortaklıklarına İlişkin Esaslar Tebliği, Türk Ticaret Kanunu ve ilgili diğer sermaye piyasası mevzuatına uygun olarak belirlenir.

Sermaye Piyasası Kurulu'nun Gayrimenkul Yatırım Ortaklıklarına İlişkin Esaslar Tebliği uyarınca ortaklıklarda görev alacak Yönetim Kurulu üyelerinin, Madde 7'nin birinci fıkrasının (e) bendi dışındaki bentlerde belirtilen şartları taşıması gerekmektedir. Ayrıca yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğunun dört yıllık yükseköğretim kurumlarından mezun olmaları ve ortaklığın faaliyet alanıyla yakından ilgili gayrimenkul, altyapı, hukuk, inşaat, bankacılık ve finans gibi alanlarda en az üç yıllık tecrübeye sahip olmaları gerekmektedir.

Şirket Ana Sözleşmesi uyarınca, Yönetim Kurulu, Genel Kurul tarafından en çok 3 yıl için seçilen, çoğunluğu icrada görevli olmayan en az beş en çok on bir üyeden oluşur. Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin 4.3.4 numaralı İlkesi uyarınca bağımsız yönetim kurulu üye sayısının toplam yönetim kurulu üye sayısının en az üçte biri olması gerekmektedir. Şirket Ana Sözleşmesi uyarınca Yönetim Kurulu Üyelerinden biri B Grubu hissedarların gösterdiği adaylar arasından, geri kalanların tamamı ise Yönetim Kurulu Üyelerinin seçiminde aday gösterme imtiyazına sahip olan A Grubu hissedarların gösterdiği adaylar arasından seçilir. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin aday gösterilmesi ve seçiminde SPK'nın bağımsız yönetim kurulu üyelerine ilişkin düzenlemeleri esas alınmaktadır. Yönetim kurulu üyeliğine aday olan tüm kişiler eş zamanlı olarak Genel Kurulun onayına sunulur. Yönetim kurulu üye adaylarının seçimi ayrı ayrı oylanmaz.

İŞ GYO, Yönetim Kurulu tarafından yönetilir ve temsil edilir. Yönetim Kurulu, Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Mevzuatı ve ilgili diğer mevzuat ve aynı zamanda Genel Kurul kararları ile kendisine verilen görevleri yerine getirir. Mevcut mevzuata göre birleşme vb. kararların Genel Kurul onayına sunulması gerekmektedir.

İŞ GYO, Yönetim Kurulu üyelerinin seçiminde Şirket Ana Sözleşmesi ve Türk Ticaret Kanunu esaslarına göre hareket etmektedir. Şirket Ana Sözleşmesinin 11. ve 21. maddelerine göre; Yönetim Kurulu, Genel Kurul tarafından seçilir ve Genel Kurul toplantı ve karar yeter sayısı Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Kanunu hükümlerine tabidir. Türk Ticaret Kanunu'nun "Toplantı ve Karar Nisabı" başlıklı 418. maddesine göre; Genel Kurul toplantılarında kararlar oy çokluğu ile alınır.

İŞ GYO, birleşme işlemlerinde Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemelerine uymaktadır. Birleşmeyi

onaylamayan hissedarlar için ayrılma hakkı mekanizması bulunmaktadır. Ayrılma hakkı kullanım fiyatı ilgili mevzuat çerçevesinde belirlenerek hissedarların hisselerini bu fiyattan şirkete satmalarına olanak sağlanmaktadır.

Yönetim Kurulu üye tam sayısının çoğunluğu ile toplanır ve kararlarını toplantıya katılanların çoğunluğu ile alır. Oylarda eşitlik olması halinde müzakere edilen konu bir sonraki toplantıya bırakılır. Bir sonraki toplantıda da eşit oy alan öneri reddedilmiş sayılır. Toplantılarda her üyenin bir oy hakkı vardır. Oy hakkı şahsen kullanılır. Yönetim Kurulunda oylar kabul veya red olarak kullanılır. Red oyu veren, kararın altına red gerekçesini yazarak imzalar. Toplantıya katılmayan üyeler, yazılı olarak veya vekil tayin etmek suretiyle oy kullanamazlar. Kararlar Türk Ticaret Kanununun 390/4. maddesi uyarınca tüm yönetim kurulu üyelerine karar şeklinde yapılmış bir öneriye en az üye tam sayısının çoğunluğunun yazılı onayı alınmak suretiyle de verilebilir. Esas sözleşme değişikliği gibi kararlar da Genel Kurulun onayına sunulur.

İŞ GYO, Ana Sözleşme değişikliğinde Türk Ticaret Kanunu esaslarını dikkate almaktadır. TTK'nın 421. maddesine göre; esas sözleşme değişikliği kararları, şirket sermayesinin en az yarısının temsil edildiği genel kurulda hazır bulunan oyların çoğunluğu ile alınır. İlk toplantıda yeterli çoğunluk sağlanmadığı takdirde en geç bir ay içinde ikinci toplantı yapılabilir. İkinci toplantı yeter sayısı şirket sermayesinin en az üçte birinin toplantıda temsil edilmesidir. Ayrıca TTK'nın 454. maddesine göre, esas sözleşmenin değiştirilmesine ilişkin genel kurul kararı imtiyazlı pay sahiplerinin haklarını ihlal edecek nitelikte ise bu karar, söz konusu pay sahiplerinin özel bir toplantısında onaylanmadıkça uygulanamaz. Bu sebeple, Şirket'in Yönetim Kuruluna aday gösterme imtiyazına sahip olan A Grubu pay sahipleri, tüm Genel Kurul toplantılarına katılmakta ve esas sözleşme değişikliklerinin onaya sunulduğu gündem maddesinde olumlu oy kullanmaktadır.

### **Karar Verme Süreci**

Genel Kurul, Olağan veya Olağanüstü şekilde toplanır ve Türk Ticaret Kanunu ve sermaye piyasası mevzuatı hükümlerine göre kararlar alır. Şirketin hesap yılı sonundan itibaren en geç 3 ay içinde yapılan Olağan Genel Kurul toplantılarında, Türk Ticaret Kanunu'nun 409'uncu maddesi uyarınca hazırlanacak gündemde yer alan konular görüşülerek karara bağlanır. Yönetim Kurulu üyelerinin görevden alınması ve değiştirilmesi yılsonu mali tablolarının görüşülmesine ilişkin madde ile ilgili sayılmaktadır. Olağanüstü Genel Kurul, Şirket işleri gerektirdiğinde veya Türk Ticaret Kanunu, sermaye piyasası mevzuatı ve işbu esas sözleşme hükümleri çerçevesinde ortaya çıkan, 410 ve devamı maddelerde belirtilen sebeplerin varlığı halinde toplanır ve gerekli kararları alır. Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre halka açık şirketlerde sermayenin en az %5'ini oluşturan azınlık hissedarları, gerekçesini ve gündemini yazılı olarak belirtmek suretiyle Yönetim Kurulu'ndan genel kurulun toplantıya çağrılmasını ya da Genel kurul toplanacaksa karara bağlanmasını istedikleri konuların gündeme eklenmesini talep edebilir.

Genel Kurul toplantı gündeminde yer almayan konular aşağıdaki istisnalar dışında görüşülüp karara bağlanamaz:

- Yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları ve yenilerinin seçimi hususları, yıl sonu finansal tabloların müzakeresi maddesiyle ilgili sayılır ve gündemde konuya ilişkin madde bulunup bulunmadığına bakılmaksızın istem halinde doğrudan görüşülerek karar verilir.
- Gündemde madde bulunmasa bile yolsuzluk, yetersizlik, bağlılık yükünün ihlali, birçok şirkette üyelik sebebiyle görevin ifasında güçlük, geçimsizlik, nüfuzun kötüye kullanılması gibi haklı sebeplerin varlığı halinde, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması ve yerine yenilerinin seçilmesi hususları genel kurulda hazır bulunanların oy çokluğuyla gündeme alınır. Şirket Genel Kurul İç Yönergesi'nde düzenlenen bu istisnalar uyarınca hissedarlar, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasını talep edebilir.

Görüşülen bir gündem maddesi hakkında görüş belirtmek isteyen hissedarlar veya diğer katılımcılar,

söz almak istediklerini toplantı komitesi başkanına bildirir. Toplantılarda kararlara itiraz eden ve bunun toplantı tutanaklarına geçirilmesini isteyenlerin adı, soyadı ve itiraz nedenleri de toplantı tutanağına kaydedilir.

Şirkette birikimli oy kullanma uygulaması bulunmamaktadır. Şirket'te her hissenin bir oy hakkı vardır.

İtiraz gerekçelerinin yazılı olarak bildirilmesi halinde bu yazı toplantı tutanağına eklenir. Ayrıca karara karşı çıkan hissedarın veya vekilinin adı ve soyadı toplantı tutanağına işlenir ve ekte itiraz yazısının bulunduğu belirtilir. Toplantı tutanağına eklenen itiraz yazısı, komite üyeleri ve katılmışsa Bakanlık temsilcisi tarafından imzalanır.

Şirket tarafından belirli bir ön bildirim süresi belirlenmemiştir. Şirket yürürlükteki yasa ve düzenlemelere uygun olarak faaliyet göstermektedir. Mevcut yasal düzenlemelere göre, azınlık üyeleri tarafından belirli bir süre içinde önerilen konular, yönetim kurulu tarafından gündeme alınmak üzere değerlendirilmektedir.

İŞ GYO'nun en büyük hissedarının oy hakkı açısından veto yetkisi bulunmamaktadır.

İŞ GYO bir Kamu İktisadi Teşebbüsü değildir.

### **Sermaye Yapısı ve Finansal Hususlar**

Sermaye Piyasası Mevzuatı uyarınca Esas Sözleşme değişikliği ile Gayrimenkul Yatırım Ortaklığına dönüştürülen Şirketin kayıtlı sermayesinin üst sınırı 7.000.000.000.- (Yedi milyar) TL olup, beheri 1 Kr (Bir Kuruş) nominal değerde 700.000.000.000 (Yedi yüz milyar) hisseye bölünmüştür. Sermaye Piyasası Kurulu tarafından verilen sermaye tavanı izni, 2022-2026 yılları arasında (5 yıl) geçerlidir. 2026 yılı sonunda izin verilen kayıtlı sermaye tavanına ulaşamamış olsa bile, Yönetim Kurulunun 2026 yılından sonra sermaye artırımı kararı alabilmesi için, daha önce izin verilen tavan veya yeni bir tavan için Sermaye Piyasası Kurulundan izin aldıktan sonra yeni süre için Genel Kuruldan onay alması gerekmektedir. Bu onayın alınamaması durumunda Şirket kayıtlı sermaye sisteminden çıkmış sayılacaktır. Yönetim Kurulu, Sermaye Piyasası Kanunu ve ilgili mevzuat hükümlerine göre 2022-2026 yılları arasında ihraç edilmiş sermayeyi kayıtlı sermaye tavanına kadar artırmaya yetkilidir.

### **Sürdürülebilirlik Uygulamaları**

Sürdürülebilirlik faaliyetlerinin etkin ve kapsayıcı bir şekilde yürütülebilmesi amacıyla Şirketin tüm temel fonksiyonlarını kapsayacak şekilde oluşturulan "Sürdürülebilirlik Çalışma Grubu", ağırlıklı olarak çalışanlar ile Şirketin diğer iki önemli paydaş grubunu oluşturan müşteri ve tedarikçileri temsil etmektedir. Çalışma grubunun farklı türden paydaş gruplarının temsil edildiği yapısı, paydaşların tartışılan sürdürülebilirlik konuları hakkındaki görüşlerini alma ve böylece sürdürülebilirlik önlem ve stratejilerinin belirlenmesine paydaşların da dahil olmasını sağlamaktadır.

Ayrıca Şirket, Sürdürülebilirlik Politikası'nda da belirttiği gibi orta ve uzun vadeli stratejilerini belirlerken müşterilerin, tedarikçilerin veya iş ortaklarının hak ve menfaatlerini ve kamu yararını gözetmektedir.

Sürdürülebilirlik ve önemi konusunda farkındalığı artırmak için çalışanlara yönelik bilgilendirme toplantıları ve eğitim programları düzenlenmektedir. Müşteri ve tedarikçilerinin çevresel ve sosyal konulara ilişkin farkındalığının artırılmasının gerekliliğine inanan Şirket, çalışanlar dışındaki paydaşlarında farkındalığını artırmaya yönelik etkinliklerin düzenlenmesi konusunu değerlendirecektir.

### **Yasal Uyum ve Dava**

Son olarak Şirketin 2022 yılı dava gideri 181.853 TL'dir.