

Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası

1. Amaç ve Kapsam

İşbu Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası'nın amacı; Şirket bünyesinde Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim Tebliği doğrultusunda, Şirket Yönetim Kurulu'nda üye seçiminde kadınlara öncelik verilmesinin ve üst karar mekanizmasındaki konumunun güçlendirilmesinin usul ve esaslarını belirlemektir.

2. Tanımlar

Bu Politika'da geçen;

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi: Şirketin yönetim kuruluna şirketin ve hissedarların dışından atanan üyelerini,

Politika: İşbu Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası'nı,

Şirket: 1000 Yatırımlar Holding Anonim Şirketi'ni,

İç Düzenleme: Politika, Prosedür, süreç, yönerge, iş akış şeması, birim görev tanımları ve kılavuzlar şeklinde hazırlanmış dokümanları,

Tebliğ: Kurumsal Yönetim Tebliği'ni,

Yönetim Kurulu: Şirket Yönetim Kurulu'nu,

Yönetim Kurulu Üyesi: Şirket'in kanuni temsilcilerini ifade eder.

3. Genel Esaslar

- 3.1.** Yönetim Kurulu'nun çeşitli bilgi birikimi, deneyim ve bakış açılarından faydalanarak, Şirket'in işleyişine ve Yönetim Kurulu'nun etkinliğine olumlu katkı sağlanacağına inanılmaktadır. Bu çeşitlilik, farklı perspektiflerin bir araya gelmesiyle iş stratejilerinin daha kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesine, karar alma süreçlerinin daha dengeli bir biçimde yürütülmesine ve genel olarak kurumsal performansın artırılmasına yönelik bir zenginlik sağlayacaktır.
- 3.2.** Bu Politika, Şirket İç Düzenlemelerinin yanı sıra ilgili yasal düzenlemelere paralel olarak uygulanacaktır.
- 3.3.** Kurumsal Yönetim Komitesi, gerekli ve uygun gördüğü takdirde, belirlemiş olduğu kriterlere uygun adayların tespiti konusunda bağımsız bir kuruluştan danışmanlık veya destek alabilir. Bağımsız kuruluş tarafından işbu Çeşitlilik Politikası'nda düzenlenen prensiplere göre aday havuzu belirlenmesi

esastır. Yönetim Kurulu üyeleri içerisinde ayrıca, görevlerini hiçbir etki altında kalmaksızın yapabilme niteliğine sahip bağımsız üyeler bulunur. Bağımsız üyeler Sermaye Piyasası Kurulu'nun kurumsal yönetime ilişkin düzenlemeleri dikkate alınarak belirlenir.

3.4. Bu bağlamda, şu adımların atılması planlanmaktadır:

3.4.1. Şirket Yönetim Kurulu üye seçimlerinde, bilgi, deneyim ve yetkinlik açısından benzer niteliklere sahip adaylar arasında özellikle kadın üyelerin tercih edilmesi ve bu çeşitliliğin sağlanması,

3.4.2. Şirket Yönetim Kurulu'na kadın üye oranı için % 25'ten az olmamak kaydıyla kadın üyenin atanması ve böylelikle kuruldaki cinsiyet çeşitliliğinin artırılması,

3.4.3. Önümüzdeki beş yıl içinde, Yönetim Kurulu'na kadın üye(ler) atanarak cinsiyet eşitliği hedefine ulaşılması hedeflenmektedir.

4. Periyodik Gözden Geçirme

Politika, Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından, Şirket hedef ve stratejilerini destekleyecek şekilde gerekli görülmesi halinde yılda en az bir defa gözden geçirilir, güncellenmesi uygun görülürse, Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından Yönetim Kurulu'na öneride bulunulur. Bu Politikada re'sen veya Kurumsal Yönetim Komitesi'nin önerisi üzerine değişiklik yapma yetkisi Yönetim Kurulu'na aittir. Bu kapsamda yapılacak değişikliklerin Şirket esas sözleşmesi ve SPK mevzuatına ve Şirket İç Düzenlemelerine aykırılık teşkil etmemesi gerekmektedir. Bu Politika'da yer almayan hususlar hakkında uygun düştüğü ölçüde diğer Şirket İç Düzenlemeleri uygulama alanı bulacaktır.

5. Onay

İşbu Politika Genel Kurul'un bilgisine sunulmak üzere Yönetim Kurulu tarafından 03.07.2024 tarihinde kabul edilmiştir.

6. Sorumluluk

Bu Politika'nın uygulanmasından ve takibinden Kurumsal Yönetim Komitesi sorumludur. Söz konusu komite bu hedefe ulaşma sürecini yıllık olarak izleyecek ve ilerlemeyi değerlendirecektir.

7. Yürürlük

Bu Politika, Yönetim Kurulu tarafından onaylandığı tarihte yürürlüğe girmiştir.