

Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. & Afyon Çimento Sanayi Türk A.Ş.
EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK ve KAPSAYICILIK POLİTİKASI

1. AMAÇ VE KAPSAM

İş hayatında eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığın önemli bir unsur olması ile beraber buna yönelik uygulamaların geliştirilmesi ve teşvik edilmesi Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. & Afyon Çimento Sanayi Türk A.Ş.’nin (“Şirket”) iş yapma kültürünün bir parçasıdır. Bu kültürün yapıtaşlarını eşitlik, çeşitlilik, adil olma, kapsayıcılık, güvenli çalışma ortamı, şiddet ve tacizin hiçbir türünü kabul etmeme oluşturur. Tüm süreçlerinde “İş’te Eşitlik” ilkesini gözeten Şirket, bu kapsamda kadın ve erkek çalışanlarına eşit olanaklar sunarak toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı, cinsiyetçiliğin kalıpları ve önyargıları ile mücadele etmeyi ve her türlü ayrımcılığın önüne geçmeyi hedefler.

Bu Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası (“Politika”) ile Şirket;

- öncelikle [Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları](#)’ndan 5 (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği), 8 (İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme) ile 10 (Eşitsizliklerin Azaltılması)’na, çalışanları başta olmak üzere herkes için daha adil ve eşit çalışma ortamları sunarak sosyal olarak daha kapsayıcı bir dünya yaratmaya katkıda bulunmayı,
- adil, eşitlikçi ve kapsayıcı bir iş gücü yaratmayı ve bu vesile ile çalışanların, kendilerini özel kılan tüm yetenek ve farklılıklarını iş yerinde kullanmalarıyla farklı perspektifler sağlayarak yaratıcılığı geliştirmeyi, sorunları daha kolay çözmeyi ve sürdürülebilirliğe katkı sağlamayı,
- toplumun tüm kesimlerinden işini en iyi şekilde yapan insanları işgücüne çekmeyi ve mevcut yetenekleri elde tutmayı amaçlar.

İşbu Politika, yayın tarihinden itibaren yönetim kurulu onayı ile yürürlüğe girer ve geçerlilik süresi Politika yayında kaldığı müddetçe devam eder.

Toplu İş Sözleşmesi hükümleri ile bu politika maddeleri arasında farklılık bulunursa kapsamdaki çalışanlar bakımından Toplu İş Sözleşmesi hükümleri geçerli olacaktır.

2. TANIM VE KISALTMALAR

Eşitlik: Eşitlik, her bireyin fikir ve yeteneklerini en iyi şekilde ortaya koyabilmesi ve bulunduğu topluma katkı sağlayabilmesi için eşit fırsata sahip olmasını sağlamakla ilgilidir. Aynı zamanda hiç kimsenin doğdukları yerden, nereden geldiklerinden, neye inandıklarından veya bir engeli olup olmadığından dolayı yaşam standartlarının daha düşük olmaması gerektiği inancıdır.

Çeşitlilik: Çeşitlilik, genel anlamıyla bireylere ait tüm farklılıkları ifade eder. Bireyleri benzersiz kılan her şey, çeşitlilik tanımının bir parçasını oluşturur.

Kapsayıcılık: İşyerinde kapsayıcılık, farklılıkları ve sosyal kimlikleri ne olursa olsun işyerindeki tüm insanları dahil etmek, kabul etmek ve değer vermek anlamına gelmektedir.

Kapsayıcılık, bireylerin çeşitliliğinden gelen güçleri ve kaynakları yararlı bir şekilde bir araya getirmeyi ve kullanmayı içerir. Kapsayıcılık, iş değeri yaratmak için fikirlerin, geçmişlerin ve perspektiflerin zenginliğinin kullanıldığı bir katılım, saygı ve bağlantı ortamı yaratarak çeşitlilik kavramını ve pratiğini eyleme geçirir. Kuruluşların başarılı olmak için hem çeşitliliğe hem de kapsayıcılığa ihtiyacı vardır.

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Baş Sorumlusu (Chief Diversity & Inclusion Officer (CDIO)): CDIO, eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda şirkete liderlik eden, koordinasyonu sağlayan ve şirketin bu konuda içerde ve dışarda sözcülüğünü üstlenen temsilciye verilen ünvandır.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (United Nations Development Program (UNDP)): UNDP, Birleşmiş Milletler'in küresel kalkınma ağı oluşturmak için kurduğu bir programdır. Özellikle gelişmekte olan ülkelere odaklanarak, insanların daha iyi yaşam standartlarına sahip olmaları için gerekli olan bilgi, deneyim ve kaynakları sağlar. UNDP, bu amaç doğrultusunda hükümetler, sivil toplum kuruluşları, akademi ve iş çevreleri ile iş birliği yaparak kalkınma çalışmaları yapar.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) 10 İlke: UN Global Compact'in 10 İlke'si insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının temel sorumluluklarını ele alır. 10 İlke'yi stratejilerine, politikalarına ve prosedürlerine dahil eden şirketler sadece insanlar ve gezegen için temel sorumluluklarını korumakla kalmaz, aynı zamanda uzun vadeli başarı için zemin hazırlarlar. UN Global Compact'in 10 İlke'si konuyla ilgili evrensel olarak kabul edilen Birleşmiş Milletler bildirelerine dayanır.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi: İnsan Hakları tarihinde dönüm noktası olan Beyanname, Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanmıştır. 10 Aralık 1948'de Paris'te BM Genel Kurulu tarafından tüm insanlar ve tüm uluslar için bir ortak başarı ölçütü olarak ilan edilmiş olup temel İnsan Haklarının evrensel olarak korunmasını vurgulayan ilk belgedir.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) : Yoksulluğu ortadan kaldırmak, gezegeni korumak ve tüm insanların barış ve refah içinde yaşamasını sağlamak için evrensel eylem çağrısıdır. Bu 17 Amaç, Binyıl Kalkınma Hedeflerinin başarılarının üzerine inşa edilmekte; bir yandan da diğer önceliklerin yanı sıra iklim değişikliği, ekonomik eşitsizlik, yenilikçilik, sürdürülebilir tüketim,

barış ve adalet gibi yeni alanları içermektedir. Amaçlar birbiriyle bağlantılıdır; bir amaçta başarının anahtarı, birbiriyle ortak yönleri olan sorunları hep birlikte ele almaktır.

İş'te Eşitlik Bildirgesi: Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikle mücadele vermek için Dünya Ekonomik Forumu (DEF) çatısı altında oluşturulan görev grubunda yer alan ve Türkiye'de ekonomik alandaki cinsiyet uçurumunu en aza indirmek üzere harekete geçen Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın himayesinde 'İşte Eşitlik Platformu' kurulmuştur. Platform, iş hayatında erkekler lehine olan hâkim durumun, kadınların da iş hayatına giderek daha çok dahil olmaları yönünde değişmesi, karar mekanizmalarında kadınların da etkin hale gelmesi, fırsat ve kaynaklardan eşit yararlanması amacıyla çalışmalarına devam etmektedir. Bu Platform tarafından yayınlanan taahhüt bildirgesi kapsamında 11 madde¹ bulunmaktadır.

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İletişim Rehberi: UNDP tarafından eşitlikçi ve kapsayıcı bir dilin benimsenmesi amacıyla yayınlanan rehberi ifade eder.

Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles, WEPs): 7 temel prensipten oluşan ve UN Women ve UN Global Compact ortak inisiyatifi olan WEPs, özel sektörün toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik mevcut çalışmalarını güçlendirmesine, kurumsal politikalar ve programlar geliştirmesine, mevcut çalışmalarını, temel göstergelerini ve raporlama uygulamalarını analiz etmesine katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

'Eşit Ücret (Equal Salary)' Küresel Sertifikası: Eşit Ücret sertifikası, şirketlerin cinsiyet ya da cinsel yönelimden bağımsız olarak çalışanlarına aynı iş veya aynı değerdeki iş için eşit ücret ödediğini doğrulamasını ve iletmesini sağlayan bir süreçtir. Bu sertifikayı sağlayan Equal-Salary adlı kuruluş, 2010 yılında İsviçre yasalarına göre Vakıf olarak kurulmuş, kar amacı gütmeyen bir kuruluştur.

Sabancı Holding İş Etiği Kuralları (SA Etik): SA-Etik, Sabancı Holding ve Topluluk şirketlerinin tüm iş süreçlerinde, çalışanlarla ve tüm paydaşlarıyla olan ilişkilerinde temel aldığı değerler ve çalışma prensipleridir. SA-Etik, şirketleri ve çalışanları korumanın yanı sıra tüm karar ve faaliyetlerde belirleyici olan kanunların, düzenlemelerin ve şirket içi prosedürlerin ötesinde yol gösterici bir kılavuz niteliğindedir.

İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi (Business Against Domestic Violence, (BADV)): Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından yürütülmekte olan İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı projesini ifade etmektedir.

Eşit işe Eşit Ücret (Equal Pay for Equal Work): 'Eşit İşe Eşit Ücret', aynı veya benzer iş için cinsiyet ya da cinsel yönelimden bağımsız olarak eşit ücret alan çalışanları ifade eder.

¹ <https://www.sabanci.com/tr/sosyal-sorumluluk/taahhutlerimiz/iste-esitlik-bildirgesi>

Ortalama Ham Ücret Farkı (Mean/Average Raw Gender Pay Gap): Cinsiyete dayalı ortalama ham ücret farkı, iş fonksiyonu, seviye, eğitim, performans, konum vb. gibi faktörleri dikkate almadan erkekler ve kadınlar için toplam ücret arasındaki farkı ölçer. Temel maaş, ikramiye, diğer nakdi yan hakları içermelidir.

İşimizin Geleceğine Uyum Projesi: Şirket, bulunduğu sektörün iş yapış şekli ve mevcut iş anlayışlarını, stratejilerini, uygulamalarını ve düzenlemelerini göz önünde bulundurarak geleceğe uyum planını tasarlamak üzere, 2020 yılında Future of Work (FoW) diye adlandırılan İşimizin Geleceğine Uyum Projesi'ne başlamıştır. Bu proje, uzaktan çalışmanın ötesinde, bütünsel bir bakış açısıyla tanımlanan yedi alanda işin geleceğini öngörmeyi, bu doğrultuda insan kaynakları önceliklerini belirleyerek uygulama planları oluşturmayı hedeflemektedir.

STEM: STEM, Science, Technology, Engineering ve Math'in (Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) kısaltılması olan bir kelimedir.

3. TARAFLAR VE SORUMLULUKLAR

Şirket

Uygulama

Bu Politika'nın sponsoru en üst seviyede Şirket CEO/Genel Müdürü olup, politikanın hayata geçirilmesi, şirkete yayılımının geliştirilmesi, takibi ve raporlanmasından CDIO sorumludur. Bu temsilci, İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik Genel Müdür Yardımcısı'dır.

Şirket, ilgili tüm paydaşlarını bu Politika hakkında bilgilendirir.

Şirketin tedarikçileri, yalnızca ilgili Şirket ile aralarındaki sözleşme uyarınca izin verilmesi durumunda alt yüklenici kullanabilirler. Tedarikçiler, şirkete verecekleri hizmet kapsamında işe aldıkları alt yüklenicilerin bu Politika hakkında bilgilendirilmesinden sorumludur.

Denetim

Şirket İç Denetim Birimleri şirket Denetim Komiteleri gözetiminde bu Politika'ya uyumunu temin etmek amacıyla önceliklendirilen alanlarda politika yürürlüğe girdikten bir yıl sonra başlamak üzere üç yılda birden az olmamak kaydıyla düzenli denetimler gerçekleştirir.

Tedarikçiler ve Müşteriler

Şirket değer zincirinde yer alan tedarikçileri ve müşterilerini politika hakkında bilgilendirir. İş süreçlerinde ayrımcılığın engellenmesi, eşit işe eşit ücret, kadın istihdamının artırılması, sürdürülebilirlik ve iş sağlığı ve güvenliği konularını içeren bir stratejisi oluşturma konusunda tedarikçi ve müşteriler teşvik edilir.

Tedarik zincirinde hassas kitleler tarafından kurulan işletmelere öncelik verilmesi konusundaki prensipler, şirketin faaliyet gösterdiği sektör ve alım yapılacak ürün/hizmete dayalı olarak belirlenir ve hayata geçirilir.

4. TAAHHÜT, İLKE VE PRENSİPLER

Politika, [UN Global Compact'in yayınladığı 10 İlke](#), Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve [İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi](#)'ni baz alarak Şirket operasyonlarında ve değer zincirinde eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığı tüm bireyler ve gruplar için tesis etme yolunda atılacak adımların temelini oluşturur.

Politika, Şirket içerisinde tüm karar ve faaliyetlerde belirleyici olan düzenlemeler ve iç prosedürler konusunda rehber görevi gören [Sabancı İş Etiği Kuralları \(SA-Etik\)](#)'nın ayrılmaz bir parçasıdır. Politika aynı zamanda, 2020 yılında tüm Sabancı Holding Topluluk şirketleri genelinde başlatılan İşimizin Geleceğine Uyum Projesi'nin Yetenek ve Beceri Yönetimi konusundaki yaklaşımına katkı sağlamaktadır.

Şirket eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık yaklaşımını açıkladığı bu Politikayı kurumun tamamında uygulamayı, üst yönetimin liderliğinde şirket içinde yaygınlaştırmayı ve takibini sağlamayı taahhüt eder.

Politika, şirket prosedür ve uygulamalarında eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık çalışmalarına tesis edecek mekanizmalara kaynak olacaktır. Şirket bu kanalla, bu değerleri tüm uygulama alanlarında hayata geçirecek Kilit Performans Göstergeleri (KPI)'nin oluşturulmasını, takip mekanizmalarının kurulmasını ve ihlal durumlarında çalışanların erişebildiği şikâyet mekanizması düzenlenmesini hedefler.

Şirket bu Politika ile aşağıdaki ilke ve prensipleri benimser ve uygulamalarında hayata geçirir;

4.1. Çalışma Ortamı ve Tüm İş Süreçlerinde Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Kültürü

Şirket dil, ırk, renk, mezhep, yaş, cinsiyet, kültür, milliyet, etnik köken, engellilik hali, politik ve dini inançlar, cinsel yönelim gibi tüm sosyal ve diğer kimlikleri içinde barındıran bir işgücünü, yenilikçilik kültürünü ve sürekli gelişimi tetikleyen bir değer olarak görür. Organizasyondaki her bireyin, iş süreçlerine farklı bakış açıları, kültürel farklılıklar, iş ve yaşam deneyimleri getirdiğine

inanır. Farklılıkları, ayrıştıran değil tam tersine performansını ve yaratıcılığını artıran vazgeçilmez unsurlar olarak gördüğü ve herkesin kendisi olarak değer yaratabileceği bir çalışma ortamı sunmak için çalışır. Şirket kapsayıcı yaklaşımı ile tüm farklılıkları eşitler.

4.2. Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılığın Değer Zinciri Boyunca Sağlanması

Şirket sahip olduğu eşitlikçi, çeşitliliğe önem veren ve kapsayıcı kültürünü, yalnız çalışanlarında değil aktif iletişim halinde olduğu tüm değer zincirinde tesis ederek öncü rol oynamak ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na giden yolda kararlı adımlar atmak ister.

Faaliyetlerinin, tedarik ağının, iş birliği içinde diğer tarafların insan haklarına olumsuz etkilerini içeren geniş bir çerçevede risk değerlendirmeleri yapar. Değerlendirmeleri de üst yönetim ile düzenli olarak paylaşır.

Şirket, tedarik zincirinde ve müşteri ağında yer alan daha az temsil edilen kadınlar, engelli bireyler, farklı etnik kökenlere sahip kişiler, göçmenler, farklı sosyal ve cinsel kimliklere sahip bireylerin oluşturduğu kitleler tarafından kurulan işletmelere öncelik verilmesi konusundaki prensipleri, faaliyet gösterdiği sektör ve alım yapılacak ürün/hizmete dayalı olarak belirler ve hayata geçirir.

4.3. Farkındalık, Ayrımcı Dilin ve Bilinçsiz Önyargıların Engellenmesi

Dil önemli bir iletişim aracıdır. Ayrımcılıkla mücadele etmenin de temelidir. Şirket içinde ve dışında tüm platformlarda evrensel insan onuruna saygıyı önceliklendiren bir dile gereksinim vardır. Verilen mesajlarda kullanılan ifadelerin, dezavantajlı bırakılmış grupların hassasiyetlerine duyarlı olması gözetilir. İfadelerde, bu bireylerin kendilerini tarif ettikleri tanımlar ve hitap şekilleri dikkate alınır.

Şirket reklam, pazarlama ve iletişim faaliyetlerinde de UNDP tarafından yayınlanan [Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İletişim Rehberi](#)'ni dikkate alır.

4.4. Aile içi Şiddetin Engellenmesi

Şirket, [İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı \(BADV\) projesi](#)ne destek vermektedir. Aile İçi Şiddet ile Mücadele Politikası'nı yayınlamak için çalışanlarına desteğini somutlaştırmıştır. Proje kapsamında, Şirket genelinde istisnasız tüm çalışanlara asgari yılda bir kere Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimleri verilir.

Şirkette yönetsel pozisyonda bulunan çalışanlar, kendilerine bağlı çalışanlarda mağdurun kendisi tarafından aile içi şiddet gördüğüne ilişkin bir durumu bildirmesi halinde gizlilik esasına dayalı olarak şirket tarafından sağlanan psikolojik ve hukuki destek programlarıyla ilgili bilgi sağlar.

4.5. Tacizin Engellenmesi ve Sıfır Tolerans

Cinsel taciz, bir kişinin kendisini aşağılanmış ve/veya korkutulmuş ve/veya rahatsız hissetmesine neden olan cinsel veya diğer nitelikteki istenmeyen davranıştır. Davranış, o kişinin istihdamının bir koşulu olarak sergilenebilir veya maruz kalan kişi için düşmanca, korkutucu veya küçük düşürücü bir ortam yaratmayı içerebilir.

Cinsel veya diğer taciz türleri, bir veya daha fazla olayı içerebilir ve tacizi oluşturan eylemler, fiziksel, sözlü ve sözsüz olabilir.

Tacize maruz kalan herkes, mümkünse, taciz ettiği iddia edilen kişiye tacizin gerçekleştiğini ve bunun şirket tarafından istenmeyen bir davranış olduğunu ve işbu Politika'nın ihlali anlamına geldiğini bildirmelidir. Şirket, tacizin hiyerarşik olarak ast üst ilişkisini içeren durumlarda (bir yönetici ve bağlı çalışanı arasında) meydana gelebileceğini ve mağdurun iddia edilen tacizciyi bilgilendirmesinin mümkün olamayabileceğini kabul eder.

Şirket tüm çalışanları için güvenli ve cinsel taciz dahil tacizin herhangi bir formundan kaynaklanan ayrımcılığa sıfır tolerans gösterilen bir ortam sağlamayı taahhüt etmektedir.

Çalışanlar veya diğer paydaşlar, işbu Politika'ya aykırılık oluşturabilecek bir etik ihlali öğrenirse Şirket Etik Kurulu'na bildirir ve/veya ilgili mail adresi etik@cimsa.com.tr üzerinden iletir.

Şirket içi yürütülen soruşturmanın yanı sıra mağdura yasal haklarını kullanmasının önünde bir engel olmadığı açıkça belirtilir.

Şirket genelinde istisnasız tüm çalışanlara verilen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Program ve Eğitim içeriklerine tacizi engelleme ve sıfır tolerans hakkında politikalar da dahil edilir.

4.6. Toplumun Geneline Yönelik Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılığa İlişkin Programlara Aktif Katılım

Şirket kendi sektör ve faaliyetlerine göre önceliklendirdiği alanlarda eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığa ilişkin toplumsal programlara, sertifika programlarına ve inisiyatiflere azami düzeyde katılım gösterir.

5. UYGULAMALAR

5.1. Yetenek Yönetimi ve Ücretlendirme Süreci

İşe Alım, Atama/Terfi ve Gelişim

Şirket işe alım ilanlarında, atama/terfi ve gelişim süreçlerinde ve insan kaynakları çalışanı ve/veya ilgili birim yöneticisi ile adayın katıldığı mülakatlarda yerel yasal düzenlemelere uygun olarak adaylardan dil², ırk, renk, mezhep, yaş³, cinsiyet, kültür, milliyet, etnik köken, engellilik hali, politik ve dini inançlar, cinsel yönelim, askerlik, hamilelik veya potansiyel hamilelik durumu, medeni hâl ve evlilik planları hakkındaki bilgileri işe alım değerlendirmesi amacıyla talep etmez⁴ ve aday havuzu değerlendirmesinde dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, cinsel yönelim, din veya mezhep farklılığını bir kriter olarak kullanmaz. İşe alım ilanlarında, yukarıda sıralanan özellikler başta olmak üzere belirli bir sosyal kimliği ve kitleyi çağrıştıran ifadeler yer vermez.

İş ilanları, işin yapılma süreci özel bir engel grubunun yapmasına engel teşkil etmiyorsa (görme, işitme, fiziksel aktivite gibi) engel ayrımı yapmadan yayınlanır. Engelli bireye yönelik ayrımcılık çağrıştıran (ehliyet, askerlik, hiçbir sağlık sorunu bulunmayan ibareleri gibi) ifadelerin ilanlarda bulunmamasına dikkat edilir.

İşe alım mülakatları için yöneticilere sunulan kısa listede cinsiyet yönelimlerini belli eden adaylar içerisinde eşit oranda yer alması sağlanır.

İlgili görev için oluşturulan işe alım,atama/terfi aday havuzları farklı cinsiyet, cinsel kimlik ve yönelimlerden adaylara eşit fırsat verilir ve ayrımcılık yapılmaz. Sabancı Holding Gelişim Programları katılımcı önerileri gerekli yetenek ve deneyim kriterleri bulunması şartıyla kadın ve erkekleri eşit temsil edecek şekilde oluşturulur. Tepe Yönetim rollerinde atama ve terfi süreçlerinde Sabancı Topluluğu Tepe Yönetim Atama ve Terfi Yönetmeliği ve Prensipleri uygulanır.

Şirket, istihdam ettiği engelli birey sayısının, faaliyet gösterilen ülkede istihdam edilmesi yasalarca zorunlu olan engelli birey oranının altında kalmayacağını taahhüt eder. Bu kapsamda engelli çalışan sayısını takip eder ve kamuya açıklar. Terfi, atama ve performans görüşmelerinde engelli olmayı bir kriter olarak görmez.

Kadın İstihdamı

Şirket, iş hayatında kadın istihdamını ve kadın çalışanların yönetimde yer almalarını destekler. Kadınların iş gücüne dahil olmasını artırmak için çalışmalar yürütür. Şirket, Mart 2016 itibarıyla Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi tarafından yayınlanan "[Kadının Güçlendirilmesi](#)"

² İşin niteliği açısından gerekli dil yetkinlikleri haricinde.

³ Mevzuat gerekliliklerine uyum amacıyla yapılan sorgulamalar hariçtir.

⁴ Şirket, burada bahsedilen bilgileri, şirketin çeşitlilik göstergelerini hesaplamak ve iyileşme kaydetmek amacıyla gizlilik esasına dayalı anonimleştirerek talep edebilir ve konsolide bazda kamuoyuna açık şekilde raporlayabilir.

[İlkeleri \(Women Empowerment Principles-WEPs\)](#)' imzacısıdır. Eşit işe eşit ücret, liyakat ve herkese eşit fırsatlar ilkeleri Şirket'in olmazsa olmazları arasında yer alır.

Kadın çalışanın az olduğu ve kadın istihdamının önünde kısıtlar bulunduran bir sektörde faaliyet göstermesine rağmen Şirket, bu alandaki destekleyici uygulamalarıyla sanayi kurumlarına ve erkek çalışanların çoğunlukta olduğu diğer sektörlerle örnek teşkil etme amacı ile hareket eder.

2030 yılına kadar beyaz yaka kadın çalışan sayısını kademeli olarak artırarak %30 oranına ulaşmayı hedefler. Yayınladığı Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası ile kadınların Yönetim Kurulu'ndaki varlığını artırmak hedefini açıklamıştır.

Özel Rollerin İstihdamı

- Gelir Yaratan Roller

Gelir yaratan roller, pozisyonun boş kalması durumunda şirket için doğrudan gelir kaybına neden olacak müdür üstü pozisyonları ifade etmektedir. Şirket, bu tanıma giren rolleri kendi sektör ve faaliyetleri özelinde belirleyerek bu rollerde çalışan kadın oranını yıllık bazda kamuoyuna açık platformlarda paylaşır.

- STEM Roller

STEM çalışanları bilim, teknoloji, mühendislik veya matematik bilgilerini günlük sorumluluklarında kullanırlar. STEM çalışanı olarak sınıflandırılmak için çalışanın STEM ile ilgili bir yeterliliğe sahip olması ve bu becerilerinden operasyonel işlerini yaparken yararlanması gerekir. STEM roller aşağıdaki şekilde tanımlanmaktadır:

- **Departman Adı:** Operasyon, ARGE, Yazılım, İş Zekası, Bilgi Sistemleri/Bilgi Teknolojileri, Veri Analitiği, Teknoloji
- **Pozisyon Adı:** Pozisyon tanımında mühendislik ifadesi geçen çalışanlar

Şirket, bu tanıma giren rolleri kendi sektör ve faaliyetleri özelinde belirleyerek bu rollerde çalışan kadın oranını yıllık bazda kamuoyuna açık platformlarda paylaşır.

Ücretlendirme

Şirket, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ortalama ham ücret farkını ve eşit işe eşit ücret sağlandığını yıllık olarak insan kaynakları ücretlendirme ekipleri ile asgari aşağıdaki kırımda takip eder ve kamuoyuna açıklar.

- CEO ve CEO'ya birinci dereceden bağılı üst yönetim üyeleri
- CEO'ya birinci, ikinci ve/veya üçüncü dereceden bağılı orta ve üst yönetim üyeleri
- Seviyeden bağımsız tüm çalışanlar (iş ilişkisini düzenleyen sözleşme ve çalışma modelleri⁵ arasında ayırım gözetmeksizin).

Bu oranların eşit olmaması durumunda şirket eşitliği sağlamak üzere azami 2 yıllık bir yol haritası belirler. Yol haritası kapsamına ücret düzeltmeleri, atama veya yeni terfilerde alınacak önlemler dahil edilebilir.

Eşit işe eşit ücret sağlanmasına müteakip en az beş yılda bir dahili veya harici taraflarca objektif bir cinsiyete dayalı ücret farkı denetimi yapılır.

5.2. Çalışma Hayatı ve Diğer Uygulamalar

Doğum ve Ebeveynlik İzni

Şirket, faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde ücretli ve ücretsiz doğum ve ebeveynlik izni uygulamasını cinsel kimlik ayrımı yapmadan benimser. Faaliyet gösterilen ülkede geçerli yasal mevzuattan bağımsız olarak, ücretli doğum izni 5 haftanın altında, ücretli babalık veya ebeveynlik izni ise 5 günün altında tutulamaz.

Doğum veya babalık veya ebeveynlik izni kullanan çalışanın yöneticisi, bu izinlerin kullanılmaması veya kısa tutulması yönünde yazılı veya sözlü herhangi bir imada bulunamaz, herhangi bir kısıtlama getiremez veya çalışana bu izinleri kullandığı için baskı, misilleme ve ters istihdam eylemi gibi caydırıcı davranışlarda bulunamaz.

Şirket, doğum ve babalık veya ebeveynlik izni sonrası işe dönen çalışan sayılarını ve oranlarını aşağıdaki kırılimda takip eder, kamuoyuna açıklar, yönetim kuruluna raporlar ve işe dönen çalışan oranlarını yükseltmek için gerekli aksiyonları planlar.

- Doğum/Babalık/Ebeveynlik izninden yararlanan çalışan sayısı
- Doğum/Babalık/Ebeveynlik izninin sona ermesinden sonra işe dönen çalışan sayısı
- Doğum/Babalık/Ebeveynlik izninden sonra işe dönen ve minimum 12 ay çalışmaya devam eden çalışan sayısı

Doğum Öncesi/Sonrası ve Eğitim Sürecinde Destek

Faaliyet gösterilen ülkede geçerli yasal mevzuattan bağımsız olarak, 50 çalışanın üzerinde istihdam sağlayan her bir iş lokasyonunda temiz, güvenli, her bir çalışan için azami mahremiyet sağlayan, süt saklama koşulları uygun süt odaları bulundurulur.

⁵ Bu modeller tam zamanlı, yarı zamanlı, kontratlı çalışanları vb. kapsamaktadır.

Şirket, kadın çalışanlar doğum iznine ayrılmadan önce mentörlük planlaması yapar, doğum sonrası işe dönüşte çalışanın adaptasyonunu sağlamak ve çalışan becerilerini yenilemek için ilgili kişinin yöneticisi ve İnsan Kaynakları tarafından işe dönüş oryantasyonu yapılmasını, destek ve eğitim verilmesini sağlar. Doğuma ilişkin özel sağlık destekleri özel sağlık sigortası kapsamında yer alır. Ayrıca şirket, Çalışan Destek Programları ile çalışanlarının ihtiyaçlarını gözetir.

Doğum/Babalık/Evebeynlik izni sürecinin çalışan ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığını belirlemek için çalışanlara danışır veya çalışan anketleri yapar.

Doğum izninden sonra aşamalı olarak işe dönüş seçeneği sunar.

Doğum ve babalık izni uygulaması evlat edinen anne ve babalar için de yasal mevzuattan bağımsız olarak 5 haftanın altında olamaz.

İş hayatında kadın istihdamına destek olmak için okul öncesi çocuğu olan kadın çalışanlara Kreş Yardımı sağlanır.

Tüm çalışanlar okul öncesi eğitim ve ilkokul çağındaki çocukları için okulun ilk günü ve yıl sonunda okulun karne günü yöneticilerine haber vermek sureti ile yarım gün idari izinli sayılır.

Özel gereksinimli⁶ çocuğu olan ebeveynler için mazaret izni yasal mevzuattan bağımsız olarak 10 günün altında olamaz.

Ebeveyn ve Yaşlı Bakımı

Tüm çalışanlar için, idari izin kapsamına birinci dereceden yakını ile eşinin birinci derece yakını olmak kaydıyla ebeveyn ve yaşlı bakımı konusundaki gerekçeler dahil edilir. İç yönetmeliklerle belirlenen ve sebepten bağımsız olarak mazeret izni gün sayısı ile sınırlıdır. Uzaktan çalışma yönetmeliğine tabi çalışanlar yöneticilerinin onayı olması kaydıyla uzaktan çalışma koşullarında süresi uzatılacak şekilde yeniden düzenlemeye gidebilir.

Az Temsil Edilen Çalışanlara Yönelik Destek Programları

Şirket kadınlar, engelli bireyler, farklı etnik kökenlere sahip kişiler, göçmenler, farklı sosyal ve cinsel kimlikler veya yönetim kademelerinde az temsil edilen benzeri çalışanlara yönelik, mentörlük, sponsorluk, eğitim, sigorta, kariyer gelişimleri veya paylaşım grupları gibi inisiyatifleri hayata geçirmek için çalışmalar yapar. Şirket, bu inisiyatifleri yönetim kademelerinde az temsil edilen çalışanları ve onların ihtiyaçlarını tespit etmek amacıyla yürüttüğü analizler sonucunda belirler.

⁶ Özel gereksinimli çocuk; hastalık, kaza, sendrom gibi çeşitli nedenlerle, bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından, akranları ile beklenen düzeyde farklılıklar gösteren çocuktur. Bu tür çocuklar 07.07.2018 tarihinde Resmî Gazete 'de yürürlüğe giren Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yayınlanan Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde belirtilmiştir. İş bu politika ilgili mevzuatta yer alan tanımlamayı esas kabul etmektedir.

Az temsil edilen çalışanların hakkını koruyacak ve kolaylaştıracak kararların alınması, uygulaması ve denetlenmesi süreçlerine çalışanlar da dahil edilir. Bu kapsamda onlar için değil onlarla birlikte ilkesi benimsenir.

Şirket kriz zamanlarında (salgın hastalık, ekonomik dalgalanmalar vb.) önceliklerini yeniden değerlendirirken istihdam ettiği az temsil edilen gruplara mensup çalışanlarının ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurur.

Engelsiz Hizmet ve Ofisler

Şirket kurum içinde engelsiz bir çalışma ortamının sağlanması ve engelli haklarının korunmasına önem verir. Engelli bireylerin hizmetlerine ve ofislerine erişimini kolaylaştırmak için fiziksel ve fiziksel olmayan inisiyatifleri hayata geçirir. Bu inisiyatifler, asgari oranda fiziksel engelli bireylere uygun şekilde tasarlanır ve hayata geçirilir.

Bilinçsiz Önyargı Eğitimleri

Şirket, başta insan kaynakları profesyonelleri ve üst yönetim temsilcileri olmak üzere, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve bilinçsiz önyargı eğitimlerini tüm çalışanlarına istisnasız olarak sağlar. Şirkete yeni katılan tüm çalışanlara bu eğitim oryantasyon kapsamında verilir ve tüm çalışanlara asgari yılda bir hatırlatma eğitimleri sağlanır.

Eğitimlerin etkinliğini ölçmek üzere 3 yılda birden az olmamak kaydıyla bilinçsiz önyargıları ölçen bir test uygular ve testin sonuçlarını bu konuda hayata geçireceği inisiyatifleri belirlemek amacıyla kullanır.

Esnek ve Karma (Hybrid) Uzaktan Çalışma

Şirket, esnek ve Karma (hybrid) uzaktan çalışma ile açılışan eşitliğini, çeşitliliğini ve kapsayıcılığını artırmakta, farklı beklentileri, kısıtları olan yeteneklere, daha hassas gruplara fırsat eşitliği, istihdam fırsatı yaratmak, çalışan hayatını kolaylaştırıcı ve motivasyon artırmak amaçlanmıştır

İşimizin Geleceğine Uyum Projesi'nin 7 temel bileşeninden biri Esnek İşgücü ve Yüksek Performans olarak tanımlanmaktadır. Bu başlık altında, esnek istihdam modellerinin kullanımı ve performans yönetim sistemlerinin yeni normale göre kurgulanması yönünde uygulamalar yer almaktadır.

- *Esnek Çalışma ve Karma (hybrid) Uzaktan Çalışma :*

Beyaz yaka çalışanlar için, çalışanların zaman aralıklarını mevzuatın düzenlediği tüm çalışma biçimleri ile uyumlu olduğu ölçüde Esnek çalışma, günlük iş süresinin başlama ve bitiş saatlerini belirlenen esnek saatler içerisinde kullanabileceği çalışma modelidir. Çalışmaya, iş süresinin başında fabrika lokasyonlarında 1 saat 30 dakika, Genel Müdürlük lokasyonunda 2 saat 30 dakika geç/erken işe başlamayı veya iş süresinin sonunda erken/geç bitirmeyi kapsar. Karma (hybrid)

uzaktan çalışma modeli ile çalışan belirlenmiş esaslar dahilinde, haftanın/ayın belli günlerinde şirkete ait işyerinde, diğer günlerinde ise uzaktan çalışma lokasyonlarında işini gerçekleştirebildiği alanlarda çalışma şeklidir.

Şirket, çalışanlarına esnek çalışma modelleri için iş gerekliliği kapsamında iş araçlarını temin eder. Ayrıca, çalışanların esnek ve karma çalışma modellerine ilişkin oryantasyon ve/veya psikolojik destek ihtiyaçlarına yanıt veren destek programlarını gerekli görülmesi halinde sunar.

6. RAPORLAMA VE DENETİM

Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti

Şirkette çalışanların geri bildirimlerini almak ve çalışan bağlılığını ve memnuniyetini artıracak aksiyonları belirleyebilmek amacıyla uluslararası bağımsız şirketler aracılığı ile düzenli olarak çalışan bağlılığı ve memnuniyeti ölçülmektedir. Bu araştırmalara ilave olarak çalışanların organizasyonel iklime yönelik algıları ve bu iklim üzerinde en büyük etkiyi oluşturan yönetim ekibinin liderlik stilleri her yıl bağımsız kuruluşlar tarafından değerlendirilmektedir.

Çalışan bağlılığı ve memnuniyeti anket sonuçlarını, asgari olarak cinsiyet kırılımında takip eder ve kamuoyuna açık olarak asgari 2 yılda bir paylaşır.

Şeffaflık

Şirket, Entegre Faaliyet Raporu, kurumsal web sayfası gibi kamuoyuna açık şirkete özel mecralarda işbu Politika'da belirtilen eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık göstergelerini yıllık olarak hesaplar ve kamuoyuna açık şekilde paylaşır.

Şikayet Mekanizması

İşbu Politika'nın ihlal edildiğine ilişkin tespitite bulunan veya mağdur olan çalışanlar ve diğer paydaşlar, bunu etik@cimsa.com.tr üzerinden Şirket Etik Kurulu'na bildirir. Risk değerlendirmesi yapıldıktan sonra yüksek riskli olduğu tespit edilenler Yönetim Kurulu'na raporlanır. İhlal konusu durum Şirketin üst yönetimi ile ilgili olduğu takdirde konu doğrudan Sabancı Holding Etik Kurul'a bildirilmelidir.

Gizlilik İlkesi ve Misillemeye Karşı Koruma

Bildirimler titizlikle ve gizlilik esasını gözeterek değerlendirilir. Bildirim yapan kişi, koruma altında olup başvuruda bulunanın bu eyleminden ötürü herhangi bir baskı, zorlama veya cezai yaptırıma maruz kalmayacağı güvence altındadır.

7. YÜRÜRLÜK ONAYI VE GÖZDEN GEÇİRME

Politika'nın güncel gelişmelere, yıl içerisinde çalışanlar tarafından yapılan öneri ve şikayetler, BM ve bu alanda Sivil Toplum Kuruluşu ve İnisiyatiflerin raporlarına göre yıllık olarak gözden geçirilmesinden CEO'ya birinci dereceden bağlı insan kaynaklarından sorumlu üst düzey yöneticinin sorumluluğundadır.

İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik Genel Müdür Yardımcılığı, Politika'nın tüm çalışanlara duyurulmasından sorumludur.

Bu Politika'nın yürürlüğe girmesi ve önemli yapısal değişikliklerin onaylanmasından Şirket Yönetim Kurulu sorumludur.

EYS-İK-PL-03

İlk Yayın Tarihi: 15.06.2022

Rev. Tarihi / No: -- / 00