

**Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. & Afyon Çimento Sanayi Türk A.Ş.**  
**YÖNETİM KURULU ÇEŞİTLİLİK POLİTİKASI**

**1. AMAÇ VE KAPSAM**

Çalışma ortamında insan haklarının korunup yüceltilmesi Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Afyon Çimento Sanayi Türk A.Ş. (“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.

Şirket, iş hayatında kadın istihdamını ve kadın çalışanların yönetimde yer almalarını destekler. Kadınların iş gücüne dahiliyetini artırmak için çalışmalar yürütür. Eşit işe eşit ücret, liyakat ve herkese eşit fırsatlar ilkeleri Şirket’in olmazsa olmazları arasında yer alır.

Şirket, oluşturduğu eşitlikçi, kapsayıcı ve çeşitliliğe sahip çalışma ortamının tüm süreçlerinde bu ilkelere uygun hareket eder. Gerekli olan eğitim, bilgi, beceri, yetkinlik ve deneyim gibi kriterlerin dışında hiçbir nitelik sorgulamaz. Etnik köken, din, dil, ırk, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, uyruk, maluliyet veya kültürel farklılık ayrımı yapmaz ve tüm süreçlerinde adil bir yaklaşımı ve liyakati gözetir.

Şirket, Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası (“Politika”) ile bu anlayışı, Yönetim Kurulu’nu oluştururken de, Yönetim Kurulu’nda çeşitliliği sağlama gayesinden ayrılmadan takip ettiğini beyan eder. Yönetim Kurulu üyelerinin seçimi sürecinde yetkinliklerin göz önünde bulundurulmasının yanı sıra, her türlü çeşitliliğin oluşturulması da önemli olduğuna inanır.

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

**2. İLKE, TAAHHÜT VE İLGİLİ UYGULAMALAR**

Şirket, Yönetim Kurulu üyelerinin bilgi birikimi, beceri, yetkinlik, profesyonel geçmiş ve deneyimlerindeki çeşitliliğin, Yönetim Kurulu’nun temel işleyişi başta olmak üzere, şirketin faaliyetlerinin de daha etkin biçimde yönetilmesine katkı sağlayacağını bilir.

Yönetim Kurulu adayları, birbirinden bağımsız ve iyi niyet ile karar vermelerini sağlayacak doğrultuda, farklı yetkinliklerin bir arada olması gözetilerek, farklı yaş, cinsiyet, eğitim, profesyonel tecrübe, yönetim deneyimi ve bilgi birikimine sahip olmalarına hassasiyet gösterilerek, ölçülebilir göstergelere bağlı performansları esas alınarak belirlenir ve seçilir. Adayların

belirlenmesinde din, dil, ırk, mezhep, cinsiyet, fiziki koşullar ve yaşam tercihleri gibi nitelikler açısından ayrımcılık yapılmaz.

Şirket kadın çalışanların yönetimde yer almalarını ve Yönetim Kurulu'nda kadınların rolünün güçlendirilmesini destekler. Bu kapsamda aday belirleme sürecinde, bilgi, deneyim ve yetkinlik açısından aynı özelliklere sahip adaylar içerisinde, kadın adaylara öncelik verilmesi gözetilir. Şirket, Yönetim Kurulu kadın üye sayısında en az 1/3 oranının sağlanmasını ve korunmasını hedefler. Hedefe dair ilerleme bilgisi yıllık olarak kamuoyu ile paylaşılır, hedef gerektiği durumda tekrar gözden geçirilir ve güncellenir.

### **3. UYGULAMAYA İLİŞKİN ESASLAR**

Kurumsal Yönetim Komitesi, İç Tüzük kapsamında belirtilen görev ve çalışma esasları ile uyumlu olarak bu politikada yer alan çeşitlilik kriterlerini de dikkate alır, adayların ilgili ölçütleri taşıyıp taşımadığını değerlendirir ve buna ilişkin değerlendirmesini Yönetim Kurulu'nun onayına sunar.

Bu Politika'nın geliştirilmesinde, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim Tebliği'nde yer alan tavsiyeler ile yerel ve uluslararası düzeyde ilgili en iyi uygulama ve öneriler dikkate alınmıştır.

Politika'nın gözden geçirilmesi ve güncellenmesinden Kurumsal Yönetim Komitesi, onaylanmasından Yönetim Kurulu sorumludur.

### **4. KAMU BİLGİLENDİRMESİ**

Şirket, kamuya paylaştığı bilgilendirme raporlarının bir parçası olarak; oluşturduğu eşitlikçi, kapsayıcı ve çeşitliliğe önem veren çalışma ortamı kapsamında takip ettiği yol haritası ve beyanları hakkında kamuya her yıl bildirim yapmaktadır.