

# ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI



PO.İK.04-Rev.01-06.01.2025

Çeşitlilik ve kapsayıcılık politikamız Arzum Elektrikli Ev Aletleri San. ve Tic. A.Ş.'deki ("Arzum", "Şirket") çalışma şeklimizi tanımlar. Bu politika tüm Arzum ve grup Şirketleri için bağlayıcıdır ve Arzum olarak her adımımızı bu politikaya uygun olarak atmaya taahhüt ederiz.

Tüm Arzum çalışanları çeşitlilik ve kapsayıcılığın desteklenmesi ve uygulanmasıyla ilgili oluşturulan kültürün geliştirilmesinden sorumludur. Arzum, doğrudan ya da dolaylı olarak herhangi bir ayrımcılığa, sözlü ya da fiziksel şiddete, mobbinge (yıldırma) ve her türlü tacize karşı durur. Olmasını istemeyeceğimiz bu tarz bir durumla karşılaşan tüm çalışanlarımızın Arzum Etik Hat'ta ilettiği bildirimleri dikkatle inceleyerek aksiyon alırız. Böyle bir durum yaşanması durumunda konuyu Etik Hat'ta taşımak tüm çalışanlarımızın sorumluluğudur. Çalışanlarımızın bu Etik Hat'ta güvenle bildirim sağlayabilmesinden ise Arzum yönetimi olarak kendimizi sorumlu tutarız.

Arzum'da;

- Çeşitlilik içeren grupların daha fazla katılım, yaratıcılık ve Şirkete katkı sağlayacak çeşitli fikirler doğurduğu inancıyla çalışırız. Odağımıza aldığımız 5 değerimiz olan özen, tutku, güven, yenilikçilik ve samimiyet beyanlarımızı yerine getirmenin ancak kapsayıcı ve çeşitlilik sağlanan bir iş ortamında sağlanabileceğinin farkındayız.
- Irk, yaş, uyruk, renk, din, cinsiyet, cinsiyet kimliği veya ifadesi, medeni durum, engel, siyasi görüş ya da kanunen koruma altında olan diğer hususlar fark etmeksizin herkesin eşit muamele gördüğü bir kültür ve çalışma ortamı yaratmayı taahhüt ederiz.
- İş ilanlarımızda ayrımcılık çağrıştıran ifadelere yer vermeyiz. Çalışanlarımızı seçerken mevcut potansiyeli ve yetkinliği ile değerlendirilmesini sağlarız. İş görüşmelerinde adayın medeni hal değişikliği ya da çocuk sahibi olma planlarını sormayız. Mahremiyet taşıyan bu bilgiler, işe alım ve kariyer kararlarımıza etki edemez.
- Hamilelik izni sonrası iş hayatına dönen kadın çalışanlarımızı destekler, aynı görev ve şartlarda işe dönmesini sağlarız. Aynı zamanda erkek çalışanlarımız için de yasal babalık izinlerinden ayrı olmak üzere 2 hafta süreyle uzaktan çalışma hakkı tanır, sürece adaptasyonlarını önemseriz.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında tüm iyi uygulama örneklerini takip eder, bu örnekleri Şirketimize uyarlamak ve toplumun her kesimi için çalışılabilir bir Şirket olma özelliğini taşımak adına çaba sarf ederiz.
- Çalışanlarımız, tedarikçilerimiz, iş ortaklarımız, müşterilerimiz ve partnerlerimiz de dahil olmak üzere tüm değer zincirimiz çerçevesindeki paydaşlarımızın adil ve insan hakları konusunda karşılıklı güvenle iş yapabileceği bir kültür yaratmayı hedefleriz. İşimiz nedeniyle bir araya geldiğimiz herkesin insanlık onuruna ve haklarına saygılı davranırız.
- Arzum olarak, iş ortaklarımızın, müşterilerimizin, hissedarlarımızın ve tüm paydaşlarımızın görüş/öneri/talep ve sorularını rahatlıkla ifade edebilmesini teşvik ederiz. İletişimde olduğumuz herkesin fikirlerini çeşitlilik ve kapsayıcılık kapsamında destekler, ifade özgürlüğüne değer veririz.

# ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI



PO.İK.04-Rev.01-06.01.2025

- Tüm yönetim kademelerinde ve pozisyonlarda çeşitliliği temsil eden rol modellerin oluşmasını desteklemeye çalışırız. Bu doğrultuda, yönetim kurulunun oluşumunda da çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkesine göre hareket edilir. 2030 yılına kadar, yönetim kurulunda kadın üye oranı ile orta kademe yöneticiler başta olmak üzere kadın çalışan oranını %30'un altına indirmemek üzere hedef koyarız. Ayrıca her zaman bu oranı %50'ye çekmek üzere çalışırız. Yönetim Kurulu bu hedeflere ulaşma hususunda sağlanan ilerlemeyi yıllık olarak değerlendirir ve ihtiyaç olması halinde Kurumsal Yönetim Komitesi'nden bu konuda destek alabilir. Aday Gösterme Komitesi'nin görevlerini de yerine getiren Arzum Kurumsal Yönetim Komitesi ("Komite") doğru bilgi, beceri ve deneyim dengesinin sağlanması için yönetim kurulu yapısını gözden geçirirken bu politikada yer alan çeşitlilik kriterlerini de dikkate alır.
- Benzer yaklaşımla İcra Kurulu da dahil olmak üzere Şirketin tüm kademelerindeki işe alımlar için herkesi kapsayarak, belli cinsiyetlere atfedilen iş tanımlarındaki sosyal engelleri ortadan kaldırmayı hedefleriz. Arzum'da toplumsal cinsiyet kalıplarından öte, yeteneğiniz, iletişiminiz, yetkinliğiniz ve Şirketi ileriye taşıma noktasında yapacağınız katma değeri dikkate alırız. İşe alım sürecindeki tüm seçme ve değerlendirme adımları, bizim adımıza işe alım sürecini yürüten iş ortaklarımız tarafından da bu düsturda gerçekleştirilir.
- İşe alım, kariyer yönetimi, gelişim planlaması, ücret ve yan hakların belirlenmesi vb. tüm süreçlerde çeşitlilik kapsamındaki herhangi bir farklılıktan bağımsız olarak tüm çalışanlar için adil fırsatlar yaratırız.

Bu politika Yönetim Kurulu'nun 27/12/2022 tarih ve 2022/032 sayılı kararı ile onaylanarak aynı tarihte yürürlüğe girmiş olup, bu politikada yapılacak tüm değişiklikler Yönetim Kurulu onayına tabi tutulacaktır.

## REVİZYON TAKİP TABLOSU

REVİZYON NO	REVİZYON TARİHİ	YAPILAN DEĞİŞİKLİĞİN AÇIKLAMASI	DEĞİŞİKLİĞİ YAPAN
00 (İlk Yayın)	27.12.2022	İlk Yayın	-
01	06.01.2025	Doküman formatı şirket formatı ile uyumlu hale getirilmiştir. İçerik değiştirilmemiştir.	Seçkin Ayyar, Aylin Öztürk