

## **AKÇANSA YÖNETİM KURULU ÇEŞİTLİLİK POLİTİKASI**

Akçansa tüm paydaşları tarafından güvenilen ve en çok tercih edilen iş modeline sahip lider yapı malzemeleri şirketi olarak, “tüm sınırların ötesinde sürdürülebilir büyümek” vizyonu çerçevesinde eşitlikçi, adil, kapsayıcı, güvenli, şiddetin ve tacizin hiçbir türünü kabul etmeyen ve çeşitlilikten beslenen bir kültürü benimsemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, her türlü ayrımcılığın önüne geçmek ve kadınların iş hayatındaki pozisyonunu güçlendirmek en önemli şirket hedefleri arasında yer almaktadır.

Akçansa'nın sunduğu eşitlikçi çalışma ortamında din, dil, ırk, mezhep, cinsiyet, fiziki koşullar ve yaşam tercihleri gibi nitelikler hiçbir koşulda sorgulanmaz ve ayrımcılık olarak algılanacak hiçbir uygulamaya yer verilemez. Bu anlayış Akçansa Yönetim Kurulu'nun oluşumunda da geçerlidir.

Akçansa, Yönetim Kurulu üyelerinin bilgi birikimi, beceri, yetkinlik, profesyonel geçmiş ve tecrübelerindeki çeşitliliğin, Yönetim Kurulu'nun işleyişine ve şirket faaliyetlerinin daha etkin biçimde gözetim ve yönetimine katkıları olduğuna, bu çeşitliliğin şirkete farklı görüş ve bakış açıları sunacağına, karar alma süreçlerini geliştireceğine ve tüm paydaşlarına fayda sağlayacağına inanmaktadır.

Akçansa 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 gösterilmek suretiyle, 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.

Akçansa Yönetim Kurulu'nda kadınların rolünü güçlendirmek konusunda kararlıdır ve kadınların, ekonomiye etkin katılımını sağlamak amacıyla güçlenmesini hedefleyen ulusal ve uluslararası girişim ve platformlara katılır. Bu platformların çalışmalarını aktif olarak destekler.

Akçansa Yönetim Kurulu aday belirleme sürecinde, bilgi, deneyim ve yetkinlik açısından aynı özelliklere sahip adaylar içerisinde, kadın adaylara öncelik verilmesi gözetilir. 6 üyeden oluşan Yönetim Kurulu'nda 5 yıl içinde 1 kadın üye sayısına erişilmesi hedeflenmektedir. Bu hedefe yönelik sağlanan ilerleme yıllık olarak değerlendirir ve sonuçları kamuoyu ile paylaşılır. Hedef gerektiği durumda tekrar gözden geçirilir.

Yönetim Kurulu için uygun adayların saptanması, değerlendirilmesi ve eğitilmesi konularında şeffaf bir sistemin oluşturulması ve bu hususta politika ve stratejiler belirlenmesi konularında çalışmalar yapan 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 Politikanın 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. Bu politika Yönetim Kurulu tarafından onaylandığı 25/03/2022 tarihinden itibaren geçerlidir.