

<b>ANADOLU EFES</b> ANADOLU EFES İNSAN KAYNAKLARI DEPARTMANI	<b>POLİTİKA &amp; PROSEDÜR</b>	NO:
		TARİH: 28.03.2023
	<b>YÖNETİM KURULUNDA CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI</b>	UYGULAMA:
		REVİZYON: 01
SAYFA: 2		

Anadolu Efes olarak sürdürülebilirlik stratejimiz çerçevesinde çalışanlar ve toplum alanlarındaki olumlu etkimizi arttırmaya odaklanıyoruz. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (United Nations Global Compact) ve Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nin imzacısı ve KAGİDER önderliğinde, Dünya Bankası desteği ile geliştirilen Fırsat Eşitliği Modeli ve Sürdürülebilirlik Akademisi'nin ve Intertek'in verdiği "İş'te Eşit Kadın" sertifikalarının sahibi olarak cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadının güçlenmesi için sosyal etki oluşturma yolunda hedefler belirliyor, ölçülebilir eylem planları oluşturuyor ve takibini gerçekleştiriyoruz. Bu hedefler çerçevesinde;

- Hem çalışanlarımıza hem de içinde yaşadığımız topluma yapabileceğimiz en büyük katkılardan birinin toplumsal cinsiyet eşitliği alanında olduğu bilinciyle çalışma kültürümüzü, ilkelerimizi ve tüm insan kaynakları uygulamalarımızı bu çerçevede şekillendiren ve koruyan 'Anadolu Efes Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık' (EÇ&K) politikamızı yayınladık.

- EÇ&K için uygun ortamı sağlayabilmek adına yeteneği çekme, işe alma, geliştirme, kariyer planları oluşturma, ücretlendirme ve yan haklar stratejilerimizin tamamını politika kapsamındaki hedeflerle uyumlu hale getirdik.

- Kadınların yetkinliklerinin ve deneyimlerinin en iyi şekilde temsil edildiğinden emin olarak gelişimlerinin ve kariyerlerinin doğru planlanmasını bir iş önceliği olarak belirledik. Bu alandaki adımlarımızın somut ve ölçülebilir olduğu sürece anlamlı olduğu bilinciyle sürdürülebilirlik hedeflerimizin bir parçası olarak, tüm Anadolu Efes ülkelerinin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sertifikalandırılmasını hedefledik.

- 2030 itibarıyla Kadın çalışan sayımızı %51'e çıkarma hedefiyle çalışarak özellikle kadın temsiline daha az olduğu alanlarla ilgili odak alanlarımızı ve planlarımızı belirledik. Tüm bu hedeflerle bağlantılı olarak Yönetim Kurulu'nda da çeşitliliğin başarıya götüren stratejinin geliştirilmesi, karar alınması ve uygulanması süreçlerinde en yüksek verimi getireceği bilinciyle üyelik süreçlerimizi yönetiyoruz. Üye adaylarımızda ve kurul üyelerimiz içerisinde yaş, dil, ırk, sosyoekonomik geçmiş, profesyonel ve endüstri geçmişi, coğrafi deneyim, uzmanlık, cinsiyet, kıdem, etnik köken ve düşünce çeşitliliği olmasını gözetiyoruz. Farklı becerilere ve geçmişlere sahip bireylerin karar verme süreçlerine katılımıyla ticari başarının mümkün olacağı bilinciyle düşünce çeşitliliği sağlayarak, farklı yaklaşımlara, bakış açlarına ve karar verme süreçlerine alan açıyoruz.

Bu kapsamda Anadolu Efes Yönetim Kurulu'nda kadın üyelerin temsili öncelikli bir EÇ&K hedefi olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda sürdürülebilir şekilde uygulanacak odak alanları aşağıda yer almaktadır:

- Anadolu Efes Yönetim Kurulu için aday gösterme ve üye seçimi süreci, başta Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Kanunu ile Kurumsal Yönetim İlkeleri olmak üzere ilgili düzenlemelere ve şirket esas sözleşmesinde yer alan hükümlere uygun olarak gerçekleştirilir.

<b>ANADOLU EFES</b> ANADOLU EFES İNSAN KAYNAKLARI DEPARTMANI	<b>POLİTİKA &amp; PROSEDÜR</b>	NO:
		TARİH: 28.03.2023
	<b>YÖNETİM KURULUNDA CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI</b>	UYGULAMA:
		REVİZYON: 01
SAYFA: 2		

- Anadolu Efes Yönetim Kurulu'na aday gösterme sürecinde şirket kültürüne, büyüklüğüne ve faaliyetlerine göre görevin gerektirdiği yeterli bilgi birikimi, tecrübe ve yetkinliğe sahip, tüm menfaat sahiplerinin çıkarlarını koruyabilecek nitelikleri taşıyan adaylarda cinsiyet başta olmak üzere ırk ve etnik köken çeşitliliğinin sağlanması hedeflenir. Aday belirleme sürecinde, bilgi, deneyim ve yetkinlik açısından aynı özelliklere sahip adaylar içerisinde, kadın adaylara öncelik verilir.

- Kadın üye oranınının 2030'a kadar %30'a ulaşması hedeflenir. Yönetim Kurulu, bu hedefe ulaşma hususunda sağlanan ilerlemeyi yıllık olarak değerlendirir ve sonuçlarını kamuoyu ile paylaşır. Hedef gerektiği durumlarda tekrar gözden geçirebilir.