

BİM BİRLEŐİK MAĞAZALAR A.Ő.
ÇEŐİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

AMAÇ VE KAPSAM

Türkiye ve yurt dışındaki iŐtirakleri aracılığıyla farklı dil, din, ırk ve etnik kökene sahip coğrafyalarda faaliyet göstermekte olan BİM, eŐitlik, çeŐitlilik ve kapsayıcılığın getirdiği anlayıŐlı, güvenli, üretken bir çalıŐma ortamı ile organizasyonun bütününde dengeli ve sürdürülebilir bir çalıŐma kültürünün yerleŐmesini amaçlamaktadır. Ayrıca tecrübe, bilgi, beceri, uzmanlıkla birlikte üyeler nezdinde çeŐitlilik gösteren bir Yönetim Kurulunun, karar alma süreçlerini daha etkin yürüteceğine ve Şirket'in başarısına olumlu katkı sağlayacağına inanmaktadır.

Bu politika, BİM'in ve yurt içi ile yurt dışındaki bağlı ortaklıklarının tüm faaliyet alanlarında geçerli olup BİM'in yönetimi, çalıŐanları, müŐterileri, tedarikçileri, iş ortakları ve tüm menfaat sahipleriyle olan iliŐkilerini kapsamaktadır. Politika metni, ilgili ülkelerdeki çalıŐanlara açık ve anlaşılır Őekilde iletilmekte olup, gerekli görölen durumlarda ilgili resmi dillere çevrilerek erişilebilirliği sağlanmaktadır.

TEMEL İLKELER

BİM, farklı temellerden gelen ve çeŐitliliđi olan iŐgücünün risk ve fırsatları daha geniş bir bakıŐ açısıyla tespit edebileceğine inanır. DeđiŐen küresel bir topluma çeviklikle uyum sağlamak ve yanıt vermek ancak eŐitlik, çeŐitlilik ve kapsayıcılığın var olduğu organizasyonlarda mümkündür. Bu doğrultuda BİM, tüm süreçlerinde adalet ve Őeffaflıđı temel prensip olarak kabul etmiŐtir.

BİM, iŐe alım, terfi, özlük hakları, çalıŐma koŐulları, performans değerleme, eğitim & gelişim ve diğer insan kaynakları süreçlerinde herhangi bir ayırım yapmamakta, eŐitlik, çeŐitlilik ve kapsayıcılığı gözetmektedir.

EŐit iŐe eŐit ücret ilkesi uygulamakta ve özellikle gençlerin ve kadınların iş gücüne dahil edilmesini özendirmektedir. Ayrıca, Şirket, eŐit ücret ilkesinin uygulanabilirliğini izlemek ve gelişimini ölçmek amacıyla düzenli raporlama yapmakta ve bu verileri düzenli olarak değerlendirerek sürekli iyileŐtirme süreçleri yürütmektedir.

Kadın çalıŐanlar baŐta olmak üzere, iş ve özel hayat dengesini sağlamak ve çalıŐma hayatını kolaylaŐtırmak için özen göstermektedir.

Kadınların iş hayatında liderlik pozisyonlarında daha fazla yer almasına ve Bölge Sorumlusu ve üzeri atamalar için gösterilecek adaylar arasında en az bir kadın adayın olmasına özen gösterilmektedir.

Performansı artıran ve kurumsal hedeflere katkı sağlayan kültürel çeŐitlik ve fırsat eŐitliđini teşvik etmektedir.

ÇalıŐanların görüş ve önerilerini rahatlıkla dile getirebilecekleri alanlar oluşturarak katılımcılığı desteklemektedir.

İnsan kaynakları politikalarında olduğu gibi müşteriler, tedarikçiler, iş ortakları ve tüm menfaat sahipleriyle olan ilişkilerde din, dil, ırk, cinsiyet ve yaş gibi herhangi bir konuda ayrımcılığa müsamaha göstermemektedir.

Tüm iletişim süreçlerinde cinsiyetçi, ırkçı, ayrımcı, kalıplaşmış yargıları ve söylemleri öne çıkaran dil kullanımına ve davranış biçimlerine karşı çıkmaktadır.

Yönetim Kurulunun kolektif yetkinliğine odaklanılarak üye seçimi gerçekleştirilir. Yönetim Kurulu adayları; cinsiyet, yaş, din, dil, ırk, etnik köken, engellilik, uyruk ve benzeri hiçbir konuda ayırım yapılmaksızın Şirket kültürü, organizasyon yapısı ve faaliyetlerine göre görevin gerektirdiği özelliklere sahip olan kişiler arasından belirlenir.

Yönetim Kurulunda kadınların yer alması ve rollerinin artırılması amaçlanmaktadır. Şirket, Yönetim Kurulunda 2027 yılı sonuna kadar kadın üye/üyeler bulunmasını hedeflemektedir.

UYGULAMAYA İLİŞKİN ESASLAR

Bu politika kapsamındaki temel ilkelerin ihlal edildiğine ilişkin iddia ve bildirimler etik ihlal kapsamında değerlendirilir ve BİM Uygunsuzluk Bildirim Politikasında yer alan usul ve esaslara göre incelenerek sonuçlandırılır.

YÜRÜRLÜK VE GÖZDEN GEÇİRME

İşbu Politika 17 Şubat 2023 tarihinde BİM Yönetim Kurulu onayı ile yürürlüğe girmiş ve 19 Eylül 2025 tarihinde güncellenerek yeniden yayımlanmıştır. Şirketin Yönetim Kurulu politikanın işleyişi ve uygulanması için genel sorumluluğa sahiptir. İşbu Politika İnsan Kaynakları Başkanlığı tarafından yıllık olarak gözden geçirilir. Politikanın yürürlüğe girmesinden sonra yapılacak tüm önemli değişiklikler Yönetim Kurulu tarafından onaylanmalıdır.