

BİM BİRLEŞİK MAĞAZALAR A.Ş.

ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

AMAÇ ve KAPSAM

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

Bu politika, BİM'in yönetimi, çalışanları, müşterileri, tedarikçileri, iş ortakları ve tüm menfaat sahipleriyle olan ilişkilerini kapsamaktadır.

TEMEL İLKELER

BİM, farklı temellerden gelen ve çeşitliliği olan işgücünün risk ve fırsatları daha geniş bir bakış açısıyla tespit edebileceğine inanır. Ayrıca, değişen küresel bir topluma çeviklikle uyum sağlamak ve yanıt vermek ancak eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığın var olduğu organizasyonlarda mümkündür. BİM, tüm süreçlerinde adalet ve şeffaflığı temel prensip olarak kabul etmiştir.

BİM, işe alım ve terfi, özlük hakları, çalışma koşulları, performans değerlendirme, eğitim, mesleki gelişim, tazminat ve diğer insan kaynaklarına ilişkin süreçlerinde herhangi bir ayırım yapmamakta, eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığı gözetmektedir.

Eşit işe eşit ücret ilkesi uygulamakta ve özellikle gençlerin ve kadınların iş gücüne dahil edilmesini özendirmektedir.

Kadın çalışanlar başta olmak üzere, iş ve özel hayat dengesini sağlamak ve çalışma hayatını kolaylaştırmak 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 çeşitlik ve fırsat eşitliğini teşvik etmektedir.

Çalışanların 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 ve cinsiyet 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

Şirketin Yönetim Kurulu işbu politikanın işleyişi ve uygulanması için genel sorumluluğa sahiptir.

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.