



ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

Politika Yayın Tarihi: 25.08.2021

ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

1. Politikanın Amacı ve Kapsamı

Enerjisa Enerji A.Ş. ("**Enerjisa**"), çeşitliliği ve kapsayıcılığı destekleyen bir çalışma kültürü geliştirmeyi amaçlar.

Çeşitliliğin ve kapsayıcılığın getirdiği anlayışlı, güvenli, yaratıcı ve sinerjik bir çalışma ortamı ve kültürü ile organizasyonun bütününde, dengeli ve sürdürülebilir katma değer yaratma anlayışı benimsenmektedir.

2. Çeşitliliğin ve Kapsayıcılığın Tanımı ve Unsurları

Çeşitlilik, bizi birbirimizden farklı ve ayırt edici kılan geldiğimiz yer, yetişme tarzı, kültür ve deneyim gibi etmenler arasındaki farklılıkların tanınması anlamına gelir.

Kapsayıcılık ise bir çalışma ortamında bütün çalışanların onları ayıran özelliklerinden dolayı saygı görmesi ve kendilerine değer verilmesi, ekiplerine ve şirketlerine aidiyet hissetmeleri anlamına gelir.

Özellikle aşağıdaki alanlar başta olmak üzere çalışanın deneyimlediği tüm süreçlerde çeşitlilik ve kapsayıcılık gözetilmektedir.

- Toplumsal cinsiyet eşitliği
- Fırsat eşitliği
- İşe alım ve terfi
- Liderlik
- Özlük hakları ve çalışma koşulları
- Performans yönetimi

3. Enerjisa Bünyesinde Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, cinsiyetçilik kavramının getirdiği önyargılarla mücadele etmek, kadınların iş hayatındaki temsiliyetini güçlendirmek; işe alım ve terfilerde çalışan seçimi, özlük hakları ve çalışma koşullarının liyakat ve işin gerektirdiği becerileri esas alarak belirlemek, Enerjisa'nın odak hedef alanlarından.

Enerjisa insanları ırkı, cinsiyeti, rengi, milliyeti veya milli kökeni, sınıfı, dini, yaşı, bedensel durumu, medeni hali, cinsel yönelimi veya toplumsal cinsiyet kimliği, siyasi görüşü veya ilgili yasaların koruduğu herhangi bir başka statüsü ne olursa olsun yalnızca profesyonel kabiliyetlerine ve niteliklerine göre seçer, işe alır, yetiştirir ve destek verir.

Özellikle, kadınların iş gücüne dahil edilmesi, güçlendirilmesi ve eşit işe eşit ücret politikası, Enerjisa tarafından benimsenmiş temel bir yaklaşımdır. Kadınların iş hayatında liderlik pozisyonlarında daha fazla yer alması için yapılan çalışmalar bir yolculuk olarak görülmektedir ve hep daha iyisi hedeflenmektedir.

Gelecek neslin güçlü kadın liderlerini yetiştirmeyi hedefleyen Enerjisa, özellikle enerji sektöründe lider kadın iş gücünü yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Yetiştirilecek kadın liderler, geleceğin Yönetim Kurulu üyesi olma potansiyelini taşımaları açısından da önemlidir. Böylece, Enerjisa her seviyede çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkesi ile hareket etmektedir ve bunun sağlanması için hedef belirlemektedir ve bu hedeflerin takibini

yapmaktadır. Bu çerçevede, Enerjisa, yönetim kurulunda kadın üye oranı için % 25'ten az olmamak kaydıyla bir hedef oran belirlemektedir.

Enerjisa Yönetim Kurulu üyelerinin bilgi birikimi ve deneyimlerindeki çeşitliliğin, Yönetim Kurulu'nun temel işleyişi başta olmak üzere, şirketin faaliyetlerinin de daha etkin biçimde yönetilmesine katkısı olmaktadır. Bu sebeple, Yönetim Kurulu üyeliğine aday gösterilme sürecinde, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkeleri ön plana çıkacak şekilde süreç yönetilmektedir.

Yönetim Kurulu üye yapısının, üyelerin birbirlerinden bağımsız ve iyi niyet içinde karar verebilmelerini sağlayacak şekilde oluşturulması önemlidir, bu sebeple de farklı yaş, cinsiyet, eğitim ve deneyime sahip olmalarına önem verilmektedir.

Enerjisa'da çeşitliliği olan işgücünün; en iyi yetenek, yaratıcılık ve deneyim imkânı sağladığına inanılmaktadır. Farklı temellerden gelen ve farklı deneyimlere sahip kişiler risk ve fırsatları daha geniş bir perspektifte tespit edebilir ve sorunları farklı açılardan ele alabilir. Çeşitliliği teşvik etme yoluyla yeni fikirler yaratma, dolayısıyla değişime uyum sağlama potansiyelini geliştirilebilir. Bu ise müşterilerin farklılaşan ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılabilmesi ve onlara üstün hizmet sunarak hissedarlar için iyi kazanç sağlanabileceği anlamına gelmektedir.

Çeşitliliğin olduğu bir işyeri ortamı, mevcut ve potansiyel çalışanlar açısından daha cazip ve kapsayıcı olacağından, çalışan motivasyonunun, aidiyet duygusunun ve devamlılığının artacağına inanılmaktadır.

Çalışanlarımız çeşitlilik ve kapsayıcılığa ilişkin tüm bilgi talepleri konusunda Çevre-Sosyal-Yönetişim Komitesi'ne başvurabilir.

Bu politika Enerjisa Enerji A.Ş. Yönetim Kurulu tarafından kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir. Bu politika Şirket yatırımcı ilişkileri internet sitesinde Türkçe ve İngilizce olmak üzere iki dilde yayınlanır.