

YÖNETİM KURULU ÇEŞİTLİLİK POLİTİKASI

Aydem Yenilenebilir Enerji olarak, ‘sürdürülebilir’, ‘yenilikçi’ ve ‘insan odaklı’ vizyonumuz doğrultusunda, Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi İlkeleri ve Aydem Etik Değerlerimiz ile Aydem Eşit Hayat inisiyatifimiz doğrultusunda her seviyede fırsat eşitliği sunulmasını, çeşitlilik ve kapsayıcılık sağlanmasını amaçlamaktayız.

İş hayatında kadınların iş gücüne katılımını destekleyerek kadın-erkek fırsat eşitliği ilkelerini tüm insan kaynakları politikalarımızda ve prosedürlerimizde, İnsan Hakları Politikamız ile güvence altına almayı ve kadın istihdamını arttırmayı hedeflemekteyiz.

Özellikle şirketimizin üst yönetim karar mekanizmalarında toplumsal cinsiyet eşitsizliğini iyileştirmeyi ve Yönetim kurulumuz nezdinde bilgi birikimi, tecrübe ve görüş açısı bakımından çeşitliliğin sağlanmasının Şirket’in faaliyetlerine ve yönetim kurulunun etkin çalışmasına olumlu katkı sağlayacağına inanmaktayız. Bu kapsamda, bağımsız yönetim kurulu üyesi kontenjanlarında kadınlara öncelik vermeyi kolaylaştırmayı ve kadınların karar mekanizmalarındaki konumunu güçlendirmeyi hedeflemekteyiz.

Aydem Yenilenebilir Enerji Yönetim Kurulu’nda kadın üyelerin temsili ile ilgili olarak, sürdürülebilir şekilde uygulanması hedeflenen politika aşağıda yer almaktadır.

- Şirket idaresi; üçüncü kişilere karşı temsil ve ilzamu Genel Kurul tarafından Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Mevzuatında belirtilen şartlara haiz, en fazla bir yıl için seçilen 8 (sekiz) üyeden oluşan Yönetim Kurulunun sorumluluğundadır.
- Kadın üye adayının araştırılması ve Yönetim Kuruluna önerilmesi A ve B grubu pay sahipleri tarafından yapılır. A ve B grubu pay sahipleri tarafından önerilen kadın üye adayları; Aday Gösterme Komitesi görevlerini üstlenen Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından Yönetim Kuruluna iletilir. Kadın üyenin, Yönetim Kurulu yapısına uygunluğu konusunda, A ve B grubu pay sahiplerinin görüşüne uygun olarak Yönetim Kurulu değerlendirme yapar.
- Yönetim Kurulu aday belirleme sürecinde, bilgi, deneyim ve yetkinlik açısından aynı özelliklere sahip adaylar içerisinde, kadın adaylara öncelik verilmesi gözetilir.
- Yönetim Kurulu’na aday gösterme sürecinde şirket kültürü, büyüklüğü ve faaliyetlerine göre görevin gerektirdiği yeterli bilgi birikimi, tecrübe ve yetkinliğe sahip, tüm menfaat sahiplerinin çıkarlarını koruyabilecek nitelikleri taşıyan adaylarda dil, din, ırk, mezhep, inanç, cinsiyet, ulus, sağlık durumu, medeni durum, yaş ve benzeri çeşitliliğinin sağlanması hedeflenir.
- Yönetim Kurulu içerisinde yöneticilerin görüşlerinin dinlendiği, fikirlerinin önemsendiği ve ön yargının, ayrımcılığın ve her türlü olumsuz unsurun tolere edilmediği bir ortam oluşturur.
- Yönetim Kurulu’nun yeterli ve dengeli bir yapıya sahip olmaları için yenileme ve seçim süreçleri; Şirket’in ihtiyaçlarına göre üye çeşitliliğini sağlamayı her zaman teşvik eder.

- Aday Gösterme Komitesi görevlerini üstlenen Kurumsal Yönetim Komitesi mevzuata uygun sürecin yürütülmesinden sorumludur.
- Yönetim Kurulu bünyesindeki kadın üye oranının önümüzdeki 5 yıl içinde % 25 ve üstü olması esas hedeftir. Yönetim Kurulu bu hedefe ulaşma hususunda sağlanan ilerlemeyi yıllık olarak değerlendirir.
- Bu politikanın uygulanması konusunda tüm paydaşlarımız teşvik edilir.

İşbu Politika, Şirket Yönetim Kurulu'nun 06.04.2022 tarihli kararı ile yürürlüğe girmiştir.

