

YÜNİA YÜNLÜ İANAYI VE TİCARET A.Ş. YÖNETİM KURULU ÇEŞİTLİLİK POLİTİKASI

Yünsa, İnsan Kaynakları Politikası gereği her seviyede fırsat eşitliği sunmayı, çeşitlilik ve kapsayıcılığı sağlamayı amaçlamaktadır. İş hayatında ve özellikle karar alma mekanizmalarında çeşitliliğin sağlanması şirket performansına doğrudan katkı sağlayacağına inanmaktadır. Bu doğrultuda, Yönetim Kurulu düzeyinde bilgi birikimi ve deneyimle birlikte üyeler nezdinde çeşitliliğin sağlanmasına önem vermektedir.

Yünsa, Yönetim Kurulu üyelerinin farklı bilgi, beceri, sektör tecrübesi, profesyonel geçmiş ve görev süreleri çeşitliliği sayesinde şirkete farklı görüş ve bakış açıları sunacağına, karar alma süreçlerini geliştireceğine ve tüm paydaşlarına fayda sağlayacağına inanmaktadır.

Yünsa Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası ile Yönetim Kurulu'nun temel işleyişi başta olmak üzere, şirket faaliyetlerinin daha etkin biçimde yönetilmesine katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, Yönetim Kurulu üyeliğine aday gösterilme süreci çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkeleri ön plana çıkacak şekilde yönetilmektedir.

Yünsa Yönetim Kurulu için aday gösterme ve üye seçimi süreci, başta Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Kanununun emredici hükümleri olmak üzere ilgili düzenlemelere ve şirket esas sözleşmesinde yer alan hükümlere uygun olarak gerçekleştirilir.

Yönetim Kurulu üye adayları, farklı yetkinliklerin bir arada olması gözetilerek; görevin gerektirdiği yeterli bilgi birikimi, tecrübe ve yönetim yetkinliğine sahip adaylar içerisinden, ölçülebilir göstergelere bağlı performansları esas alınarak belirlenir ve seçilir. Adayların belirlenmesinde; yaş, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, ekonomik durum, yaşam tercihleri, sağlık durumu ve engellilik açısından ayrımcılık yapılmaz.

Yönetim Kurulu'nun yeterli ve dengeli bir yapıya sahip olması için yenileme ve seçim süreçleri, Yünsa'nın ihtiyaçlarına göre üye çeşitliliğini sağlamayı her zaman teşvik edecektir. Özellikle, Yönetim Kurulu'nda kadın ve erkeklerin dengeli bir şekilde temsil edilmesini sağlamak için azami çaba gösterilecektir. Bu kapsamda, Yönetim Kurulu aday belirleme sürecinde, bilgi, deneyim ve yetkinlik açısından aynı özelliklere sahip adaylar içerisinden, kadın adaylara öncelik verilmesi gözetilmekte olup, ilke olarak Yünsa Yönetim Kurulu'nda kadın üye oranının 5 yıl içinde asgari %25 oranına erişmesi hedeflenmektedir.

Bu hedefe yönelik sağlanan ilerleme Yönetim Kurulu'nca yıllık olarak değerlendirilir ve sonuçları kamuoyu ile paylaşılır. Hedef gerektiği durumda tekrar gözden geçirilir.

Aday Gösterme Komitesi'nin görevlerini de yerine getiren Kurumsal Yönetim Komitesi doğru bilgi, beceri ve deneyim dengesinin sağlanması için yönetim kurulu yapısını gözden geçirir ve değerlendirir. Komite, bu politikada yer alan çeşitlilik kriterlerini dikkate alarak uygun adayları belirler.

Kurumsal Yönetim Komitesi, Politika'nın etkinliğiyle ilgili değerlendirme içerecek şekilde düzenli olarak Politika'yı gözden geçirir, gerekli revizyonları tartışır ve revizyon önerilerini yönetim kurulu onayına sunar.

Bu Politika'nın geliştirilmesinde, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim Tebliđi'nde yer alan tavsiyeler ile yerel ve uluslararası düzeyde ilgili en iyi uygulama ve öneriler dikkate alınmıştır. Politika'nın gözden geçirilmesi ve güncellenmesinden Kurumsal Yönetim Komitesi, onaylanmasından Yönetim Kurulu sorumludur. Bu politika Yönetim Kurulu tarafından onaylandığı 24/11/2023 tarihinden itibaren geçerlidir.