

IC İBRAHİM ÇEÇEN YATIRIM HOLDİNG A.Ş.

ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

IC İbrahim Çeçen Yatırım Holding A.Ş. (IC Holding) olarak, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığın sürdürülebilir kalkınma yolunda önemli unsurlardan biri olduğuna inanıyor ve iş gücümüzde ayrımcılığın olmadığı bir çalışma ortamı oluşturmak için çalışıyoruz. Bu doğrultuda; işe alım süreçleri, kariyer gelişimi, terfiler, eşit işe eşit ücret anlayışı, iş-özel yaşam dengesi ve yan haklar kapsamında ırk, dil, din, dini inançlar, mezhep, etnik köken, yaş, görev, cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, renk, fiziksel özellikler, doğduğu ülke, medeni durum, gebelik, engellilik veya herhangi bir kişisel özelliğe bakmaksızın tüm çalışanlarımıza eşit olanaklar sunuyoruz.

Politikanın Amacı

İşbu politika, kurum içerisinde adil, önyargısız ve çalışanlar arasında hiçbir ayırım gözetilmeyen bir çalışma ortamı yaratmaya ilişkin politikayı ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Politikanın Kapsamı

Bu politika, IC Holding Yönetim Kurulu dahil olmak üzere tüm çalışanlarımızı, grup şirketlerimizi, alt yüklenicilerimizi, tedarikçilerimizi ve faaliyet gösterdiğimiz coğrafyalarda bulunan yerel halkı kapsamaktadır.

IC Holding olarak işbu Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikamız ile Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS), UN Global Compact ve DENK ÇEK Rehberi ışığında aşağıda genel çerçeve olarak verilen ilkeleri benimsiyoruz:

- Fırsat eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılığı teşvik etmek,
- Faaliyetlere yönelik planlama, veri toplama, strateji geliştirme ve bütçe hazırlık süreçlerinde çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık konularını göz önünde bulundurmak,
- İş hayatında çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık konularında farkındalık yaratmak,
- Öneri ve şikâyet mekanizmaları ile kurum içerisinden geri bildirimler toplanarak çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık uygulamaları ve faaliyetleri ile kurum kültürünü geliştirmek,
- Ayrımcılık, taciz ve şiddetin önlenmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirmek,
- Tacizin her türüne (Sözlü, fiziksel, cinsel, psikolojik ve/veya duygusal) yönelik sıfır tolerans yaklaşımını benimsemek, taciz vakalarının bildirimine yönelik iletişim mekanizmasının kurgulanmasını, objektif değerlendirme ve uygun görülen yaptırımlar ile sonuçlandırılmasını sağlamak,
- Eğitim ve terfi fırsatlarına her çalışanın eşit bir şekilde erişimini sağlamak,
- Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık bakış açısının işe alım süreçlerine uygun ve şeffaf şekilde yansıtılabilmesi için uygun mekanizmayı kurgulamak ve sürekli geliştirmek,
- Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık ilkesinin eğitimler, farkındalık çalışmaları ve sosyal sorumluluk projeleri ile kurumun tüm kademeleri için benimsenmesini sağlamak,

- Ebeveyn olan çalışanların iş ve özel hayat dengesini sağlayabilmesi için destekleyici süreçler geliştirmek,
- Tüm paydaşların çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık alanında IC Holding standartlarında hareket etmelerinin sağlanmasına yönelik yaklaşımlar geliştirmek,
- Etki alanımız kapsamında özellikle tedarikçilerimizin çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık süreçlerine katkı sağlayacak şekilde bilinçlendirilmesini sağlamak, ortak projeler geliştirmek,
- Türkiye’de ve Dünya’da çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığa yönelik yürütülen çalışmalarda aktif rol almak adına ulusal ve uluslararası kamu kurum ve kuruluşları başta olmak üzere, farklı kurum ve kuruluşlarla iş birlikleri ve ortaklıklar gerçekleştirip, bu alandaki projelere destek olmak.

Politikanın ve İlgili Mevzuatın Uygulanması

İşbu politika, Türkiye sınırları içerisinde geçerli yasa, düzenleme ve ilkelere uymayı ve uygulamayı taahhüt eder. Faaliyete konu bölgenin Türkiye sınırları dışında kalması durumunda o ülkede geçerli olan mevzuata uygunluğun gözetilmesi kaidesiyle politika ve mevzuattan daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır. Yürürlükte bulunan mevzuat ve işbu politika arasında uyumsuzluk bulunması durumunda, IC Holding yürürlükteki mevzuatın uygulama alanı bulacağını kabul etmektedir.

Politikanın Yürürlüğü

İşbu politika, periyodik olarak gözden geçirilerek gerekli görüldüğü durumlarda güncellenir. Politikanın güncellenmesinden Kurumsal Yönetişim ve Sürdürülebilirlik Direktörlüğü sorumludur. Politika, Yönetim Kurulu’nun onayıyla 24.10.2022 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve 06.10.2025 tarihinde revizyonu gerçekleştirilmiştir.

Can ÇAKA

CEO