

	ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI	Doküman Kodu	HOL-SUR-POL-01
		Yayın Tarihi	10.09.2026
		Revizyon Numarası	1
		Revizyon Tarihi	10.09.2026
		Sayfa Numarası	1 / 4

ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

MADDE 1. AMAÇ ve KAPSAM

İşbu Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikasının ("Politika") amacı, Akfen Holding Anonim Şirketi ("Akfen Holding" veya "Şirket") ve bağlı şirketlerinin (Akfen Holding ve bağlı ortaklıkları birlikte "Şirketler") çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık yaklaşımını tanımlamak; tüm faaliyetlerinde adil, kapsayıcı ve fırsat eşitliğine dayalı bir çalışma ortamının oluşturulmasına ilişkin ilke ve esasları belirlemektir.

Akfen Holding, çeşitliliği, eşitliği ve kapsayıcılığı, sürdürülebilir kurumsal başarının temel unsurlarından biri olarak görmekte; eşitlik ve kapsayıcılığı iş yapış biçiminin ayrılmaz bir parçası olarak benimsemektedir. İşbu Politika, Şirketler'in çalışanlarını, yönetim organlarını, iş ortaklarını ve değer zinciri kapsamındaki tüm paydaşlarını kapsamaktadır.

MADDE 2. TANIMLAR

Politika'da geçen özel terim ve kavramlar aşağıdaki şekilde kısaca açıklanmaktadır:

Ayrımcılık: Cinsiyet, yaş, dil, din, etnik köken, engellilik durumu, medeni hal veya benzeri herhangi bir farklılık temelinde bireylere eşit olmayan muamelede bulunulmasını,

BM: Birleşmiş Milletler'i,

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact): Birleşmiş Milletler tarafından başlatılan ve şirketlerin insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında evrensel olarak kabul görmüş on temel ilkeye uyum sağlamasını ve bu ilkeleri iş süreçlerine entegre etmesini amaçlayan gönüllü kurumsal sürdürülebilirlik girişimini,

BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) (Sustainable Development Goals, SDGs): Birleşmiş Milletler tarafından 2030 yılına kadar yoksulluğun ortadan kaldırılması, eşitsizliklerin azaltılması ve çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması gibi küresel hedeflere ulaşmak amacıyla belirlenen on yedi temel amacı,

Çeşitlilik: Çalışanların cinsiyet, yaş, etnik köken, kültürel geçmiş, eğitim, deneyim, düşünce yapısı ve benzeri bireysel farklılıklarını kapsayan ve organizasyonel zenginlik yaratan unsurları,

Değer Zinciri: Şirketler'in faaliyetleri kapsamında doğrudan veya dolaylı ilişki içinde oldukları çalışanlar, tedarikçiler, iş ortakları ve diğer tüm paydaşları kapsayan iş ilişkileri ağını,

Eşitlik: Tüm çalışanların ve adayların işe alım, ücretlendirme, kariyer gelişimi ve diğer iş süreçlerinde eşit fırsatlara erişimini sağlayan, ayrımcılıktan uzak ve adil yaklaşımı,

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü'nü,

	ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI	Doküman Kodu	HOL-SUR-POL-01
		Yayın Tarihi	10.09.2026
		Revizyon Numarası	1
		Revizyon Tarihi	10.09.2026
		Sayfa Numarası	2 / 4

ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi: ILO tarafından kabul edilen ve üye ülkelerin ilgili sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi, iyi niyet çerçevesinde saygı göstermek, geliştirmek ve desteklemekle yükümlü oldukları temel çalışma ilkelerini (*örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması ve istihdam ile meslek alanında ayrımcılığın önlenmesi*) tanımlayan uluslararası bildirgeyi,

İnsan Hakları: Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinde tanımlanan temel hak ve özgürlükleri; cinsiyet, ırk, renk, din, dil, yaş, milliyet, düşünce farklılığı ve malvarlığı farkı gözetmeksizin tüm insanlara özgü hakları; eşit, özgür ve onurlu bir yaşam hakkını,

Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs): BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve BM Kadın Birimi tarafından oluşturulan söz konusu prensiler işyerinde, piyasada ve toplumda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların güçlendirilmesinin nasıl teşvik edileceği konusunda iş dünyasına rehberlik eden bir dizi ilkeyi,

Kapsayıcılık: Çalışanların farklılıklarından bağımsız olarak kendilerini değerli, saygı duyulan ve karar alma süreçlerine dahil hissedebildiği; katılımcı ve destekleyici çalışma ortamını,

Kapsayıcı Kurum Kültürü: Farklılıkların kabul edildiği, çeşitliliğin desteklendiği ve tüm çalışanların eşit şekilde katkı sağlayabildiği organizasyonel yapı ve davranış biçimini,

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Farklı cinsiyetlerin ekonomik, sosyal ve kurumsal yaşamın tüm alanlarında eşit haklara, fırsatlara ve temsile sahip olmasını

ifade etmektedir.

MADDE 3. İLKE VE ESASLAR

Akfen Holding, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık yaklaşımını Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO temel ilkeleri, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) doğrultusunda ele almakta; faaliyet gösterdiği tüm alanlarda adil, eşitlikçi ve kapsayıcı bir yaklaşımı benimser ve bu ilkelerin tüm faaliyetlerinde uygulanmasını destekler.

3.1. Çeşitlilik ve Kapsayıcı Kurum Kültürü

Akfen Holding; coğrafi geçmiş, beceri, deneyim, etnik köken, kültür, yaş, cinsiyet ve farklı bakış açılarının kurumsal değer yarattığını kabul eder ve organizasyonun tüm seviyelerinde çeşitliliğin güçlendirilmesini destekler.

3.2. Yönetim ve Karar Alma Süreçlerinde Çeşitlilik

	ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI	Doküman Kodu	HOL-SUR-POL-01
		Yayın Tarihi	10.09.2026
		Revizyon Numarası	1
		Revizyon Tarihi	10.09.2026
		Sayfa Numarası	3 / 4

Yönetim ve karar alma süreçlerinde farklı yetkinlik, deneyim ve bakış açılarının temsili gözetilmekte; çeşitliliğin karar süreçlerinin niteliğini ve kurumsal bakış açısını güçlendiren önemli bir unsur olduğu kabul edilmektedir.

Bu doğrultuda, çalışanların görüş ve önerilerini özgürce ifade edebildiği, farklı düşüncelerin değer gördüğü ve katılımcılığın desteklendiği kapsayıcı bir iletişim ortamı teşvik edilmektedir.

3.3. Fırsat Eşitliği ve Adil Uygulamalar

Tüm çalışanlara, adaylara ve ilgili taraflara eşit fırsatların sunulması esastır.

İşe alım, atama, terfi, performans değerlendirme, kariyer gelişimi, eğitim, ücretlendirme ve yan haklar dahil olmak üzere tüm insan kaynakları süreçleri; yalnızca yetkinlik, deneyim, performans ve işin gereklilikleri doğrultusunda yürütülmektedir.

Cinsiyet, yaş, dil, din, etnik köken, engellilik durumu, medeni hal veya benzeri herhangi bir farklılık temelinde ayrımcılığa izin verilmemekte; fırsat eşitliğini güçlendirecek, fırsat eşitliğini güçlendirecek uygulamaların hayata geçirilmesi desteklenmektedir.

3.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Akfen Holding, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın 5. hedefi olan "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" doğrultusunda hareket etmekte ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkelerine uyum sağlamayı taahhüt etmektedir.

Bu kapsamda, Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles - WEPs) rehber alınarak işyerinde, iş süreçlerinde ve değer zinciri genelinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Kadınların iş gücüne katılımı, kariyer gelişimi ve karar alma mekanizmalarındaki temsili desteklenmekte; toplumsal cinsiyet temelli önyargıların azaltılmasına yönelik farkındalık çalışmaları yürütülmektedir.

Kurum içi ve dışı iletişimde kapsayıcı ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsenmekte; kadın-erkek eşitliği tüm iş süreçlerinde gözetilmektedir.

Akfen Holding, işe alım, kariyer gelişimi, ücretlendirme ve liderlik pozisyonlarına erişim süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen uygulamaların geliştirilmesini teşvik etmektedir.

3.5. Güvenli ve Saygılı Çalışma Ortamı

Tüm çalışanlar için taciz, ayrımcılık, şiddet, zorbalık, baskı, tehdit ve benzeri uygunsuz davranışlardan uzak, güvenli ve saygılı bir çalışma ortamı sağlanması esastır.

	ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI	Doküman Kodu	HOL-SUR-POL-01
		Yayın Tarihi	10.09.2026
		Revizyon Numarası	1
		Revizyon Tarihi	10.09.2026
		Sayfa Numarası	4 / 4

Kapsayıcılığı zedeleyebilecek, çalışanların onurunu veya psikolojik/fiziksel bütünlüğünü olumsuz etkileyebilecek hiçbir davranış kabul edilmemekte; bu tür durumlara karşı sıfır tolerans yaklaşımı benimsenmektedir.

İlgili bildirimler gizlilik, tarafsızlık ve hakkaniyet ilkeleri çerçevesinde ele alınmakta; gerekli disiplin ve/veya yasal süreçler işletilmektedir.

3.6. Farkındalık ve Sürekli Gelişim

Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık yaklaşımının kurum genelinde benimsenmesi amacıyla farkındalık artırıcı eğitimler, iletişim çalışmaları ve gelişim programları yürütülmektedir.

Çalışanların önyargısız, saygılı ve kapsayıcı davranışlar geliştirmesi desteklenmekte; bu alandaki uygulamalar düzenli olarak gözden geçirilir ve sürekli iyileştirme yaklaşımı doğrultusunda geliştirilir.

MADDE 4. İLETİŞİM

E-posta: surdurulebilirlik@akfen.com.tr

Adres: Ankara Merkez Ofis Kazım Özalp Mahallesi, Koza Caddesi No:22 Çankaya Ankara / Turkey 06700

MADDE 5. YÜRÜRLÜK

İşbu Politika, Akfen Holding'in 10.09.2026 tarihli Yönetim Kurulu kararıyla kabul edilmiş olup yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

İşbu Politika Yönetim Kurulu tarafından yürürlükten kaldırılmadığı veya değiştirilmediği sürece geçerliliğini korur.

MADDE 6. İLGİLİ POLİTİKA VE PROSEDÜRLER

İnsan Hakları Politikası

İnsan Kaynakları Politikası

Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Uyum Politikası

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası

Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası

İş Etiği Kuralları ve Etik Kodlar