

ARÇELİK ÇEŞİTLİLİK POLİTİKASI

Arçelik, global yapıda çeşitlilik ve kapsayıcılık kriterlerini ön plana çıkararak bir çalışma kültürü geliştirmeyi en büyük öncelikler arasında görmektedir. Kapsayıcılık ve çeşitlilik, Arçelik'in temel stratejisinin merkezinde yer alır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, cinsiyetçilik kavramının getirdiği önyargılarla mücadele etmek, kadınların iş hayatındaki pozisyonunu güçlendirmek, Arçelik'in odak hedef alanlarından biridir. Özellikle kadınların iş gücüne dahil edilmesi, güçlendirilmesi ve eşit işe eşit ücret politikası, Arçelik tarafından benimsenen temel kavramlar arasında yer almaktadır.

Arçelik 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. Aday gösterilme sürecinde, Arçelik Yönetim Kurulu üyeliği görevini layığıyla yapacak adayların belirlenmesinde, Arçelik kültürü, yapısal büyüklüğü ve operasyonlarını yönetebilme konusunda yeterli bilgi birikimi ve tecrübeye sahip, görevin gerektirdiği özelliklere sahip iş insanları aday gösterilmekte ve seçilmektedir. Geniş bir coğrafyada, 9 ülkede üretim tesisi ve 140'dan fazla ülkede satış ofisi bulunan Arçelik bünyesinde Yönetim Kurulu üyeliğine seçilecek adayların, cinsiyet, uyruk, etnik köken, yaş, din, dil, ırk gibi unsurlar gözlemlenmesinin yeterli derecede global bilgi birikimine, yönetim tecrübesine ve aşağıdaki yetenek ve tecrübeye sahip olmaları beklenir:

Dayanıklı tüketim malları sektörünü etkileyen global trendler, global müşteri ihtiyaçlarını kavrama, Arçelik'in faaliyette bulunduğu bölgelere ilişkin bilgi sahibi olma, finansal uzmanlık, iç denetim, finansal yönetim, insan kaynağı yönetimi, ücret ve yan haklar yönetimi, kurumsal yönetim, üretim tesislerinin yönetimi, satış ve pazarlama, ARGE, mühendislik, inovasyon, üretim teknolojileri, dijital dönüşüm, siber güvenlik, bağlı ürünler, kurumsal sosyal sorumluluk, şirket itibar yönetimi, kurumsal vatandaşlık, Arçelik'in tüm paydaşlarına değer yaratabilecek kararlar verme bilgi ve birikimi.

Arçelik, Yönetim Kurulu üyelerinin, şirketin yönetimi ile ilgili yeterli zamanlarının olmasını öncelikli olarak göz önünde bulundurmakla birlikte, Yönetim Kurulu üyelerinin, şirket haricinde başka iş alanlarında çalışmalarına ilişkin bir kısıtlama getirmez. Özellikle bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin farklı sektörlerdeki iş tecrübelerinin Yönetim Kurulu'na katkısı olması sebebiyle, böyle bir kısıtlama zorunlu görülmemektedir.

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 bilgi tecrübesine sahip olmalarına önem verilmektedir.

Arçelik global operasyonlarda cinsiyet eşitliğine ve kadınların iş hayatına dahil edilmesine, iş hayatında güçlendirilmesine büyük önem vermektedir. Kadınların iş hayatında liderlik pozisyonlarında daha fazla yer alması için yapılan çalışmalar bir yolculuk olarak görülmektedir ve hep daha iyisi hedeflenmektedir. 2019 yılında %18,6 olarak gerçekleşen kadın yönetici çalışan oranının 2030'da %30'a yükseltilmesi hedeflenmiştir. 2019 yılında Yönetim Kurulu'nda iki kadın üye yer almış olup, kadın üye oranı %17 olarak gerçekleşmiştir. Gelecek neslin güçlü kadın liderlerini yetiştirmeyi hedefleyen Arçelik, özellikle bilim, teknoloji ve mühendislik alanlarında lider kadın iş gücünü yetiştirmeyi hedeflemektedir. Yetiştirilecek kadın liderler, geleceğin Yönetim Kurulu üyesi olma potansiyelini taşımaları açısından da önemlidir. 2030 yılı hedefi olarak, Arçelik'in kuruluş tarihi olan 1955 yılından bu yana ilk defa, üç kadın çalışan adayın, fabrika ürün direktörlüğü, ARGE ve inovasyon direktörlüğü gibi en üst seviyede bilim, teknoloji ve mühendislik becerileri gerektiren pozisyonlara atanması hedeflenmiştir.