

# GLOBAL ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

BİLGİ SINIFI: 20

## 1. AMAÇ VE KAPSAM

1.1 Nemak'ın Kurumsal Değerleri, şirketin işini ilerletmek için çabalarken çalışanlarına, çevreye ve faaliyet gösterdiği toplumlara karşı saygılı ve sorumlu olacağını belirtir. Bu nedenle şirket, çeşitlilik ve kapsayıcılık kültürünü teşvik etmeye, geliştirmeye ve korumaya kararlıdır. Nemak'ın Küresel Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası, değerleri, Davranış Kuralları, Tedarikçilerin İş Kuralları ve çeşitlilik ve çalışan ilişkilerini kapsayan iş politikaları ile uyumludur. Bu Politika aynı zamanda Uluslararası İnsan Hakları Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, BM'nin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDG'ler) ve BM'nin İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nde yer alan ilkeleri de yansıtmaktadır.

1.2 Küresel Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası, Nemak'ın yönetim kontrolüne sahip olduğu tüm Nemak çalışanları, yüklenicileri ve ortak girişim çalışanları için geçerlidir.

## 2. TANIMLAR

### a) Çeşitlilik ve Kapsayıcılığa İlişkin Kurumsal Beyan

Nemak, sürdürülebilir mobilitayı mümkün kılan çözümler geliştirmeye kendini adanmıştır ve inovasyonu teşvik etmek ve otomotiv parçalarını hafifletmenin sektörün geleceğini şekillendirmek için disiplinler arasında birlikte çalışmaya kararlıdır.

Ancak çeşitliliği kucaklamadan Nemak'ın hedeflerinden hiçbiri gerçekleşemez. Çeşitlilik ve Kapsayıcılık, Nemak'ın yaptığı her şeyde temel bir rol oynar ve kültürünün ve değerlerinin üzerine inşa edildiği temel platformdur.

Küresel otomotiv endüstrisinin önemli bir oyuncusu olan Nemak, dünya çapında çok çeşitli müşterilere hizmet vermekte ve son derece çeşitli bir iş ortamıyla karşı karşıya bulunmaktadır. Çeşitlilik, şirketi ileriye taşır ve Nemak'ın paydaşlarının beklentilerini aşmasına olanak tanıyan bir rekabet avantajı sağlar.

### b) Nemak'ta D&I şu anlama gelir:

- **Çeşitlilik:** Çalışanların yaş, ırk, engellilik, etnik köken, aile veya medeni durum, cinsiyet kimliği veya ifadesi, dil, ulusal köken, fiziksel ve zihinsel yetenek, siyasi bağlantı, ırk, din, cinsel yönelim, sosyo-ekonomik durum, gazilik durumu ve diğer özelliklerdeki farklılıkları Nemak çalışanlarını benzersiz kılar.
- **Kapsayıcılık:** farklılıkları tanıyan, anlayan ve değer veren, özgünlüğü teşvik eden ve aidiyet

Distributor:	Tüm Bölümler	Approved:	05.06.2024
Created:	Aylin Aykut	Approver:	Evren Çeşmeci
Owner:	Evren Çeşmeci		

# GLOBAL ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

BİLGİ SINIFI: 20

duygusu sağlayan davranışlar, süreçler ve prosedürlerdir. Kapsayıcılık aynı zamanda inovasyon, güven ve işbirliğini teşvik etmek ve iş büyümesini sağlamak için bu farklılıklardan yararlanmakla ilgilidir.

## 3. GENEL KILAVUZLAR

### 3.1 İşyerinde Çeşitlilik

Nemak, işyerinde Çeşitlilik ve Kapsayıcılığın tüm yönlerini daha da geliştirmeye yönelik programları aktif olarak teşvik ederek ayrımcılık ve tacizden arınmış bir işyerini sürdürmeyi ve teşvik etmeyi taahhüt eder.

### 3.2 İşe Alım ve Seçim

Nemak, eşit istihdam fırsatları sağlamaya ve nitelikli ve çeşitli küresel yetenek havuzunu çekmeye kararlıdır. Bu, şirketin iş ilanlarından stratejik ortaklıklara, mülakatlara ve değerlendirmelere kadar işe alım sürecinin her aşamasında yetenekleri nasıl kaynaklandığını ve değerlendirdiğini içerir. Şirket, ayrımcılığı aktif olarak tespit eder ve önler ve Nemak'ın hızla değişen ve karmaşık bir iş ortamında başarılı olmasını sağlayacak farklı deneyimlere ve bakış açılarına sahip çeşitli adayların entegrasyonunu destekler.

Nemak'ın istihdam kararları, deneyim, beceri, eğitim, performans ve Nemak kültürüne bağlılık gibi meşru iş değerlendirmelerine dayanmaktadır.

### 3.3 Kariyer Fırsatları

Nemak, çalışanların performanslarına, yeteneklerine, kuruma ve değerlerine bağlılıklarına dayalı olarak kariyer gelişimleri için eşit fırsatlar yaratmayı taahhüt eder. Tüm çalışanlar, bireysel istekleri ve şirket hedefleri ile uyumlu zenginleştirici bir iş deneyimi sürdürme fırsatına sahiptir.

Nemak, performans değerlendirmelerini, yetenek havuzu adaylarını, yedekleme planlamasını ve kariyer diyaloglarını önyargısız bir şekilde yürütür.

### 3.4 Öğrenme ve Gelişim

Nemak, her çalışanın benzersiz ve çeşitli becerilere sahip olduğuna inanır. Her çalışan, becerilerine ve benzersiz özelliklerine göre şirkette öğrenme ve büyüme fırsatlarına sahiptir. Şirket, hem çalışan hem de Nemak için büyümeyi artırmak amacıyla bireysel güçlü yönleri geliştirmeye odaklanmaktadır. Her öğrenme çözümünün yanı sıra şirket, uzmanlığın her zaman ve her yerde herkes tarafından erişilebilir olmasını sağlamak için tüm departmanlar arasında bilgi aktarımını teşvik eder.

### 3.5 İletişim

Şirket, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık ile ilgili yorumlarını veya endişelerini dinlemek için tüm paydaşlarıyla sık sık iletişim oturumları düzenlemektedir. Nemak ayrıca, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık gündeminden kaynaklanabilecek her türlü sorun için yuvarlak masa toplantıları, üst düzey yöneticilerle diyaloglar gibi eşitlikçi iletişim alanları, araçları ve desteği sağlar. Ayrıca Nemak, cinsiyet veya diğer stereotiplerin tasvir edilmesini bilinçli bir şekilde dikkate alan ve aktif olarak kaçınan sorumlu marka uygulamalarına olan kararlı bağlılığını sürdürmektedir. Şirket, markalaşma girişimlerinin çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etmesini sağlarken, zararlı azınlık klişelerini sürdürmekten kaçınır.

## GLOBAL ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

BİLGİ SINIFI: 20

### **3.6 Tazminat ve Yan Haklar**

Nemak, tüm çalışanlarına adil, eşitlikçi ve rekabetçi bir ücret ve yan haklar paketi sunmayı taahhüt eder Şirketin ücretlendirme stratejisi, çalışanın performansını ve şirket değerlerine bağlılığını tanır. Nemak, tüm bölgelerde önyargısız bir şekilde uygulanan ve işle ilgili olanlar dışında herhangi bir ayırım yapmayan standartlaştırılmış bir iş değerlendirme metodolojisi kullanır. Nemak, gerekli düzeltici önlemlerin uygulanabilmesi ve şirket içi eşitliğin sağlanabilmesi için herhangi bir potansiyel önyargının tespit edildiğinden emin olmak amacıyla ücretlendirme uygulamalarını sürekli olarak değerlendirir.

### **3.7 Suç Ortaklığından Kaçınma**

Nemak, başkaları tarafından Nemak politikalarına, uluslararası davranış normlarına veya yerel yasalara uygun olmayan veya saygısızlık teşkil eden yanlış eylemlere karşı sıfır tolerans gösterir. İşlevsel alanlar, üçüncü taraflarla ilişki kurarak suç ortağı olma riski altında olup olmadıklarını değerlendirmeli ve önleyici tedbirler almalıdır.

## **4. UYGULAMA SORUMLULUĞU**

Bu Politikanın kapsamına giren kişiler, Politikanın uygulanmasından ve uygulanmasından sorumludur:

- Başkalarına her zaman haysiyetli ve saygılı davranmak
- İş sırasında, iş sahasında veya iş sahası dışındaki iş işlevlerinde ve şirket tarafından desteklenen
- ve katılım sağlanan diğer tüm etkinliklerde kapsayıcılığı yansıtan davranışlar sergilemek
- Farklılaştırılmış tedavi gerektiren yerel veya bölgesel senaryoların artması

Ayrıca, bu politika kapsamına giren kişiler uyarıdan iş akdinin veya sözleşmenin feshine kadar değişen disiplin cezalarına tabidir. Bu tür disiplin işlemlerinin ciddiyeti, ihlalin ciddiyetine ve ihlalin hata, kasıtlı suiistimal veya ihmalkar eylemden kaynaklanıp kaynaklanmadığına bağlı olacaktır. Herhangi bir yasanın ihlal edilmesi halinde hukuki ve cezai yaptırımlar uygulanabilir.

## **5. İLETİŞİM BİLGİLERİ**

Nemak, çalışanlarından bu Politikanın bilinen veya şüphelenilen tüm ihlallerini bildirmelerini bekler. Tüm paydaşlar, aşağıdaki kanallardan biri aracılığıyla misilleme korkusu olmadan endişelerini dile getirebilir veya ihlalleri bildirebilir:

- Doğrudan yöneticileri veya bir üst düzey yöneticileri
- İnsan Kaynakları müdürü veya direktörü
- Nemak Denetim Departmanı (governance@nemak.com)

Nemak, uluslararası ihbarcı koruma standartlarına veya yasalarına uymayı taahhüt eder. İyi niyetle bir sorunu bildirdiği için bir kişiye karşı misilleme yapılması Küresel Davranış Kurallarımızın ihlalidir.

# GLOBAL ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

BİLGİ SINIFI: 20

---

## 6. REVİZYONLAR

0, Mart - 2021

1, Nisan - 2024

## 7. OLUŞTURAN/ONAYLAYAN

Armando Tamez - CEO - Mart 2021