

VESTEL BEYAZ EŞYA A.Ş. YÖNETİM KURULU ÇEŞİTLİLİK PÖLİTİKASI

Yönetim Kurulu'nun etkinliğini ve üst düzey performansını sağlamak adına farklı niteliklere, yetkinliklere, bakış açılarına ve deneyimlere sahip bireylerden oluşması önemsenmektedir. Bu çeşitliliğin, Yönetim Kurulu'nun performansını arttıracığına, kurumsal yönetim süreçlerini iyileştireceğine ve şirketin kapsayıcılık, sürdürülebilirlik, inovasyon kapasitesi ile etik uygulamalara olan bağlılığını güçlendireceğine inanılmaktadır.

Yönetim Kurulu üyeleri şirket faaliyetlerine yeterli düzeyde rehberlik yapabilecek ve gözetim görevini yerine getirebilecek tecrübe ve yetkinliğe sahip kişiler arasından seçilmektedir. Yönetim Kurulu'nun kolektif olarak değer yaratan bir organ olması sebebiyle, çeşitlilik göz önünde bulundurularak, üyelerin birbirini tamamlayan mesleki uzmanlık, deneyim ve yetkinliğe sahip olmaları hedeflenmektedir.

Yönetim Kurulu üyelerinin aday gösterilme ve seçilme süreci, Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Kanunu başta olmak üzere ilgili mevzuat ve Şirket Esas Sözleşmesi çerçevesinde, gerekli bilgi, deneyim ve yetkinliğe sahip adayların belirlenerek tüm paydaşların çıkarlarını koruyabilecek bir yönetim yapısı oluşturulacak şekilde yürütülmektedir. Yönetim Kurulu üyelerinin seçiminde, mesleki deneyim ve uzmanlık alanları ile birlikte sosyal, kültürel ve eğitim geçmişi, cinsiyet, yaş gibi çeşitlilik kriterleri de şirket ihtiyaçları doğrultusunda değerlendirmeye alınmaktadır.

Vestel Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası kapsamında, Zorlu Grubu'nda kapsayıcı bir kurum kültürünü teşvik etmek ve toplum genelinde eşitliği ilerletmek amacıyla oluşturulan [İnsan Hakları Politikası](#) ve [Eşit Bi'Hayat Manifestosu'nu](#) benimsemektedir. Bu kapsamda;

- Aday belirleme sürecinde araştırılan adayların en az yarısı kadın adaylardan oluşturulmaktadır.
- Yönetim Kurulu'nda her halükârda en az bir bağımsız kadın üye bulunması ve Yüzde 30 Kulübü Türkiye'nin kurucu üyelerinden biri olan Zorlu Holding'in iştiraki olarak 2030 yıl sonuna kadar kadın üye oranının en az %33 olması hedeflenmektedir.
- Bu hedefe ulaşmak için aday gösterme sürecinde bilgi, deneyim ve yetkinlik açısından aynı özelliklere sahip adaylar içerisinde değerlendirme yapılırken kadın üyelere öncelik verilmesi gözetilmektedir.

İşbu Yönetim Kurulu Çeşitlilik Politikası, Yönetim Kurulumuzun 25.09.2025 tarih ve 2025/46 sayılı kararıyla onaylanarak, yürürlüğe girmiştir.