

sölen

2023 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU

Hayatın
Her Anında
Şölen

İçindekiler

01 RAPOR HAKKINDA

Yönetim Kurulu Başkanı Mesajı

02 HAKKIMIZDA

Şölen Hakkında

Şölen Markaları Hakkında

Dünden Bugüne Şölen

2023 Yılında Rakamlarla Şölen

Misyonumuz ve Değerlerimiz

Kurumsal Üyeliklerimiz ve Ödüllerimiz

03 KURUMSAL YÖNETİM

Yönetim Kurulumuz ve Komitelerimiz

Gıda Güvenliği ve Kalite

Kurumsal Risk Yönetimi

Bilgi Güvenliği

İç Denetim

İş Etiği ve Uyum

Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele

Rekabete Aykırı

Davranışlarla Mücadele

Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi

04 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK STRATEJİMİZ

Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız

Önceliklendirme Matrisi ve Paydaş Katılımı

Sürdürülebilirlik Stratejimiz

05 EKONOMİK PERFORMANSIMIZ

Yatırımlarımız

Ar-Ge ve İnovasyon

Ürün Sorumluluğu ve Müşteri Memnuniyeti

Vergi Yaklaşımımız

Yerel Ekonomiye Katkı

06 ÇEVRESEL PERFORMANSIMIZ

Çevre Yönetimimiz

Enerji Verimliliği, Sera Gazı Yönetimi ve Net Sıfır Yolculuğumuz

Su Verimliliği ve Atık Su Yönetimi

Döngüsellik ve Atık Yönetimi

Sürdürülebilir Tarım ve Ham Madde

07 SOSYAL PERFORMANSIMIZ

Sosyal Performans Yönetimimiz

Çalışan Memnuniyeti

Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

İş Sağlığı ve Güvenliği

Kurumsal Sosyal Sorumluluk

08 EKLER

Çevresel Performans Göstergeleri

Ekonomik Performans Göstergeleri

Sosyal Performans Göstergeleri

GRI İndeksi

Köklü
geçmişimizden
aldığımız
güç ve sahip
olduğumuz
yenilikçi
vizyonumuzla
dünya çapında
fark yaratan
markalara
imza atıyoruz.



Rapor Hakkında

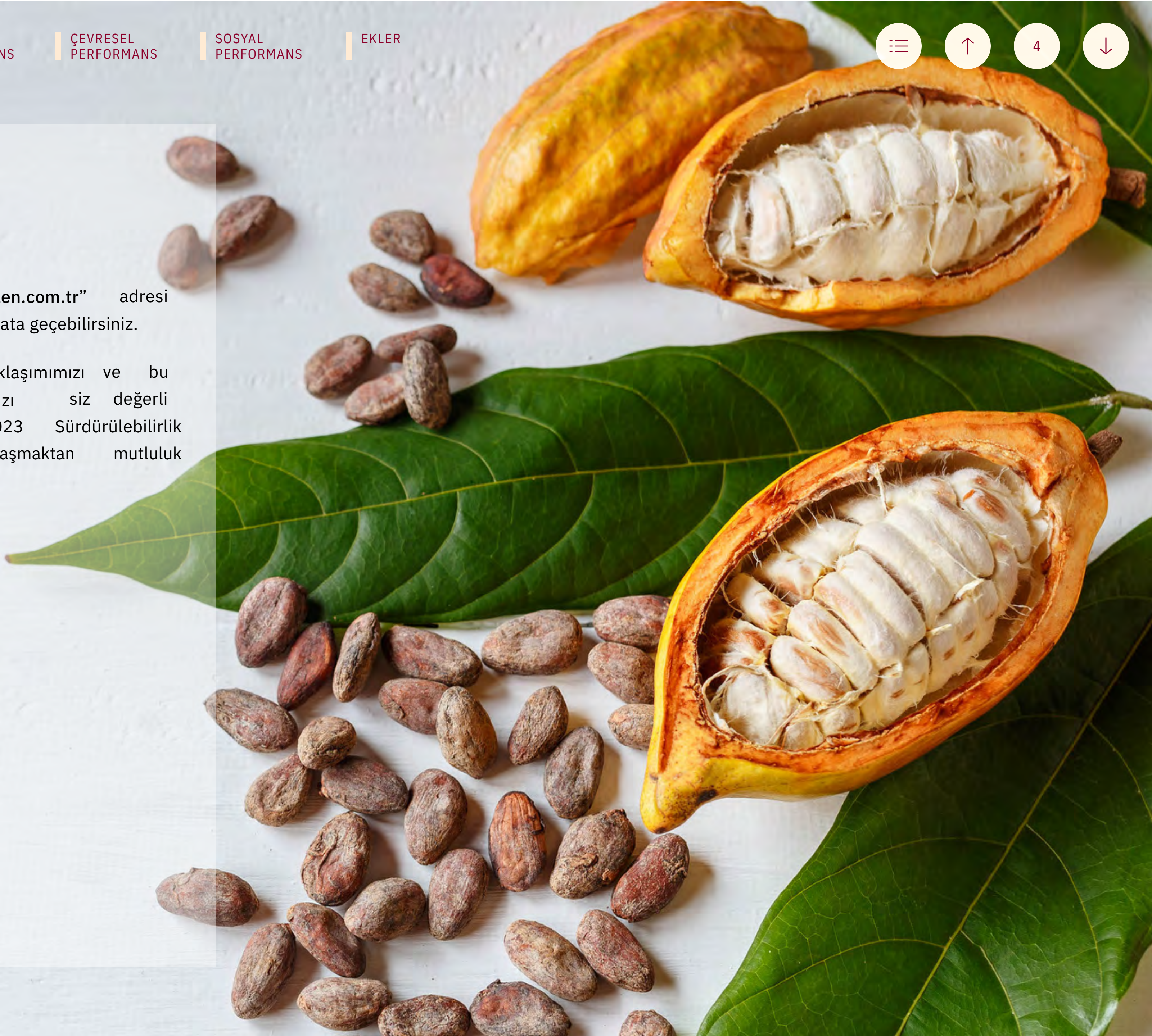
Şölen Çikolata Gıda Sanayi ve Ticaret A.Ş. (Şölen) olarak kurulduğumuz günden bu yana, insan ve inovasyon odaklı, etik, şeffaf, hesap verebilir ve sorumlu yönetim anlayışıyla faaliyetlerimizi sürdürüyoruz. Bu sene ilk defa yayımladığımız sürdürülebilirlik raporumuzda, yürüttüğümüz faaliyetlerin, sorumluluk alanlarımızın, şirketimizin strateji, yönetim ve performansının detaylarını bulabilirsiniz.

1 Ocak - 31 Aralık 2023 tarihleri arasında hayata geçirdiğimiz sosyal, çevresel ve yönetim alanlarındaki uygulamalarımızı açıkladığımız raporumuzun paydaşlarımızla aramızda bulunan güçlü güven duygusunu pekiştirmesini ve sektörümüzde örnek teşkil etmesini diliyoruz. Global Reporting Initiative (GRI) standartlarına uygun olarak hazırladığımız raporumuzun GRI İçerik Endeksini eklerde yer alan tabloda görebilirsiniz.

Sürdürülebilirlik raporumuzda yer verdiğimiz veriler aksi belirtilmediği müddetçe 2023 yılına ait performansımızı yansıtmaktadır. Raporumuz ile ilgili görüşlerinizi ve sorularınızı iletmek için

“surdurulebilirlik@solen.com.tr” adresi üzerinden bizimle irtibata geçebilirsiniz.

Sürdürülebilirlik yaklaşımımızı ve bu alandaki çalışmalarımızı siz değerli paydaşlarımızla 2023 Sürdürülebilirlik Raporumuzla paylaşmaktan mutluluk duyuyoruz.



Yönetim Kurulu Başkanımızın Mesajı

Değerli Paydaşlarımız,

Biscolata, Ozmo, Luppo, Boombastic, Chocodan's, Nutymax, Milango, Greta, Papita ve İkramlık markalarımızla dünya çapında başarı hikâyeleri yazıyoruz. 200'ün üzerinde ürün çeşidimizi 120'den fazla ülkeye ihraç ederek küresel pazarlarda büyük bir hızla büyümeye devam ediyoruz. Her geçen gün dünyada adından daha fazla söz ettiren bir marka olma yolculuğumuzu heyecanla sürdürüyoruz.

Sürdürülebilirlik, bu yolculuğumuzun pusulası. Bu bağlamda, ekonomik, çevresel ve sosyal etkimizi şeffaf bir şekilde paylaştığımız ilk sürdürülebilirlik raporumuzu sizlere sunmaktan mutluluk duyuyoruz.

Kurulduğumuz ilk günden bu yana, doğduğumuz topraklardan aldığımızı yine bu topraklara ekmeyi kendimize görev bildik. Kalite, gıda güvenliği ve inovasyonu odağımıza alarak yeni teknolojilere kesintisiz bir şekilde yatırım yapıyoruz ve ekonomik kalkınmayı destekliyoruz. Finansal başarımızın yanı sıra, etik, çevresel ve toplumsal sorumluluklarımızı da iş modelimizin ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz. Başta ülkemizin yeşil dönüşümü olmak üzere, çevresel ve sosyal açıdan sektörümüzde öncü olmayı hedefliyoruz.

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve Paris Antlaşması'nın küresel ısınmayı 1,5 °C ile sınırlandırma hedefi kapsamında, yeşil dönüşüm ve net sıfır yolculuğunda yürüttüğümüz çalışmalarımızı genişletiyoruz. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını (SKA) destekliyoruz. SKA 13: İklim Eylemi kapsamında, yenilenebilir enerji ve enerji verimliliği projelerimizi sürdürüyoruz. 2018'den bu yana yaptığımız iyileştirme çalışmaları ve yatırımlar sonucunda, üretim süreçlerimizde ton başına düşen elektrik tüketimimizi %16,5; ton başına düşen doğal gaz tüketim miktarımızı ise %7,5 azalttık. Ayrıca, üretim artışımıza rağmen Gaziantep'teki fabrikamızın yıllık enerji tüketimini %3 düşürdük.

Sürdürülebilir büyümemizin ve ülke ekonomisine sağladığımız katkının temel bileşenlerinden biri, inovasyona ve yeni teknolojilere olan hızlı adaptasyonumuzdur. Sürekli inovasyona dayanan iş modelimiz ve kalite çitasını yukarıya taşıyan yeni ürünlerimiz sayesinde rekabet gücümüzü ve küresel pazar payımızı arttırıyoruz. Bu kapsamda, Ar-Ge ve inovasyona her yıl ortalama 1,5 milyon USD yatırım yapıyoruz ve SKA 9: Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı'yı destekliyoruz.



SKA 12: Sorumlu Üretim ve Tüketim kapsamında ve çevre politikalarımız doğrultusunda, üretim faaliyetlerimizi sürdürürken tüm değer zincirimizde çevresel etkilerimizi en aza indirmeyi hedefliyoruz. Bu kapsamda pek çok proje geliştirdik ve yatırım yaptık. 2018-2023 arasındaki “Su Tüketim Azaltım Kobetsu Kaizeni” projemizle üretim tonu başına düşen su tüketimimizi %49,8 azalttık. 2021-2023 yıllarında Gaziantep ve Silivri fabrikalarında gerçekleştirdiğimiz “Sıfır Atık Projesi” ve “Ambalaj Gramaj Azaltım Çalışmaları” projeleriyle 84 tonun üzerinde atık azaltımı sağladık.

Dünya çapında bir marka olmanın mutlu ekip arkadaşlarıyla mümkün olduğuna inanıyoruz. Ekip arkadaşlarımızın ve değer zincirimizdeki tüm paydaşlarımızın daha iyi koşullarda çalışması ve kendilerini geliştirmeleri için alan yaratmayı görev biliyoruz. Kapsayıcılık, çeşitlilik ve eşitlik temelli insan kaynağımızı güçlendirmek ve değer zincirimizde fark yaratmak için gayret gösteriyoruz.

Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerimizi SKA 4: Nitelikli Eğitim odaklı yürütüyoruz. Geleceğimiz olan

çocuklarımızın modern ve nitelikli eğitime ulaşmalarını sağlamak amacıyla Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) ile çeşitli projeler geliştiriyor ve bu alanda çalışmalar yapıyoruz.

Şölen 2023 yılı Sürdürülebilirlik Raporumuzda, sürdürülebilirlik yolculuğumuzda kaydettiğimiz ilerlemeleri ve hedeflerimizi sizlerle paylaşıyoruz. Rapora katkı sağlayan tüm çalışma arkadaşlarımıza, tedarikçilerimize, iş ortaklarımıza ve daha güzel bir dünya için bize ilham veren müşterilerimize içtenlikle teşekkür ederiz. Kararlılıkla taahhütlerimize uygun şekilde ilerleyerek, sürdürülebilir bir gelecek için çalışmalarımızı sürdüreceğiz.

Saygılarımla,

İsmail ÇOBAN

Yönetim Kurulu Başkanı



Türkiye'nin cesur ve yenilikçi şirketi

Hakkımızda

Şölen Hakkında

Şölen Markaları Hakkında

Dünden Bugüne Şölen

2023 Yılında Rakamlarla Şölen

Misyonumuz ve Değerlerimiz

Kurumsal Üyeliklerimiz ve Ödüllerimiz

Şölen Hakkında

Türkiye'nin cesur ve yenilikçi şirketi

İlk üretim tesisimizi 1989'da Gaziantep'te kurduğumuz günden beri, insanların hayatındaki özel anları zenginleştiriyoruz. Bayramlardan özel günlere, günlük yaşantının her anında lezzetler sunuyoruz. Toplam 210 bin metrekarelik bir alanda yılda 120 bin tonluk üretimimizle atıştırmalık, çocuk ürünleri, hediyeelik ve ikramlık kategorilerinde Türkiye pazarındaki üç büyük oyuncudan biriyiz. 2024 yılında Gaziantep'te faaliyete geçireceğimiz 90 bin m2 kapalı alana sahip tesisimizle %70 kapasite artışı ve 500 kişilik ek istihdam sağlayacağız.

Üretime başladığımız ilk günden itibaren gıda güvenliği, inovasyon, hijyen ve kalite faaliyetlerimizin odak noktasını oluşturuyor. Yasal zorunlulukların ötesinde kalite ve gıda güvenliği standartlarımızı her gün yükseltiyoruz. Bu kapsamda, GFSI (Global Food Safety Initiative) onaylı gıda güvenliği BRCGS (British Retail Consortium Global Standards), IFS Food (International Food Standard) ve Sürdürülebilirlik kapsamında RA (Rainforest Alliance) Certificate, RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil) sertifikasyon sistemlerine sahiptir.

Ek olarak, ISO 50001:2018, ISO 9001:2015, ISO 22000:2018, ISO 27001:2013 ve Helal Sertifikalarımız bulunuyor. Ayrıca, 2023 yılında Türkiye'nin Çikolata Fabrikası olarak bilinen Gaziantep fabrikamızda ve İstanbul'daki tesisimizde üretim sürecimizi daha verimli ve etkin hale getiren Endüstri 4.0 yatırımımızı tamamladık.



Bugün 35 yılı aşkın tecrübemiz ve 2822 çalışmamız ile atıştırmalık, çocuk ürünleri, hediyeelik ve ikramlık ürünler kategorilerindeki zengin ürün portföyümüz ile hizmet veriyoruz.



Biscolata, Ozmo, Luppo, Boombastic, Chocodan's, Nutymax, Milango, Greta, Papita ve İkramlık markalarımızla 200'den fazla ürün çeşidini 120'den fazla ülkedeki tüketicilerimizle buluşturuyoruz.



Şölen Markaları Hakkında

Biscolata

Biscolata ile dolgu bisküvi pazarında en büyük 3. marka konumuna ulaştık. %90 marka bilinirliği ile Biscolata tüketiciler tarafından her geçen gün daha fazla tercih ediliyor.

Biscolata
2023'te
%60
tonaj büyümesi
sağladı.



Kaplamalı Çikolata Markaları: Boombastic, Nutymax, Papita

Çikolata kaplamalı ürünlerimiz; gençlerin dinamik yaşamlarına lezzetli ve pratik atıştırmalıklarıyla eşlik ediyor.

Rekabetin çok yoğun olduğu kaplamalı çikolata pazarı, toplam pazarın %33'ünü oluşturuyor. Şölen olarak üç markamızla kaplamalı pazarda öne çıkıyoruz.

Antep fıstığı kreması ve çıtır gofreti, enfes çikolata kaplamasının altında buluşturan Nutymax, geleneksel kanalda %33 tonaj büyümesi ile rekor kırıyor.

Renkli drajeleri, ktır bisküvisi ve leziz kremasıyla benzeri olmayan Papita pazardaki rakiplerinden ayırıyor.



Luppo

%90 marka bilinirliğine sahip olan Luppo, kakao kaplı bisküvi pazarında hem tonaj hem de ciro bakımından en büyük 2. markadır.

Luppo
2023 Yılında
966 Milyon TL
ciroya
ulaşan marka
oldu



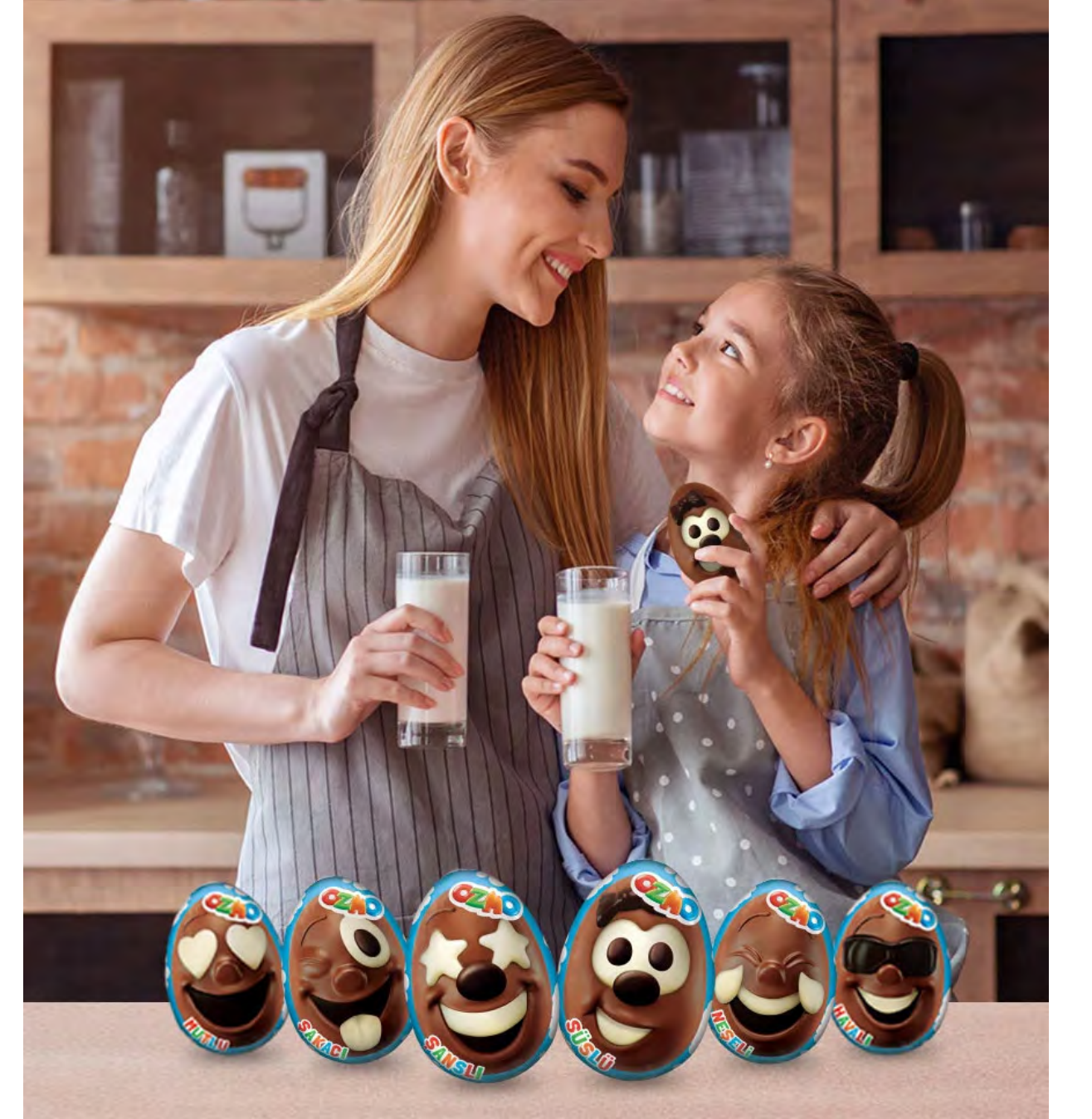
Ozmo

Ozmo, çocuk çikolatası pazarında %38,8'lik payla lider konumdadır. Ozmo'nun toplam cirosu 2023 senesinde bir önceki yıla göre %96,6, tonajı ise %23,1 oranında artmıştır.

Ozmo ile çocuklar eğlenirken yetkinliklerini de geliştirebilecekleri araçlar sunmayı amaçlıyoruz. Ürünlerimizdeki %100 çikolata ve süt içeriğiyle ebeveynlerin çocukları için tercih ettiği güvenli atıştırılabilir olmaya devam ediyoruz. Çocukların zihinsel ve motor becerilerini geliştirmeye yönelik, ebeveynlerin gönül rahatlığıyla çocuklarına oynatabileceği dijital oyun platformumuz Ozmo Adventure Land'i geliştirdik. Oyunu ve gelişimi destekleyecek araçlara ulaşmak her çocuğun hakkı; bu sebeple Ozmo Adventure Land ücretsiz olarak hizmet veriyor. Uygulamamızı hiçbir şekilde kişisel veri toplamaması ve saklamaması ilkesiyle tasarladık, çünkü bizim için çocukların güvenliği her şeyi üzerindedir.

Ozmo olarak, çocukların hayal gücünün gelişmesini destekliyoruz. Senaryodan, çizim aşamasına kadar tüm süreçlerinde uzman isimlerle iş birliği yaptığımız Ozmo Çizgi Film Serisi çocuklara iyi ve kötü ayrımını, arkadaşlığın, sevginin, dayanışmanın ve yardımlaşmanın önemini anlatıyor.

**OZMO,
çocuk çikolatası
pazarında lider
markamız**



Greta

Greta, Akdeniz'in doğal malzemelerini ve saf zeytinyağını kullanarak sağlıklı ve lezzetli ürünler sunuyor. Düşük yağ ve şeker oranına sahip ürünlerimiz aynı zamanda lif içeriyor. 2023 yılında, Greta'nın tonajı önceki yıla göre %51 arttı.

2023 yılında,
bir önceki seneye
göre
tonajı
%51
arttı



İkramlık

Pazar liderlerinden biri olarak hem lezzetli hem yenilikçi ikramlık ürünlerimizle uzman marka konumdayız. 2023'te bir önceki yıla göre ikramlık ürünlerimizde %34 tonaj artışı sağladık.

Bayramınız
Şölen
Ölsün!



Dünden Bugüne Şölen

2023

Gaziantep fabrikamızda 2018 yılından beri sürdürdüğümüz TPM çalışmaları kapsamında, Japon denetçi kuruluş Japan Institute of Plant Maintenance (JIPM) tarafından yapılan denetim sonucunda "Mükemmellik Ödülü" aldık.

Gaziantep'te 90 bin metrekarelik ek tesis yatırımına başladık.

Rusya bölge ofisimizi açtık.

"İyilik Şöleni" çatısı altında Gaziantep Nurdağı ve İslahiye'de çocuklar için OZMO Parklar açıldı.

Candy Industry tarafından belirlenen 2023 Global Top 100 Candy Companies'de 53. sıradayız.

2022

Marketing Türkiye The ONE Awards Bütünleşik Pazarlama Ödülleri'nde atıştırmalık kategorisinde ilk 3 şirket arasında yer aldık.

Capital tarafından yürütülen İş Dünyasının En Beğenilen Şirketleri araştırmasının bisküvi – çikolata kategorisinde ilk 3 şirketten biri olduk.

Elif ÇOBAN'ın, CEO'luk görevini Erdoğan ÇOBAN'a devretmesi ile Erdoğan ÇOBAN, Fortune Türkiye ve Ekonomist tarafından yayınlanan 40 Yaş Altı 40 CEO listelerinde yer aldı.

Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerimizi "İyilik Şöleni" çatısı altında birleştirdik.

2020

İstanbul fabrikamızda, 2014 yılından beri sürdürdüğümüz TPM çalışmalarında, Japon denetçi kuruluş Japan Institute of Plant Maintenance (JIPM) tarafından yapılan denetim sonucunda "Mükemmellik Ödülü"nü almaya hak kazandık.

2015

İstanbul Sanayi Odası'nın açıkladığı Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu sıralamasında 133. sıradan 117. sıraya yükseldik.

2014-2015 yılları arasında 4 ayrı fabrikamızı yeni bir yatırım aracılığıyla tek bir lokasyonda topladık.

2016

Ozmo TÜRKPATENT tarafından Tanınmış Marka olarak tescillendi. Ozmo, Şölen Ailesi'nde bu ünvana sahip ikinci marka oldu.

Luppo Sandviç Kek relansman kampanyası ile 2016 Effie Türkiye Reklam Etkinliği Yarışması'nda tatlı- tuzlu atıştırmalıklar kategorisinde Gümüş Effie Ödülü'nü kazandık.

Elif ÇOBAN, Fortune Dergisi tarafından yayımlanan En Güçlü 50 İş Kadını listesinde 28. sırada yer aldı.

Türkiye'nin sayılı Ar-Ge merkezlerinden biri olan Gaziantep Ar-Ge Merkezimiz faaliyete geçti.

2018

Türkiye'nin önemli ekonomi yayınlarından Platin'in düzenlediği Platin Global 100 Ödül Töreni'nde Endüstri 4.0 Özel Ödülü'ne layık görüldük.

Türkiye'nin en çok takip edilen ekonomi dergilerinden Capital tarafından 18 yıldır gerçekleştirilen İş Dünyasının En Beğenilen Şirketleri araştırmasında bisküvi - çikolata kategorisinde ilk 3 şirket arasında yer aldık.

2019

Marketing Türkiye ve pazar araştırmaları şirketi AKADEMETRE iş birliğinde düzenlenen The ONE Awards Bütünleşik Pazarlama Ödülleri'nde Yılın İtibarını En Çok Artıran Atıştırmalık Şirketi ödülüne layık görüldük.

Biscolata Mood, Amerika'nın en çok okunan gazetelerinden biri olan TODAY tarafından düzenlenen en iyi atıştırmalıkların seçildiği The Snackie Awards'ta Top Cookie seçildi.

2014

Türk Patent Enstitüsü tarafından Biscolata, Tanınmış Marka olarak tescillendi ve kendi alanında bu ünvana en kısa sürede sahip olan marka olarak tarihe geçti.

2013

Türkiye İhracatçılar Meclisi'nde ihracatta sektör lideri olduk ve 86. sıraya yükseldik.

Candy Industry Top 100 listesinde 10 sıra yükselerek 49. olduk.

Effie'de Biscolata Mood ve Ozmo Cornet ürünleri ile En İyi Yeni Ürün ödüllerini aldık.

2012

Milango, Turquality kapsamında düzenlenen Design Turkey yarışmasında ambalaj kategorisinde İyi Tasarım ödülüne hak kazandı.

2011

Şekerlemede dünyanın en önemli referans listelerinden Candy Industry Top 100 listesinde 59. sırada yer aldık.

Biscolata Pia ile MediaCat Dergisi'nin yaptığı sosyal medya araştırmasında Yılın Ürünü seçildik.

2010

Türkiye'nin çikolata ihracatında en yüksek hacmine sahip firması olduk.

1991

Türk devletlerine yaptığımız ihracat ile önemli hacimlere ulaştık.

1994

İstanbul ofisimizi açtık.

2007

Türkiye'nin önemli ihracat markalarının dâhil olduğu Turquality Programı'na seçildik.

2009

İstanbul Silivri'de Avrupa'nın en modern üretim tesislerinden birini kurduk ve unlu mamul üretimine başladık.

1989

Gaziantep'te ilk üretim tesisimizi kurduk.



2023 Yılında Rakamlarla Şölen

Başarı tutkusuyla süren büyüme yolculuğu



2023 yılındaki toplam üretim miktarımız **103.000 ton** olarak gerçekleşti.



Gaziantep üretim tesisimizin kapasitesini **100 milyon euro**'luk yatırım ile arttırıyoruz.



Candy Industry tarafından belirlenen 2023 Global Top 100 Candy Companies'de **53. sıradayız.**



2023'te ciromuz dolar bazında **%33 yükseldi** ve 480 milyon dolara ulaştı.



Ürün satışlarımız tonaj bazında **%18 arttı.**



Türkiye'nin en çok çikolata ihraç eden firması olarak Türkiye'nin En Büyük 500 Sanayi Kuruluşu listesinde **131. sırada** yer alıyoruz.



Türkiye'nin kg başına ortalama ihracat fiyatı 2,7 dolar iken, Şölen olarak inovatif ve katma değeri yüksek ürünlerimiz sayesinde, 2023 ihracat fiyatımızı kg başına **4,1 dolar** seviyesine yükselttik.



2023 yılı TL bazında **aktif büyüklüğümüz %75** oranında arttı.

Misyonumuz ve Değerlerimiz

Misyonumuz

Çikolata ve şekerleme sektöründe kuralları yeniden belirlemektir.



Değerlerimiz

Başarmaya Tutkuluyuz

Gözle görülür, fark edilir, sıra dışı başarılar elde etmek için kendimizi işimize adıyoruz. İşimize aklımız ve kalbimizle bağlanıp, yolculuğun keyfini çıkartıyor ve sonuca odaklanıyoruz. Yarattığımız başarılı sonuçların gururunu tüm paydaşlarımızla birlikte yaşıyoruz.

Fark Yaratırız

Cesaretle belirli riskleri alıyor ve hata yapmaktan çekinmiyoruz. Bu bağlamda, yaptığımız her işte fark yaratıyor; topluma, tüketicilerimize, iş ortaklarımıza ve çalışanlarımıza değer katıyoruz. Üstün kaliteli ürünlerimizi dünyaya sunuyor, tüketicilerimizi ödüllendiriyoruz.

Değerlerimize Bağlıyız

Birbirimize, iş ortaklarımıza ve tüketicilerimize karşı açık, içten, dürüst ve adil davranıyoruz. Geçmişten gelen değerlerimize saygı gösteriyoruz. Değer zincirimizdeki her bir bireyin itibarını en önde tutuyor, kararlarımızı, onlara karşı taşıdığımız sorumluluk bilinciyle alıyoruz.

Yüksek kalite ve gıda güvenliği standartlarımızı koruyarak, gerektiğinde risk alarak fark yaratmayı hedefliyoruz. Şeffaf ve etkin bir şekilde çalışarak sorumluluklarımızın bilincinde hareket ediyor, sürdürülebilir kalkınmayı destekliyoruz. Yenilikçi yaklaşımımız ve köklü kurum kültürümüzle teknoloji, gıda güvenliği ve inovasyon odaklı yatırımlar yaparak, topraklarımızdan elde ettiğimiz verimi tekrar ülkemize kazandırıyoruz.

Geleceği inşa ederken değer zincirimizi, toplumu ve çevreyi düşünerek hareket ediyoruz. Paydaşlarımızla dürüst ve adil bir ilişki kuruyoruz. Üretim gücümüzü değerlerimizle birleştirerek, kaliteli, güvenli ve yenilikçi ürünler geliştirirken paydaşlarımızla iş birliğimizi de güçlendiriyoruz.

Köklerimizden gelen değerler, gelecekteki başarılarımızın temelini oluşturmaya devam edecektir.

Kurumsal Üyeliklerimiz ve Ödüllerimiz

Üyeliklerimiz

- Türkiye İhracatçılar Meclisi
- Silivri Sanayi ve İş Adamları Derneği
- Güneydoğu Anadolu İhracatçı Birlikleri
- Gaziantep Sanayi Odası
- Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
- Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği
- İstanbul Sanayi Odası
- Tüm Gıda Dış Ticaret Derneği (TÜGİDER)

Ödüllerimiz

| Ödülün Adı | Ödül Yılı | Ödülü Veren Kurum | Ödülü Alan |
|---|-----------|------------------------------|------------------------|
| The ONE Awards Bütünleşik Pazarlama Ödülleri-Atıştırmalık Kategorisi İlk Üç | 2023 | Marketing Türkiye | Şölen |
| Youtube Leaderboard İlk 10 | 2023 | Youtube | Şölen, Biscolata |
| 2023 Global Top 100 Candy Companies – 53. Sıra | 2023 | Candy Industry | Şölen |
| İhracatın Yıldızları | 2023 | Türkiye İhracatçılar Meclisi | Şölen |
| En Beğenilen Şirketler | 2023 | Capital | Şölen |
| En Güçlü 50 Kadın | 2023 | Capital | Elif ÇOBAN Şölen |
| 40 Yaş Altı 40 CEO | 2023 | Ekonomist | Erdoğan ÇOBAN Şölen |

Köklü geçmişimizden aldığımız güçle fark yaratan markalara imza atıyoruz.

Kurumsal

Yönetim

Yönetim Kurulumuz ve Komitelerimiz

Gıda Güvenliği ve Kalite

Kurumsal Risk Yönetimi

Bilgi Güvenliği

İç Denetim

İş Etiği ve Uyum

Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele

Rekabete Aykırı Davranışlarla Mücadele

Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi

Kurumsal Bakışımız

Tüm dünyada yasalara uyarak toplumsal ve çevresel değerlere saygı içerisinde faaliyet gösteriyoruz.

Atıştırmalık sektöründeki yükselişimizin temelinde etik değerlerimiz ve kaliteli ürünlerimiz bulunuyor.

Ar-Ge ve kaliteye yaptığımız yatırımlarla bir yandan yenilikçi ürünler geliştirirken diğer yandan içerisinde bulunduğumuz topluma katma değer yaratıyoruz. Büyüme hedeflerimizi gerçekleştirirken risklerimizi de kontrol altında tutuyoruz.

Kurumsal yapımızı düzenli olarak gözden geçirip daha da iyi seviyelere ulaştırmaya çalışıyoruz.



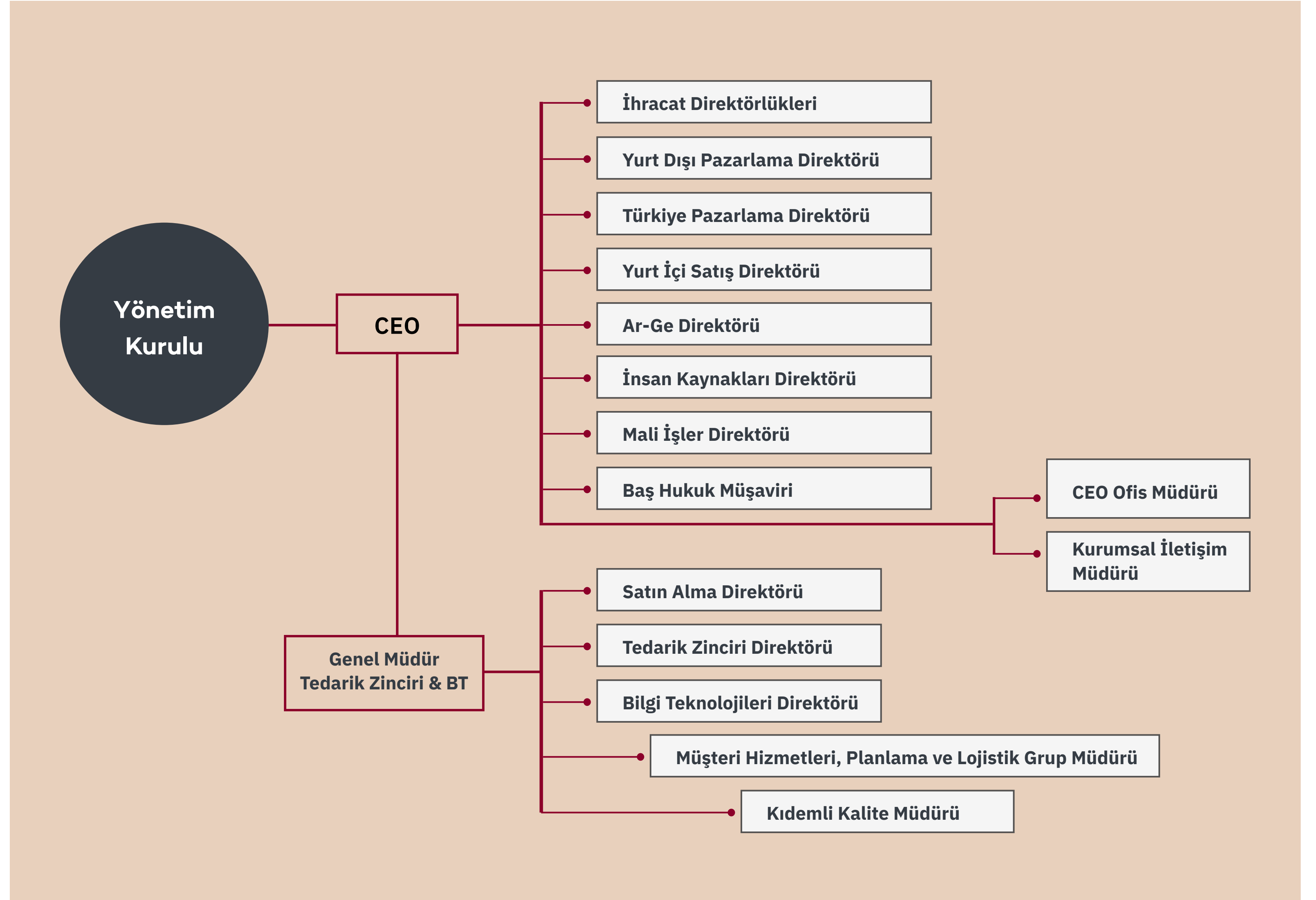
Organizasyon Yapımız

Yönetim Kurulumuz 1'i bağımsız üye olan 6 kişiden oluşuyor. Yönetim Kurulumuza bağlı Kurumsal Denetim, Yatırım ve Bilgi Teknolojileri Komitelerimiz bulunuyor.

Kurumsal Denetim Komitemiz, şirketimizin finansal ve operasyonel faaliyetlerinin sağlıklı ve şeffaf bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla finansal raporların doğruluğunun ve bütünlüğünün denetlenmesinden sorumludur. Komitemiz ayrıca risk yönetimi ve iç denetim sistemlerini düzenlemek, iç ve dış denetim süreçlerinin sağlıklı bir şekilde işlenmesini sağlamakla görevlidir. Komitemiz 7 kişiden oluşuyor. Her ay toplanan Komite doğrudan Yönetim Kurulumuza raporlama yapıyor.

Yatırım Komitemiz, şirketimizin stratejisi ve hedefleri doğrultusunda ihtiyaç duyulan yatırımların belirlenmesi, önceliklendirilmesi ve yatırımların planlanan zaman, bütçe, kalite ve verimlilik standartlarında gerçekleşmesini sağlamakla yükümlü. Komitemiz 7 üyeden oluşuyor ve her ay düzenli olarak toplanarak doğrudan Yönetim Kurulumuza raporlama yapıyor.

Bilgi Teknolojileri Komitemiz, karar verme ve denetim süreçlerini destekleyecek doğru ve hızlı bilgi akışının sağlanmasına yönelik bilgi teknolojileri altyapısının örgün ve güncel olmasının sağlanmasından ve ihtiyaç duyulan bilgi teknolojileri yatırımlarının planlanmasından sorumludur. Komitemiz 7 üyeden oluşuyor ve her ay düzenli olarak toplanarak doğrudan Yönetim Kurulumuza raporlama yapıyor.



Gıda Güvenliği ve Kalite

Gıda sektöründe öncü bir firma olarak tüketicilerimize karşı sorumluluğumuzun bilincindeyiz. Kurulduğumuz ilk günden beri Gıda Güvenliği ve Kalite yönetimi iş modelimizin temelini oluşturuyor.

Kalite ve gıda güvenliği yaklaşımımızın iki temel bileşeni bulunuyor:

- Üretim süreçlerimizin ve ürünlerimizin uluslararası gıda güvenliği ilkelerine ve düzenlemelere uygunluğunun iyi üretim uygulamaları ile sağlanması,
- Teknolojiye ve inovasyona yaptığımız yatırımlarla kalite ve gıda güvenliği alanında gelişimin ve sürdürülebilirliğin desteklenmesi.

Gıda güvenliğinde sıfır hata için gerekli mekanizmaları kurduk ve geliştirmeye devam ediyoruz. Kalite ve gıda güvenliği yaklaşımımızı süreçlerimize entegre etmek amacıyla Şölen Çikolata Gıda Güvenliği İyi Üretim Kurallarımızı oluşturduk. Tüm çalışanlarımızı ve ilgili paydaşlarımızı bu kurallara uyulması yönünde bilgilendiriyoruz. Gıda güvenliğinin önemli bir parçası olan hijyen ve pest kontrol uygulamalarını tedarik zincirimizin tüm aşamalarında özenle uyguluyoruz.

Ürünlerimizin güvenli ve kalite standartlarına uygun olmasını güvence altına almak için gerekli olan tüm şartları sağlıyoruz ve düzenli kontroller gerçekleştiriyoruz. Müşterilerimizin geri bildirimlerini titizlikle inceliyor, kök nedenin çözümüne yönelik aksiyonlar alıyoruz.

Kalite ve gıda güvenliği yaklaşımımızı süreçlerimize entegre etmek amacıyla Şölen Çikolata Gıda Güvenliği İyi Üretim Kurallarımızı oluşturduk.

Gıda Güvenliğinde en önemli unsur olan hijyen şartlarını tedarik zincirimizin her aşamasında sağlıyoruz.



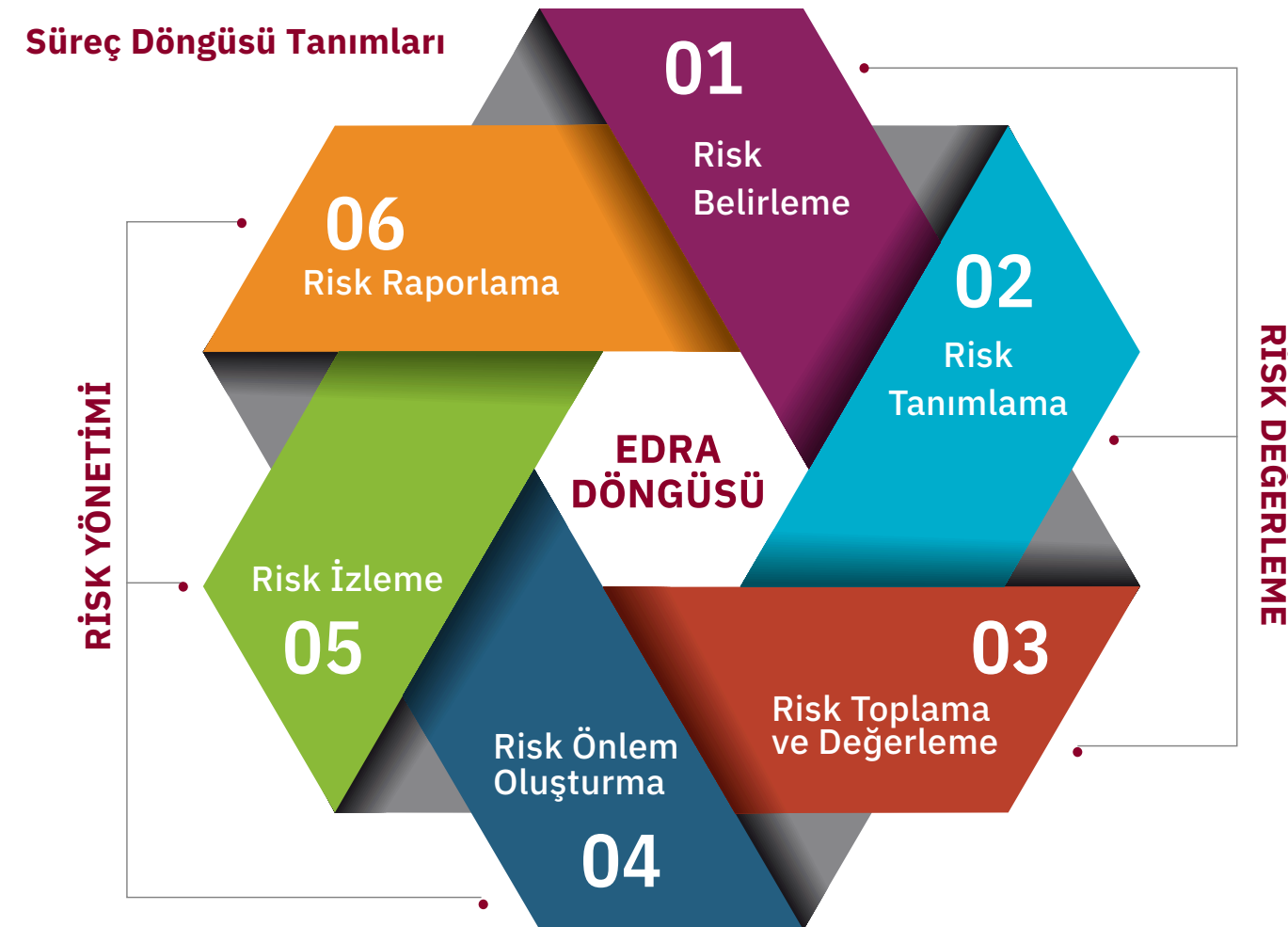
Kurumsal Risk Yönetimi

Risk Erken Tespit, İzleme ve Önlem Oluşturma sürecimiz şirketimizin faaliyetlerini etkileyebilecek riskleri belirleyerek, önemli boyuttaki ve olasılıktaki risklere odaklanır. Riskleri azaltmak, kabul etmek, transfer etmek veya kaçınmak gibi farklı yaklaşımları içeren stratejilerin belirlenmesini ve politikaların geliştirilmesini sağlar. Ayrıca şirketin risk profilini sürekli olarak gözden geçirerek günceller.

Süreç kapsamında, şirketimiz için önemli ve olası tehdit oluşturan durumları önceden tespit etmeyi ve önlem almayı amaçlıyoruz. Risklerin belirlenerek, şirket yönetiminin ve karar alıcıların sürekli ve sistematik bir yapı içinde bu risklere odaklanmasını sağlıyoruz. Tüm yönetim kademeleri, mevcut ve potansiyel risklerin tanımlanması, analiz edilmesi, raporlanması ve eyleme geçirilmesini sağlayacak bu sürecin yürütülmesinden sorumludur.

Risk süreçleri kapsamında Denetim Komitemiz, Hukuk/Uyum Komitemiz ve diğer Yönetim Kurulu organlarımız, şeffaf bir yönetim anlayışı içinde, koordineli bir şekilde çalışarak, kısa ve uzun vadeli taktiksel ve yapısal önlemleri planlar. Süreçleri Risk Komitemiz yönetir. Risk Komitemiz 2 yönetim kurulu üyemizden oluşur. Komitemiz bu süreçleri doğru yönetebilmek adına dönemsel izleme süreç ve araçlarını belirler ve sorumlu atar.

Şölen Risk Erken Tespit, İzleme ve Önlem Oluşturma Metodolojimiz



Kurumsal risk yönetimi metodolojimiz Early Detection and Risk Assessment (EDRA) döngüsüne dayanıyor ve iki ana aşaması bulunuyor. Bunlar Risk Değerleme ve Risk Yönetimi süreçleridir. Sistemimiz 6 adımdan oluşuyor.

- 1 Risk Belirleme: Kurumsal hedeflerimizi etkileyen riskleri belirliyoruz.
- 2 Risk Tanımlama: Hedefler ve riskleri iş tanımlarıyla ilişkilendiriyoruz. Tehdit ve fırsatların kök nedenlerini belirliyoruz. Pestel Analizi temel alınarak risk kategorileri oluşturuyoruz.
- 3 Risk Toplama ve Değerlendirme: Risk olasılıklarını ve risk etki sınıflarını tespit ederek, risk envanteri ve risk haritası oluşturuyoruz.
- 4 Risk Önlem Oluşturma: Risk yönetimi kapsamında, risklere önlem oluşturma adımında tespit edilmiş risklerin ortadan kaldırılması ya da azaltılması için uygulanacak çeşitli risk cevap senaryoları hazırlıyoruz.
- 5 Risk İzleme: Risk izleme matrisi oluşturup aksiyon takibini yapıyoruz.
- 6 Risk Raporlama: Aksiyonlara ilişkin son durumu 3 aylık periyotlarda tespit ediyor ve raporluyoruz.

Her altı ayda Yönetim Kurulumuza, Risk Komitesi Faaliyet Raporumuzu sunuyoruz. İcra Kurulu düzeyinde çalıştay yapılıyor ve sonuçları Yönetim Kurulumuz tarafından değerlendiriliyor. Ayrıca, sıra dışı durumlar için planlı risk yönetim senaryolarımızı oluşturup her altı ayda bir risk matrisimizi güncelliyoruz.

Bilgi Güvenliği



Kurumumuz bünyesinde kullandığımız ve yarattığımız bilgilerin sınıflandırılması, gerekenlerin gizliliğinin korunması, içeriğinin doğru ve tam olması, gerektiğinde tüm ilgililerin yetkileri dâhilinde erişilebilir olmasını sağlayan ISO 27001 standardına uygun ve etkin olarak yönetilen bir Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemimiz bulunuyor. Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemimiz ve Bilgi Güvenliği politikamız kapsamında bilgi çeşitlerini tanımlayıp gizlilik, bütünlük ve erişilebilirlik ile ilgili güvenlik risklerini düzenli olarak analiz ediyoruz. Belirlenen riskleri ortadan kaldırmak veya kabul edilebilir seviyeye indirmek üzere etkin bir bilgi güvenliği risk yönetimi yürütüyoruz.

Çalışanlarımızın bilgi güvenliğine yönelik rol ve sorumlulukları hakkında bilincini ve farkındalığını arttırmak üzere düzenli eğitim düzenliyoruz. Ek olarak, ulusal ve uluslararası düzenlemelerle küresel gelişmeleri takip ederek, sistemlerimizi düzenli olarak geliştiriyor ve güncel tutuyoruz. Kritik süreçlerin devamlılığını sağlamak üzere uygun iş sürekliliği planları ve sistemleri geliştiriyor ve uyguluyoruz. Bilgi güvenliği ihlallerini yönetmek için gerekli önlemleri alarak, periyodik olarak güvenlik kontrol hedefleri belirliyor, bilgi teknolojisi sistemlerimizi düzenli denetlemelerle ve gözden geçirmelerle iyileştiriyoruz.

Bilgi güvenliği yönetiminin ayrılmaz bir parçası olarak Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) kapsamındaki yükümlülüklerimizi büyük bir ciddiyetle ele alıyoruz. 2018 yılında Hukuk Birimimiz tarafından hazırlanmış olan KVKK Politikamız tüm çalışanlarımızın erişimine açıktır. KVKK'ya uyum sürecinde veri toplama ve işleme faaliyetlerimizi şeffaf bir şekilde yürütüyor, paydaşlarımızın veri haklarına saygı gösteriyor ve bu verilerin güvenliğini sağlamak için sürekli iyileştirmeler yapıyoruz.



İç Denetim

Sürdürülebilir ve kârlı büyümemizi desteklemek ve kurumsal yapımızı güçlendirmek amacıyla; İç Denetim birimimiz, İç Denetim Yönetmeliği doğrultusunda, kontrol sistemlerinin etkinliğini ve yeterliliğini değerlendirerek, iç ve dış risklerin tespit edilmesine yönelik süreçlerin kurumumuz genelinde uygulanmasını sağlıyor.

İç Denetim Birimimiz Yönetim Kuruluna bağlıdır. Denetlediği süreçler ve birimlerde doğrudan denetleme yetkisi bulunmaktadır. İç denetim faaliyetlerimizi, Denetim Komitesi tarafından onaylanan ve kurumsal risk yönetimi çerçevesinde belirlenen riskler ile kurum strateji ve hedefleri doğrultusunda yıllık olarak oluşturulan İç Denetim Planı kapsamında yürütüyoruz.

Gerçekleştirdiğimiz denetimlerde süreç riskleri ve fırsatlarının yanında, etik kurallara uyumu, rüşvet ve yolsuzluk gibi kurumsal yönetim ilkeleri süreçlerine bağlılık, çalışan hakları, iş sağlığı ve güvenliği gibi sosyal konular ile çevresel konuları da değerlendiriyoruz. Ayrıca gerçekleştirilen tüm denetimlerde hata, hile, usulsüzlük ve yolsuzluk risklerini de inceliyoruz.

İç denetimler sonucunda tespit edilen bulgular için iyileştirme planları oluşturuyoruz. Her denetim sonucunda İş Akış ve Doküman Yönetim Sistemimiz (eBA) üzerinden aksiyon takip süreci başlatıyoruz. Bulguları üç önem derecesine göre sınıflandırıyoruz:

İyileştirme planlarında, A derece bulgular için 1 ay, B derece bulgular için 3 ay ve C derece bulgular için 6 ay aksiyon alma süresi veriyoruz. İyileştirme planlarında belirlenen tarihlere uyulmaması durumunda, sistem üzerinden otomatik olarak ilk gecikme ayında CEO ve ikinci gecikme ayında Denetim Komitesi onayı talep ediyoruz.

İyileştirme planlarına ilişkin güncel durum bilgisi ve raporlar İş Akış ve Doküman Yönetim Sistemimiz (eBA) üzerinden takip ediyoruz. Denetim sonuçları ve aksiyon planına ilişkin güncel durum aylık olarak Denetim Komitesi aracılığı ile Yönetim Kuruluna raporluyoruz.

01**A DERECE:**

Risk seviyesi en yüksek ve hızlıca önlem alınması gereken bulgular

02**B DERECE:**

Orta seviyede riskli ve aciliyeti olan bulgular

03**C DERECE:**

Bulgularda aciliyeti olmayan ancak iyileştirilmesi süreçlerin daha verimli olmasını sağlayacak ve riski en aza indirecek bulgular

2023
yılında**80 adet**
iç denetim
gerçekleştirdik.

İş Etiği ve Uyum

İş etiğinin bir kurumun müşterileri ve çalışanları nezdinde güvenilirliğini inşa ederek, sürdürülebilir başarısının temel taşı oluşturdugunu düşünüyoruz. Şölen olarak, faaliyetlerimizin ve uygulamalarımızın yasal düzenlemelerle ve iş etiğiyle uyumlu olmasına azami özen gösteriyor, çalışanlarımıza adil ve güvenilir bir iş ortamı sağlamayı önceliklendiriyor, ayrımcılığa kesinlikle yer vermiyoruz. Birbirimize, iş ortaklarımıza ve tüketicilerimize karşı açık, içten, dürüst ve adil davranıyoruz. Geçmişten gelen değerlerimize saygı gösteriyoruz. Değer zincirimizdeki her bir bireyin itibarını en önde tutuyor ve kararlarımızı, onlara karşı taşıdığımız sorumluluk bilinciyle alıyoruz.

Değerlerimize Bağlıyız

Birbirimize, iş ortaklarımıza ve tüketicilerimize karşı açık, içten, dürüst ve adil davranırız. Geçmişten gelen değerlerimize saygı gösteririz. Değer zincirimizdeki her bir bireyin itibarını en önde tutar, kararlarımızı, onlara karşı taşıdığımız sorumluluk bilinciyle alırız.

Şölen Etik ve Uyum Yönetimi El Kitabımız çalışanlarımızın günlük operasyonlarda görevlerini yerine getirirken uymaları gereken etik ilkeleri ve çalışma düzenine ilişkin kuralları, nelere dikkat etmeleri gerektiği, müşteriler ve tedarikçilerle nasıl etkileşimde bulunacakları ve meslektaşlarıyla nasıl bir ilişki içinde olmaları gerektiği gibi konulardaki temel beklenti ve ilkeleri içeriyor.

Şirketimizde etik kurallara ilişkin süreçlerimizi Genel Müdürümüz, İnsan Kaynakları Direktörümüz, Baş Hukuk Müşavirimiz ve Baş Denetçimizden oluşan Etik Kurulumuz yönetiyor. Kurulumuz etik kurallara uyum için sistemin kurulması, yönetişimin oluşturulması, gerekli araç ve eğitimin sağlanması ile mekanizmanın işletilmesi ve sorumluların belirlenmesi sorumluluğunu üstleniyor.

Çalışanlarımızın Şölen Etik ve Uyum Yönetimi El Kitabına aykırı bir durum yaşamaları ya da böyle bir durumu tespit etmeleri halinde çekinmeden sorularını, görüşlerini ve kaygılarını paylaşabilecekleri Etik Hattımız (etikhatti@solen.com.tr) bulunuyor. Etik Hattımıza yapılan bildirimler doğrudan İnsan Kaynakları Biriminden ilgili yöneticimize ve Etik Kurulumuza iletiliyor. Bildirim ve soruşturma sürecinde gizlilik, tarafsızlık ve etik ilkelerin takibi son derece kritik bir konudur. Hem bildirimde bulunan hem de süreci yöneten kişiler bu konuya özen göstermekle yükümlüdür. Ayrıca, etik hatta bildirimde bulunan çalışanlarımıza yönelik uygulanacak her türlü baskı ve iş ahlakı ihlalini misilleme olarak kabul ediyor ve tespiti halinde ilgili politikayı uyguluyoruz. Soruşturma neticesinde, etik kurallarımıza aykırılık tespit edilirse Disiplin Yönetmeliği sürecini işletiyoruz. Etik kurallarımızı kasıtlı olarak ihlal eden kişilerin geçmişteki başarıları ve olumlu iş performansları alınan karar üzerinde kısmen veya tamamen bir affa yol açamaz.

Etik Kurallarımız

- ✓ Müşterilerimizden para veya kıymetli evrak almayız, müşteri adına herhangi bir ödeme yapmayız.
- ✓ Tedarikçilerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmesini, iş ahlakı ve yolsuzlukla mücadele prensiplerine uygun davranmalarını teşvik ederiz.
- ✓ Tüm faaliyetlerimizi yasalar ve uluslararası hukuka uygun yürütür, istenen bilgileri zamanında sunarız.
- ✓ Mevzuatın sınırları dışında, rakiplerle rekabeti engelleme ya da kısıtlama amacını taşıyan anlaşmalar yapmayız.
- ✓ Şirketimizin fikri mülkiyet haklarını korur ve yazılı onay almadan paylaşmayız. Diğer firmalara ait fikri mülkiyet haklarını yetkisiz kullanmayız.
- ✓ Şirket varlıklarını amacına uygun kullanır ve amaç dışı kullanımları yöneticimize yazılı olarak bildiririz.
- ✓ Bilgiyi korumak için Bilgi Güvenliği Politikasına uygun hareket ederiz.
- ✓ Sorumluluklarımızı bilir, zamanımızı verimli kullanırız.
- ✓ Güvenlik tehdidi veya doğal afet durumlarında gerekli tedbirleri alır ve acil durum planına uyarız.
- ✓ Finansal bilgilerin, ticari sırların, şirketin gizli bilgilerinin korunmasını sağlarız.
- ✓ Sosyal medyada şirket itibarına olumsuz etki yapabilecek paylaşımlarda bulunmayız.
- ✓ Herhangi bir medya kuruluşuna şirket Üst Yönetiminin onayı olmadan bilgi, demeç ve röportaj vermeyiz.
- ✓ Şirket çıkarlarını kişisel çıkarlarımızın önünde tutar, çıkar ilişkisi nedeniyle menfaat sağlamayız.
- ✓ Kurum dışında başka bir işte çalışmayız, özel durumlarda (proje, danışmanlık, vs.) üst yöneticimize yazılı bilgi veririz.
- ✓ Şahsi olarak çalıştığımız sosyal sorumluluk projelerinde şirket menfaatine aykırılıkları yöneticimize bildiririz.
- ✓ Şirket menfaat ve kaynaklarını siyasi çıkarlarımız için kullanmayız, iş yerinde siyasi propaganda yapmayız.
- ✓ Şirketi yükümlülük altına sokacak hiçbir hediye, para, mal, bedava tatil ve özel indirimleri kabul etmeyiz. (Özel günlerde alınan kitap, ajanda, çiçek ve çikolata gibi hediyeler hariçtir.)
- ✓ Devlet kurumlarıyla ilişkilerimizde bir menfaat sağlamak veya kararları lehimize çevirmek için hediye veya ödeme vermeyiz, teklif etmeyiz.
- ✓ Bağış ve yardım başlığı altında bile olsa ayrıcalıklı muamele gibi faydalar sağlamayız ve teklif etmeyiz.
- ✓ Kolaylaştırma amaçlı ödemeler yapmayız.
- ✓ Müşteriler, tedarikçiler, bayiler ve şirketin ticari ilişki taraflarından şahsi olarak borç, finansal garanti veya kefalet almayız.
- ✓ Gerçek/tüzel kişiye veya kamu kurumuna rüşvet teklif etmeyiz ve almayız. Yolsuzluğa alet olmayız.

Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele

Şirket politikamız ve kültürümüz gereği, hiçbir suretle rüşvet ve yolsuzluğa mahal vermez ve hoşgörü göstermeyiz. Etik ve Uyum Yönetimi El Kitabımızda, çalışanlarımızın yolsuzlukla mücadele ve rüşvetle ilgili düzenlemelere tam uyum sağlamaları gerektiği, çalışanlarımızın görevlerini yerine getirirken herhangi bir kişiye veya kamu kurumuna rüşvet teklif edemeyeceği, rüşvet ve benzeri çıkarlar elde edemeyeceği ve yolsuzluk yapamayacağı açık ve kesin olarak ifade edilir. Şüpheli bir durumda Etik Hat ya da şikâyet e-maili üzerinden ihlal bildirimini yapılması tüm çalışanlarımızın yükümlülüğüdür. Bildirilen vakalar, bağımsız bir şirket tarafından araştırılıyor ve sonuca bağlı olarak tarafımızca gerekli disiplin süreci ve yasal süreçler işletiliyor.

Dış İlişkiler Kurallarımız kapsamında, tedarikçilerimiz ve aday tedarikçilerimizle ilişkilerimizde rüşvet ve yolsuzlukla ilgili gereken özeni gösteriyoruz. Tedarikçilerimize karşı dürüst ve adil bir yaklaşım benimsiyor, taahhütlerimizi zamanında ve titizlikle yerine getirmeye özen gösteriyoruz. Çalışmayı düşündüğümüz tedarikçilerle ilgili olarak detaylı inceleme ve değerlendirmeler yapıyoruz. Tedarikçilerimizin yasal yükümlülüklerini yerine getirmelerini titizlikle takip ediyor, iş ahlakına ve yolsuzlukla mücadele ilkelerine uygun davranmalarını sağlamak için gerekli adımları atıyoruz.

İç denetimlerimiz kapsamında hile, usulsüzlük ve yolsuzluk tespitine yönelik incelemelerimiz yer alıyor. Ayrıca tespit edilen yolsuzluk vakalarını azaltmak ve ileride oluşabilecek riskleri belirlemek için Denetim Komitemiz tarafından yolsuzluk risk değerlendirmesi gerçekleştiriliyor.

Rekabete Aykırı Davranışlarla Mücadele

Rekabet hukukuna tam uyum göstermeye özen gösteriyoruz. Kurumsal kültürümüzde yer alan değerler çerçevesinde paydaş ilişkilerimizi şeffaf bir şekilde yönetiyor, çıkar çatışmalarını önüyor ve yasalara aykırı davranışları engelliyoruz. Tüm çalışanlarımız Hukuk Birimimiz tarafından hazırlanan Rekabet Hukuku Uyum Kılavuzu'nda belirlenen kurallara uymakla yükümlüdür.

Rekabet Hukuku Uyum Kılavuzu ile çalışanlarımıza Rekabet Hukuku kapsamında uyulması gereken kuralları, kaçınılması gereken durumları, olası riskleri ve karşılaşılabilecek muhtemel senaryoları açıklıyor; Rekabet Hukuku'nun ana ilkelerini, ihlalleri, riskleri, yaptırımları ve muhtemel yerinde incelemelerde nasıl hareket edilmesi gerektiğini kapsamlı bir şekilde ele alıyoruz. Bu kılavuzla tüm yönetici ve çalışanlarımızın Rekabet Hukuku çerçevesindeki sorumluluklarının ayrıntılı bir biçimde açıklanmasını amaçlıyoruz.

Yönetim Kurulumuz ve CEO'muz başta olmak üzere, tüm birimlerimiz ve çalışanlarımız Rekabet Hukuku kapsamındaki düzenlemeleri ve şirket kurallarını uygulamakla sorumludur. Yöneticilerimiz yaptıkları iş ve işlemlerin Rekabet Hukuku'na aykırı olmadığından emin olmalıdır.

Rekabet Hukuku açısından risk oluşturabilecek bir eylemin tespit edilmesi durumunda Hukuk Birimimiz gerekli önlemleri alıyor. Ayrıca şirketimizde herhangi bir birim rekabete aykırı olabileceğini düşündüğü bir durum tespit ederse, durumu Hukuk Birimize bildirmekle yükümlüdür. Hukuk Birimiz değerlendirmesi durumunda risk tespit ederse eyleme derhal son verilmesi için yazılı bildirim yapıyor. Eylemin sürdürülmesi veya tekrarı halinde Disiplin Yönetmeliği süreçlerimiz uygulanıyor.

Rekabet Hukuku'na ilişkin süreçleri Hukuk Birimimiz yönetiyor ve bu konuda doğrudan CEO'muza raporlama yapıyor. Hukuk Birimimiz, ayrıca Rekabet Hukuku ve rekabete aykırı davranışlarla mücadele eğitimlerinin verilmesi ve ilgili dokümantasyondan da sorumludur.

Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi

Tedarik zinciri yönetimi yaklaşımımız üretimden son tüketiciye ulaşana kadar olan tüm süreçlerimizi kapsıyor. Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Prosedürümüz kapsamında, çevresel sürdürülebilirlik, etik, sosyal sorumluluk, çalışan hakları, insan hakları ve ekonomik kalkınma gibi önemli unsurları ele alıyoruz.

Tedarikçilerimiz gıda güvenliği, çevresel ve sosyal konularda değerlendiriyoruz. Tedarikçilerimizin, Ethical Trading Initiative kurallarını benimsemesini istiyoruz.

Tüm aday ve onaylı tedarikçilerimiz, Şölen kalite gerekliliklerine uygun olarak tedarikçilerin risk grubuna göre haberli ya da habersiz olarak denetime tabi tutuluyor. Denetim sonucunda kalite sistemimizin gerekliliklerini yerine getiremediği tespit edilen ve istekli tedarikçilerimiz geliştirme programına dahil ediliyor. Gelişim programında başarılı olamayan tedarikçilerimiz ile iş birliğini sonlandırıyoruz.

2023 yılında yurt içinde 6 tedarikçimizle iş ilişkimizi kalite ve tedarik sorunlarına bağlı olarak keserken, yurt dışında 34 ve yurt içinde 158 yeni tedarikçiyle çalışmaya başladık.

Çevresel sürdürülebilirlik performansımızı iyileştirmek ve sorumlu bir üretim modeli uygulayarak karbon ayak izimizi ve çevresel etkilerimizi azaltmak için 2018 yılında Yeni Ekipman Satın Alma Teknik Şartnamemizi uygulamaya aldık. Bu kapsamda, satın alınan tüm motor ve pompa cihazlarında enerji verimliliğine yönelik çevreci kriterler belirlenerek alımlar yapıyoruz. Alınan tüm cihazların CE belgesine sahip olmasına, A enerji sınıfı verimlilik düzeyinde ve kullanılan asenkron motorların IE3 verimlilik sınıfında olmasına dikkat ediyoruz.

Yeşil satın alma oranımızı arttırmak için çalışıyoruz. Bu kapsamda 2023 yılı içinde:

- 2023 yılında kağıt ve karton ihtiyacımızın %5'ini Forest Stewardship Council (FSC) belgeli ürünlerle tedarik ettik.
- Kakao grubunda ise, Rainforest Alliance kapsamında RA belgeli düzenli alımlar yapıyoruz. 2023 yılında 2.148.000 Euro değerinde 580 ton satın alma yaptık.
- RSPO Palm Yağı Tedarik Zinciri Sertifikasyon Sistemi ile 2023 yılında yaklaşık 860 ton civarında alım yaptık.
- Ambalaj grubu içerisinde 2023 bütçesinde geri dönüşüme uygun olan malzeme grubumuzun oranı %91'dir. Ayrıca Biotwist ve Bio bozunur poşet çalışmalarımıza devam ediyoruz.
- Tüm motor ve pompa satın almalarda cihazların sınıfında en yüksek enerji verimliliği seviyesinde olması kriterlerimizden biridir.

| 2022 yılına göre tedarikçilerle ilgili önemli değişiklikler | İş ilişkisi kesilen tedarikçi sayısı | Yeni çalışılmaya başlanan tedarikçi sayısı |
|---|--------------------------------------|--|
| Yurt Dışı | 0 | 34 |
| Yurt İçi | 6 | 158 |
| 2021 yılına göre tedarikçilerle ilgili önemli değişiklikler | İş ilişkisi kesilen tedarikçi sayısı | Yeni çalışılmaya başlanan tedarikçi sayısı |
| Yurt Dışı | 0 | 23 |
| Yurt İçi | 13 | 145 |
| 2020 yılına göre tedarikçilerle ilgili önemli değişiklikler | İş ilişkisi kesilen tedarikçi sayısı | Yeni çalışılmaya başlanan tedarikçi sayısı |
| Yurt Dışı | 0 | 30 |
| Yurt İçi | 6 | 101 |

Tedarikçi Seçim Kriterlerimiz

Tedarikçi standartlarımız ve seçim kriterlerimizin yer aldığı Şölen Tedarikçileri için Kalite Gereklilikleri dokümanı satın alma sözleşmelerimizin bağlayıcı bir parçasıdır.

Tüm ham madde tedarikçi ve aday tedarikçilerimizden GFSI (The Global Food Safety Initiative) Onaylı Belge talep ediyoruz. Birincil ambalaj malzemesi tedarikçilerimizden BRC/IoP Global Ambalaj Standardı, IFS Pack, FSSC 22000 ve SQF sertifikalarını almış olmalarını bekliyoruz. Diğer ambalaj malzemeleri tedarikçilerimizle çalışmak için de GMP FEFCO ve ISO 22000:2018 sertifikasyonu istiyoruz. Tedarikçilerimizi tedarikçi portalı üzerinde izliyor ve risk analizimize uygun olarak tedarikçi denetim planına dahil ediyoruz.

Tedarikçilerimizden Türk Gıda Mevzuatı (TGK) zorunlu yasal şartları ve EC yönetmeliklerinin gerekliliklerini yerine getirmelerini bekliyoruz. Bu kapsamda, tedarikçilerimizden analiz sertifikası, uygunluk sertifikası, Helal Belgesi, Kosher Belgesi, kaynak-köken bilgisi, Malzeme Güvenlik Bilgi Formu ve Genetiği Değiştirilmiş Organizma Analiz Sertifikası vb. belgelendirmeler istiyoruz.

Tedarikçi ve Satın Alma Seçimi

Tedarikçi onay sürecimizde ISO 9001:2008, ISO 22000:2005, BRCGS ve IFS FOOD standartlarını temel alıyoruz. Bu uyguladığımız standartlar şirketimizle çalışmak isteyen, mevcut durumda çalışılan ya da çalışılması planlanan tedarikçi firmaların onaylanması için izlenecek yolu tanımlıyor. Tüm bu süreçler, Satın Alma, Ar-Ge ve Kalite birimlerimizin bir arada çalıştığı İş Akış ve Doküman Yönetim Sistemimiz (eBA) ile takip edilebiliyor. Süreç kapsamında ürünün kalitesinin yanı sıra, tedarikçi adayının mali durumu ve itibar değerlendirmeleri yapılıyor. Tedarikçiden Kalite ve Gıda Güvenliği belgeleri, son denetim raporları ve denetim uygunsuzluklarını gidermek için hazırlanmış olan “düzeltici faaliyet raporları” gibi belgeler talep ediliyor. Evrak Kalite birimimiz tarafından uygun görüldüğünde, ön onay vererek tedarikçi firma ile çalışmaya başlıyoruz. Ön onay sonrası yerinde tetkik ve yıl sonunda Kalite birimimizin değerlendirme sonucuna göre tedarikçi seçimi yapıyoruz.

Üretim ekipmanları ve makinelerinin satın alma süreçlerinde, tesislerimizdeki çalışma koşullarına ve standartlarına uygun nitelikte olup olmadıklarını değerlendiriyoruz. Satın alınan makineler, uluslararası iş sağlığı ve güvenliği standartlarını karşılamalı, CE belgeli, A enerji sınıfı verimlilik düzeyinde ve motorlar IE3 verimlilik sınıfında olmalıdır.

Gıda Güvenliği ve Savunması Denetimi

Gıda güvenliği ve gıda savunması denetimleri sürdürülebilir tedarik zinciri yaklaşımımızın önemli bir unsurudur. Bu sayede müşterilerimize sağlıklı ve güvenilir ürünler sunduğumuzdan emin oluyoruz.

Denetime aldığımız tedarikçilerimizin soru setlerimizdeki gerekliliklerden en az %70'ini karşılamasını bekliyoruz. Tedarikçilerimizin başarısı %70'in üzerinde olsa bile değerlendirme sürecinde gıda güvenliğini riske atacak herhangi bir bulgunun tespiti durumunda, söz konusu firma ile çalışmamızı sonlandırıyoruz.

Sosyal Uygunluk formu ile tedarikçilerimizin çalışan hakları, çalışan koşulları, adil asgari ücret, çalışan memnuniyeti, işçi sağlığı ve güvenliği, işçilerin sosyal refahı, zorla çalıştırma gibi alanlardaki standartlarımıza uyumunu değerlendiriyoruz.

2023 yılında çevresel ve sosyal kriterlerimiz açısından yaklaşık 43 tedarikçimizi denetledik.

Daha tatlı bir gelecek hayali

Sürdürülebilirlik Stratejimiz

Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız

Önceliklendirme Matrisi ve Paydaş Katılımı

Sürdürülebilirlik Stratejimiz

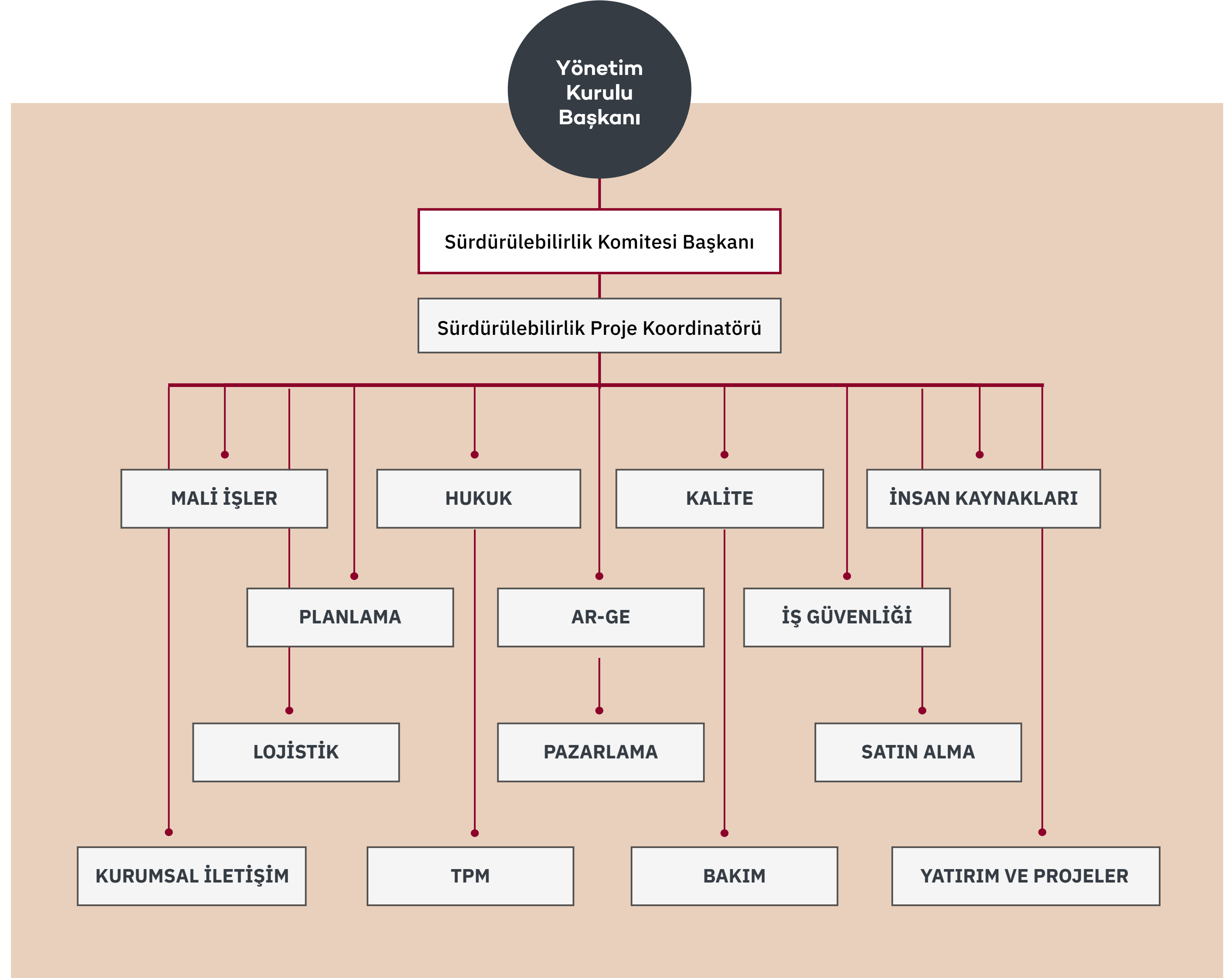
Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız

Küresel ve yerel pazarlarda rekabet gücümüzü artırırken, sorumlu bir üretim anlayışıyla hareket ediyoruz. 2023 yılında sürdürülebilirlik stratejimizi SKA 7 Erişilebilir ve Temiz Enerji, SKA 12 Sorumlu Üretim ve Tüketim, SKA 13 İklim Eylemi ve SKA 17 Amaçlar için Ortaklıklar odaklı güncelledik ve kapsamını genişlettik. Sürdürülebilir büyüme ve kârlılığın temel unsuru olarak gördüğümüz inovasyon ve kaliteye yatırım yapmayı, kalite ve gıda güvenliğinde küresel standartlara uyum sağlamayı, kurumsal yapımızı daha da güçlendirmeyi, tüm paydaşlarımızla etik ve şeffaf ilişkiler kurmayı, müşteri memnuniyetini sürdürmeyi, çevresel ve sosyal etkimizi iyileştirmeyi, risk ve fırsatlarımızı düzenli olarak değerlendirerek tüm iş süreçlerimize entegre etmeyi taahhüt ediyoruz.

Sürdürülebilirlik stratejimizin şirketimiz genelinde uyumlu ve etkili bir şekilde uygulanması ve hedeflerimize ilişkin performansımızın takibinin etkin bir şekilde yapılmasını Sürdürülebilirlik Komitemiz ile sağlıyoruz.

Sürdürülebilirlik Komitemiz, ekonomik, yönetsel, sosyal ve çevresel alanlarda sürdürülebilirlik stratejilerini ve politikalarını belirleyerek yönetim onayına sunma görevini üstleniyor. Ayrıca komite sürdürülebilirlik performansını değerlendirmek ve performansını artırmak için projeler geliştirme, sürdürülebilirlik kültürünün yayılması ve Şölen değerlerinin şirket kültürüyle bütünleşmesi ve alınan kararların uygulanmasından sorumludur.

Komitemiz Yönetim Kuruluna bağlı olarak çalışıyor ve sürdürülebilirlik konusunda deneyimli ve bilgili yöneticiler ve çalışanlardan oluşuyor.



Önceliklendirme Matrisi ve Paydaş Katılımı

İç ve dış paydaşlarımızla iletişim halinde olmayı önemsiyoruz. Memnuniyet anketleri, bire bir mülakatlar, eğitim oturumları gibi çeşitli yöntem ve faaliyetler aracılığıyla iç ve dış paydaşlarımızla etkileşim kuruyoruz ve iş birliği yapıyoruz. Sürdürülebilirlik stratejimizi oluştururken kurum vizyonumuz ve değerlerimizin yanı sıra, paydaşlarımızın beklentileri de bize yön veriyor.

İlk Sürdürülebilirlik Paydaş Katılımı çalışmamızı 2023 yılında tamamladık ve önceliklendirme matrisimizde değerlendirdik. Çalışmaya; çalışanlarımız, iş ortaklarımız ve tedarikçilerimiz olmak üzere 3 farklı paydaş grubu katıldı ve toplamda 28 paydaşa ulaştık.



Kilit Paydaşlarımız

Çalışanlarımız

Çalışanlarımızdan iç iletişim kanalları ve düzenli performans değerlendirmeleri aracılığıyla geri bildirim topluyoruz. İç eğitimlerimizi çalışanlarımızın ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlıyor, geri bildirimleri doğrultusunda kişisel ve mesleki gelişimleri için çeşitli fırsatlar sunuyoruz.

İş Ortaklarımız ve Sektör Birlikleri

Çevresel, sosyal ve etik açıdan sorumlu iş ortakları ile çalışmayı temel ilkimiz olarak benimsiyoruz. Bu amaçla, sektör birlikleriyle düzenli olarak, gıda sektörünün çevresel ve sosyal performansını iyileştirmek amacıyla iletişim halinde kalıyoruz.

Müşterilerimiz

Müşterilerimizin ihtiyaçlarına özel, istedikleri her an ve her yerde dijital kanallarımız aracılığıyla şikâyet ve önerilerini iletebilecekleri mekanizmalar oluşturuyor ve bildirimlerini sistematik bir şekilde değerlendirerek sonuca ulaştırıyoruz.

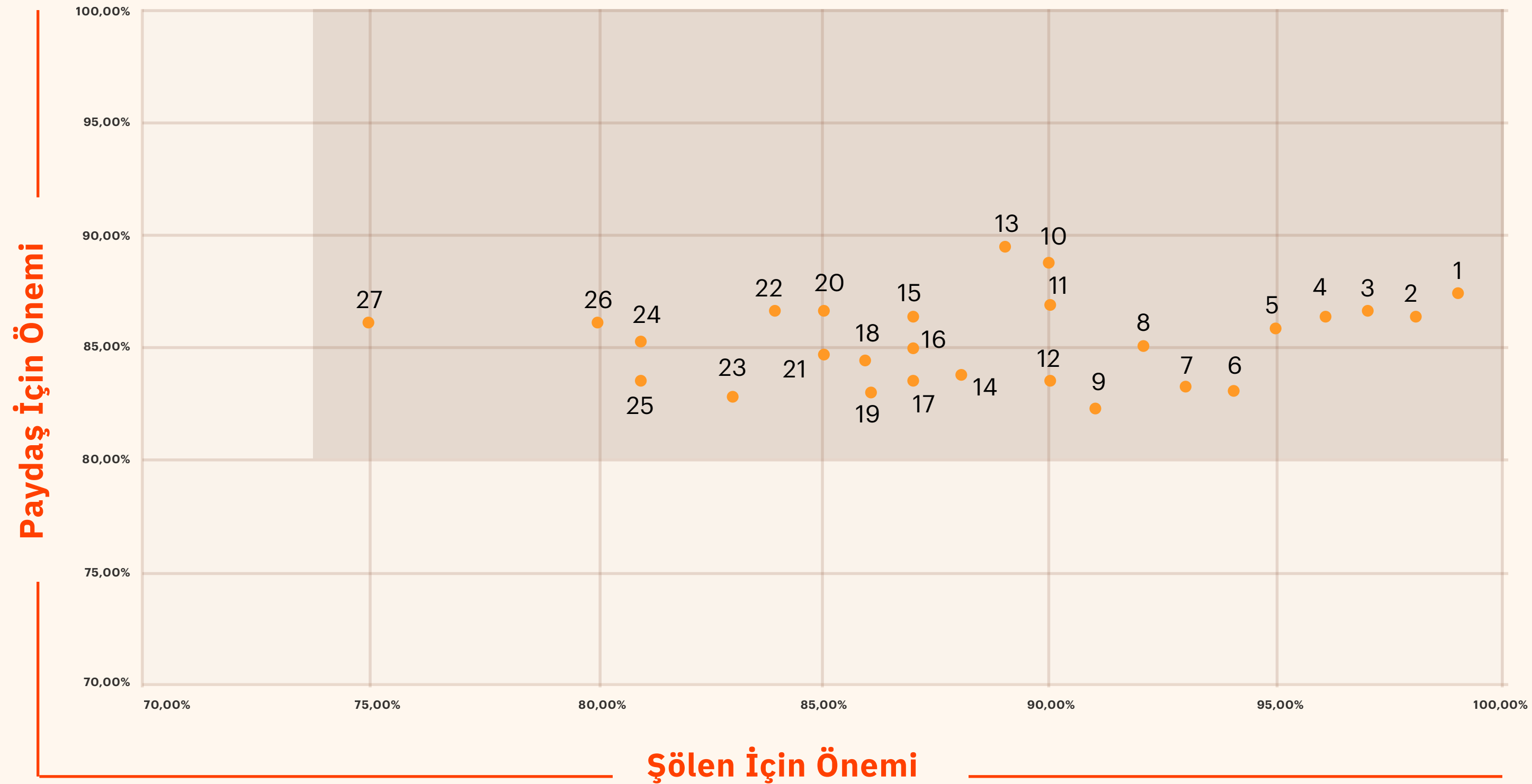
Tedarikçilerimiz

Tedarik zincirimiz boyunca kalite ve gıda güvenliğini sağlamaya yönelik olarak her yıl düzenli tedarikçi denetimleri, risk değerlendirmesi, performans ve iyileştirme alanları için aksiyon planlarını takip ediyoruz. Tedarikçilerimizi küresel sertifikaları almaları için teşvik ediyoruz.

2023 yılında önceliklendirme matrisi çalışmamızda, gıda sektöründeki temel sürdürülebilirlik endişeleri çerçevesinde 27 temel konu belirledik. İç ve dış paydaşlarımızla yaptığımız anketlerle, şirketimizin sürdürülebilirlik performansını en çok etkilediğini düşündükleri ve en yüksek önceliğe sahip olması gereken konuları değerlendirmelerini istedik. Çalışmaya orta ve üst yönetimimiz, iş ortaklarımız, tedarikçilerimiz ve müşterilerimiz katıldı. Şölen Sürdürülebilirlik Yönetimi liderliğinde, paydaş katılımı ile küresel ve sektörel trendleri de göz önünde bulundurduğumuz risk ve fırsatlar analizinin sonuçlarından yararlanarak önceliklendirme matrisimizi oluşturduk.




Şölen Önceliklendirme Matrisi







1. Yüksek Kaliteli ve Sürdürülebilir Ürünler
2. Dijitalleşme
3. Sorumlu Atık Yönetimi
4. Ulusal ve Uluslararası Mevzuatlara Uyum
5. Türkiye Ekonomisine Katkı
6. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Uygulamaları
7. Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği
8. Etik ve Şeffaflık
9. Kalite Yönetim Sistemleri
10. Ürün Güvenliği ve Kalitesi
11. İnovasyon ve Ürün Tasarımı
12. Sürdürülebilir Tedarik Zinciri
13. Sürdürülebilir Büyüme
14. Yerel İstihdama Katkı
15. Tehlikeli Kimyasalların Yönetimi
16. Fikri Mülkiyet ve Hakların Korunması
17. Ekonomik Performans
18. Değer Katan İş Birliği
19. Döngüsel Ekonomi
20. Tüketici Memnuniyeti
21. Su Kaynaklarının Korunması ve Su Tasarrufu Uygulamaları
22. Müşteri Memnuniyeti
23. Enerji Kullanımının İyi Yönetimi ve Yenilenebilir Enerji Uygulamaları
24. Üretkenliğin Geliştirilmesi
25. İnsan Kaynağına Yatırım (Çalışan Mutluluğu ve Çalışan Bağlılığı)
26. Sorumlu Tüketim
27. İnsan Haklarına Uyum ve Saygı











Sürdürülebilirlik Stratejimiz

Sürdürülebilirlik yaklaşımımız ve önceliklendirme matrisimize dayanarak Sürdürülebilirlik Stratejimizi ve hedeflerimizi oluşturduk.

| Öncelikli Konu | Vade | Hedef | KPI | Aksiyon | Göstergeler | SKA |
|---------------------------------------|-----------|--|--|--|---|---|
| Sürdürülebilir Tedarik Zinciri | Orta Vade | Tüm Şölen tedarikçileri için geçerli olan bir Tedarikçi Davranış Kuralları oluşturulacak ve denetlenecektir. | <p>Tedarikçilerin 2 yılda bir periyodik olarak Tedarikçi Değerlendirme Sistemine raporlama yapması ve yapılan raporlamanın Şölen'in ESG kriterlerine uygunluğunun kontrol edilmesi</p> <p>2030 yılında tedarikçilerin %85'inin Şölen'in döngüsellik kriterleri ile uyumlu olması</p> <p>2030'a kadar tedarik zincirindeki insan hakları ve çocuk işçilik risklerinin izlenmesi ve raporlanması</p> | <p>Tedarikçi değerlendirme sistemi kurulacak.</p> <p>Tedarikçiler sürdürülebilirlik kriterleri ile uyumlu hale gelecek.</p> <p>Tedarikçiler özelinde bir denetim mekanizması oluşturulacak.</p> <p>Ormansızlaşma ve arazi yönetimi ile ilgili strateji, politika ve hedefler belirlenecek.</p> | <p>12.1.1</p> <p>12.7.1</p> <p>8.8.1</p> |   |
| Sorumlu Atık Yönetimi | Orta Vade | Sıfır Atık Sıfır Fire hedefine ulaşılacaktır. | <p>Şölen üretim tesislerinde ve tüm idari tesislerinde «Sıfır Atık» ve «Sıfır Fire» hedefleri için yapılan çalışmalar, Sürekli İyileştirme Departmanı tarafından 2024 yılı sonuna kadar 5 yıllık plan haline getirilerek duyurulacaktır.</p> <p>2030 yılına kadar fire oranının %60 azaltılması</p> | <p>Aylık olarak hat ve ürünler bazında fire analizleri yapılarak azaltma çalışmaları gözden geçirilecek.</p> <p>Aylık bazda her bir fabrikada çıkan atıkların kök nedenleri incelenerek azaltma çalışmaları gözden geçirilecek.</p> | <p>12.2.1</p> <p>12.3.1</p> <p>12.5.1</p> |  |

| Öncelikli Konu | Vade | Hedef | KPI | Aksiyon | Göstergeler | SKA |
|--|----------------|---|--|--|----------------------------|---|
| Sorumlu Atık Yönetimi | Orta Vade | Sıfır atık yaklaşımı kapsamında atıkları azaltma çalışmaları yapılacaktır. | <p>2030 yılına kadar tesislerdeki gıda atıklarının %95 oranında kompost edilmesi ya da hayvan yemi olarak değerlendirilmesi ile ilgili proje yürütülmesi</p> <p>2030 yılına kadar tasarlanan ambalajların %50'sinden fazlasının geri dönüştürülebilir ambalaj kategorisinde tasarlanması</p> | <p>Kısa vadede geri dönüşüm politikası, tedarik zincirine kadar genişletilebilir ve sürdürülebilirlik tedarikçi değerlendirme süreci için bir kriter olarak eklenecek.</p> <p>Müşteriler ve tedarikçiler ile döngüsel ekonomi yapısı oluşturulacak.</p> <p>Son tüketim tarihi yaklaşan ürünler değerlendirilecek.</p> <p>İlgili kuruluşlarla iş birliği ile bu ürün geri kazandırılacak.</p> | 12.2.1 12.3.1 12.5.1 |  |
| Yüksek Kaliteli ve Sürdürülebilir Ürünler Sorumlu Atık Yönetimi | Orta/Uzun Vade | Sürdürülebilir ambalaj çalışmaları yapılacaktır. | <p>2035'e kadar ambalajların %90'ının yeniden kullanılabilir, geri dönüştürülebilir veya kompostlanabilir hale gelmesi</p> <p>Ambalajların %50'nin üzerinde geri dönüştürülmüş içerikten oluşması</p> <p>2030'a kadar ton başına kullanılan plastik kullanımının %20 azaltılması</p> | <p>Plastik kullanımı azaltılacak ve geri dönüştürülmüş plastiğe geçilecek.</p> <p>Ambalajlarda kullanılan plastik oranı azaltılacak.</p> <p>Ambalajlar hafif ve geri dönüştürülebilir bir şekilde tasarlanacak.</p> <p>Geri dönüştürülmüş ham madde kullanımı ile inovatif ambalaj üretimi yapılacak.</p> | 12.2.1 12.3.1 12.5.1 |  |
| Yüksek Kaliteli ve Sürdürülebilir Ürünler | Orta/Uzun Vade | Şirketimizin sürdürülebilir ve kaliteli üretimi kapsamında düşük emisyonlu üretime geçilecek ve sera gazı emisyonları azaltılacaktır. | <p>Kapsam 1 ve Kapsam 2 emisyonlarının 2030 yılına kadar %25 azaltımının sağlanması</p> <p>Orta vadede SBTi onayı alınmış karbon azaltım hedefleri koyulması</p> | <p>Öncelikle kapsam 1 ve 2 emisyonları hesaplanacak ve doğrulanacak.</p> <p>Kapsam 1 ve 2 sera gazı emisyonları azaltılacak.</p> <p>2050'ye kadar Net Sıfır şirket olunacak.</p> <p>ISO 14001 sertifikaları alınacak.</p> | 13.2.1 7.2.1 7.3.1 |     |

| Öncelikli Konu | Vade | Hedef | KPI | Aksiyon | Göstergeler | SKA |
|--|-----------|---|---|--|----------------------------------|---|
| Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Dijitalleşme | Orta Vade | Değer zincirimizdeki su kullanımı teknolojik ve dijital çözümlerle azaltılacaktır. | 2030 yılına kadar Şölen'in ton başına su tüketiminin %20 azaltılması | Su ayak izi hesaplanacak ve raporlanacak, tesis bazında kontrol edilecek. Su kaynaklarının verimli kullanılması ve sürdürülebilir su yönetimi teşvik edilecek. | 6.3.1 6.4.1 6.4.2 6.5.1 |  |
| Ulusal ve Uluslararası Mevzuatlara Uyum | Uzun Vade | Şölen'in sürdürülebilirlik yolculuğunda küresel kuruluşlarla iş birliği yapılacaktır. | | 2025'e kadar UN Global Compact (UNGC) imzacısı olunacak. Women's Empowerment Principles (WEPs) imzacısı olunacak. Chapter Zero üyesi olunacak. | |  |
| Kalite Yönetim Sistemleri (Çevre, Kalite, Enerji vb.) | Kısa Vade | Şölen Yönetim Kurulu, çevresel ve sosyal sürdürülebilirlik konularında süreklilik arz eden bir görev ve sorumluluğa sahip olacaktır ve bunlar prosedürlerle bağlanacaktır. | Sürdürülebilirlik yönetim yapısının 2025 sonuna kadar tamamlanması. | Sürdürülebilirlik Komitesi kurulacak. Sürdürülebilirlik yönetim sistemi kurulacak ve sorumluluklar belirlenecek. Sürdürülebilirlik hedefleri belirlenecek. | 16.6 16.7 |  |
| Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği | Orta Vade | Şölen, tüm çalışanlarımızın bireysel gelişimlerini desteklemek ve çalışmalarındaki verimliliklerini arttırmak için katkıda bulunarak kapsayıcı ve eşit imkanlı bir çalışma ortamı sunacaktır. | Beyaz Yaka kadın çalışan sayısının 2030 yılına kadar toplam beyaz yaka çalışan sayısının %45'in üzerine çıkarılması Toplam kadın çalışan sayısının (mavi ve beyaz yaka) %10 artırılması 2030 yılına kadar yönetici / müdür pozisyonlarında %20 kadın çalışan oranı olması | Şölen, kadınların yönetici pozisyonlardaki temsilini arttırmaya öncelik verecek ve uluslararası platformda görünürlüğünü arttıracak. Woman's Empowerment Principles (WEPs) imzacısı olunacak. DEI (Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık) eğitimi tüm çalışanlara verilecek. | 5.1.1 5.5.2 8.8.1 |   |

| Öncelikli Konu | Vade | Hedef | KPI | Aksiyon | Göstergeler | SKA |
|----------------------------------|----------------|--|---|--|------------------|---|
| Türkiye Ekonomisine Katkı | Kısa/Orta Vade | <p>Çalışanlarımızın becerilerinin geliştirilmesine ve refahına yatırım yapmak için Şölen, İnsan Kaynakları Anahtar Performans Göstergeleri kapsamında çalışanlar için minimum yetkinlik geliştirme eğitim saatlerini belirleyecektir.</p> <p>Üniversitelerle ve derneklerle yaptığı iş birlikleri ile bilgi birikimini aktarmakta ve iş birliklerini arttırmaya yönelik çalışmalar yürütmektedir.</p> <p>Bu bağlamda yerel topluluklarda çeşitli sosyal ve ekonomik kalkınma projelerini desteklemektedir.</p> | <p>2025 yılının sonuna kadar beyaz yaka çalışan başına yılda 24 saat eğitim verilmesi</p> <p>Her yıl mezun olan stajyerlerin tam zamanlı çalışan olarak istihdam edilme oranının %10 olması</p> <p>Yılda en az 12 seminer, üniversite dersleri ve üniversite ziyaretleri gerçekleştirilmesi</p> | <p>Oryantasyon eğitimleri ve çalışanlarımızın bireysel gelişim planlarına göre eğitimler organize edilecek.</p> <p>Kampüs iletişimi için üniversiteler ile iş birlikleri arttırılacak.</p> | 8.6.1 |  |
| Etik ve Şeffaflık | Kısa Vade | <p>Şölen'in şeffaf ve hesap verebilir sürdürülebilirlik yönetişimi için, her yıl düzenli olarak mevcut durum analizi ve paydaş katılımı çalışması ile önceliklendirme analizleri gerçekleştirilecektir.</p> | <p>2 yılda 1 düzenli periyotlarda paydaş katılım anketlerinin yapılması</p> | <p>2023 yılından itibaren 2 yıllık periyotlarla paydaş katılım anketlerinin gerçekleştirilmesi ve önceliklendirme matrisi yapılacak.</p> <p>Her yıl düzenli sürdürülebilirlik raporlaması yapılacak.</p> | |  |
| | Orta Vade | <p>Yolsuzluğa karşı sıfır tolerans gösterecek ve tüm çalışanlarımıza uyguladığımız yol gösterici ilkeleri benimseyeceğiz. Bu bağlamda tüm çalışanlara İş Etiği eğitimi verilecektir.</p> | <p>2025 yılı sonuna kadar tüm çalışanlara İş Etiği eğitimleri verilecek ve bu eğitimlerin 2 yılda bir tekrarlanması sağlanacaktır.</p> | <p>Farklı çalışan konularına göre İş Etiği eğitimlerinin tasarımları yapılacak.</p> <p>Eğitim takvimi oluşturulacak ve eğitimlere başlanılacak.</p> | 16.5.1 16.5.2 |  |

| Öncelikli Konu | Vade | Hedef | KPI | Aksiyon | Göstergeler | SKA |
|---|----------------|--|---|--|-------------|---|
| Çalışan Memnuniyeti ve Yetenek Yönetimi | Kısa Vade | Tüm çalışanların düzenli performans değerlendirmeleri için şirket çapında bir performans değerlendirme sistemi kurulacaktır. | 2025 yılının sonuna kadar tüm çalışanların performans değerlendirme sistemine dahil edilmesi | Çalışan Memnuniyeti Anketlerinin sonuçları düzenli olarak raporlanacak ve aksiyon planları oluşturulurken anketlerden faydalanılacak. Üretimde çalışan işçiler için de performans ölçüm sistemi tanımlanacak ve hayata geçirilecek. | 8.8.2 |  |
| Türkiye Ekonomisine Katkı | Orta Vade | TEGV iş birliği ile ihtiyaç sahibi çocukların nitelikli eğitime kavuşması için proje geliştirmek ve devamlılığını sağlamak. Şölen çalışanlarını gönüllülük esası ile projelere dahil etmek. | 2028 yılında kadar 27.500 çocuğun nitelikli eğitim alması için projelerin geliştirilmesi ve devamlılığının sağlanması | Gaziantep Öğrenim Birimi 3 yıl işletme sponsorluğu yapılacak. Ateşböceği sponsorluğu yapılacak. Çalışan sayımız kadar TEGV bağıışı yapılacak. | 4.4.1 |  |
| | Orta/Uzun Vade | Türkiye'de zeytin üreticiliğine destek vererek sürdürülebilir tarıma katkı sağlamak. | Teorik bilgi verilmesi ve belirlenecek pilot zeytinliklerde uygulamalı eğitimler düzenlenmesi (yılda 10-12 eğitim) | Eğitriciler ile anlaşma yapılacak. Pilot tarım alanları belirlenecek. Zeytin üreticileri için eğitimler düzenlenecek. | 8.2 13.3 |   |

Başarı tutkusuyla süren büyüme yolculuğu

Ekonomik

Performansımız

Yatırımlarımız

Ar-Ge ve İnovasyon

Ürün Sorumluluğu ve Müşteri Memnuniyeti

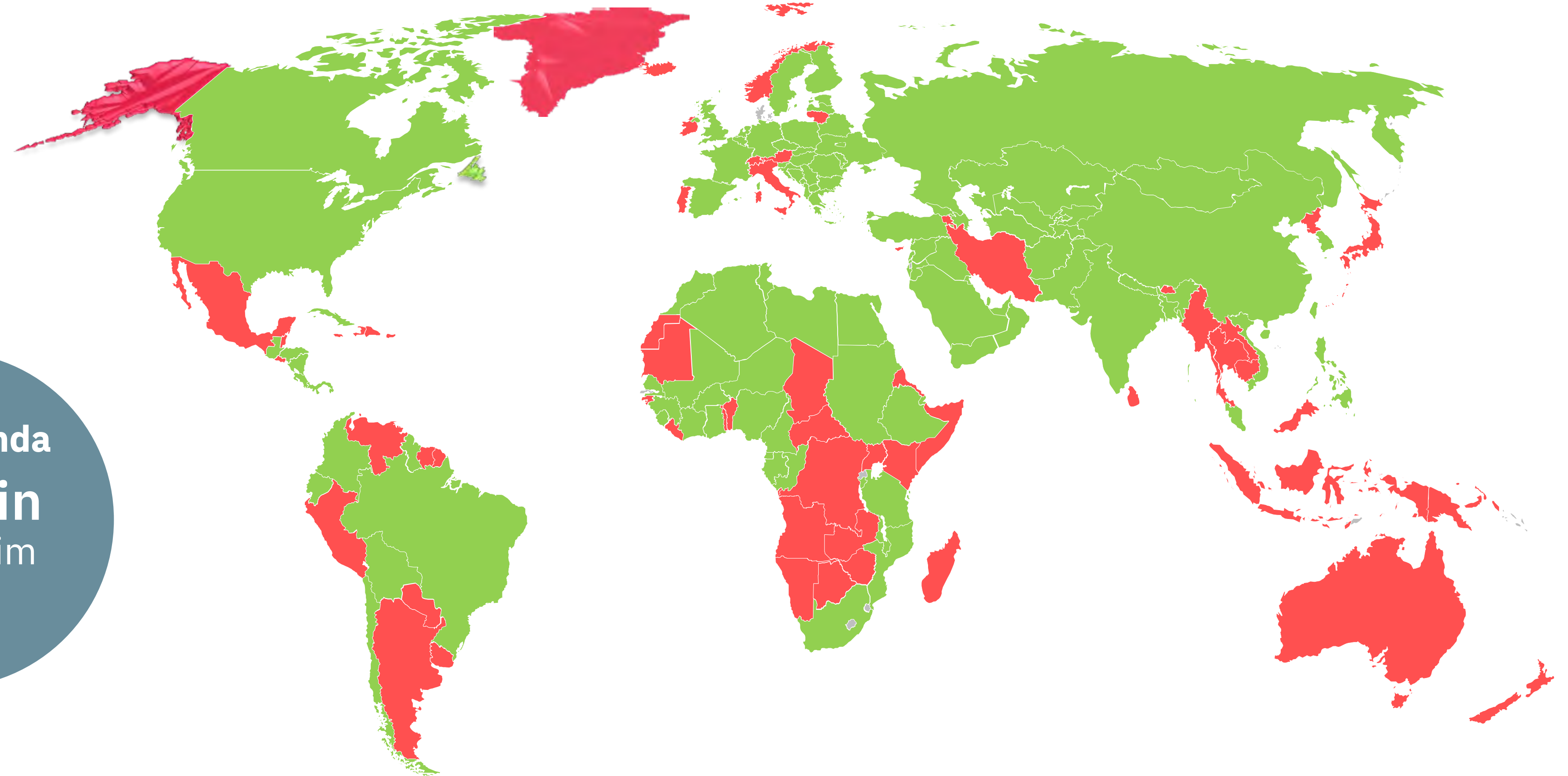
Vergi Yaklaşımımız

Yerel Ekonomiye Katkı

Kurulduğumuz ilk günden bu yana, kalite ve inovasyona yaptığımız yatırımlarla sürdürülebilir ve istihdam yaratan bir büyüme grafiği sergiliyoruz. 1989'da Gaziantep'teki ilk üretim tesisimizde başladığımız yolculukta, 2023 yılında 120'den fazla ülkeye ihracat yapan bir firma olduk ve toplam üretim miktarımızı 90.000 tondan 103.000 tona çıkarttık. 2022 yılında 242 milyon dolar olan ihracat hacmimizi 300 milyon dolara ulaştırdık. Bir önceki yıla kıyasla toplam gelirimizi yaklaşık %30 artırarak 507 milyon dolar seviyesine çıkarttık. 2030 yılına kadar şirketimize yeni markalar katarak 750 milyon dolar ciro hedefimize ulaşmak için çalışmalarımıza devam ediyoruz.

| Yaratılan Ekonomik Değer | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------------|------------|------|------|------|
| Yaratılan Ekonomik Değer (Gelirler) | Milyon USD | 327 | 390 | 507 |

Şölen lezzetleri Belçika'dan Maldivlere, Azerbaycan'dan Amerika'ya kadar dünyanın dört bir tarafıyla buluşuyor.



2023 yılında
300 milyon
dolarlık
ihracat hacmi

2023 yılında
103 bin
ton üretim

Yatırımlarımız

Doğduğu topraklardan kazandığını yine bu topraklara vermek

İklim değişikliği ve bağlı riskler günümüzün en ciddi sorunlarından biri olarak öne çıkıyor. Atmosferdeki sera gazlarının seviyesi hızla artıyor. CO2 seviyesi 1960'ta 310 ppm iken, bugün 420 ppm seviyesindedir. İklim değişikliğinin yol açacağı kalıcı hasarları önlemek için hızlı şekilde aksiyon alınması gerekiyor.

Türkiye'nin cesur ve yenilikçi şirketlerinden biri olarak, yeşil dönüşüm ve net sıfır yolcuğunda yürüttüğümüz çalışmalarımızı genişletiyoruz. Enerji verimliliği ve yenilenebilir enerji yatırımlarımızla iklim değişikliğiyle mücadelede önemli adımlar atıyoruz. Bu kapsamda, yeni yatırımlarımızı planlarken enerji tüketimimiz içinde yenilenebilir enerjinin payını arttırmaya ve fosil yakıt tüketimimizi azaltmaya öncelik veriyoruz.

Gaziantep'teki tesislerimizde, çatı tipi güneş panellerimizi 2024 yılı Ocak ayında devreye alacağız. GES'lerimiz yaklaşık 12 MWh gücünde olup tesisimizin 2023 yılı toplam elektrik tüketiminin %10'unu karşılayacak seviyede üretim yapacak. Bu yatırımla yalnızca enerji maliyetlerimizi düşürüp finansal sürdürülebilirliğimizi güçlendirmekle kalmadık, aynı zamanda karbon emisyonlarımızı azaltma yolculuğumuzda da önemli bir adım atmış olduk.

GES yatırımlarımızın yanı sıra, Gaziantep'te üretim kapasitemizi genişletecek, 2024 yılında tamamen faaliyete geçmesini planladığımız yeni tesisimizi de 2 yılda 100 milyon euroluk yatırımla hayata geçireceğiz. Yaklaşık 500 kişilik yeni istihdam planladığımız bu tesis bize 90 bin metrekare yani yaklaşık 13 futbol sahası büyüklüğünde yeni kapalı alan kazandıracak. Gaziantep'teki toplam üretim merkezimiz %70 büyümüş olacak. Yeni kurulacak tesisimizin çatı tipi GES kurulumu için fizibilite çalışmalarımız devam ediyor.

Üretimimizin yaklaşık %70'ini ihraç eden bir firma olarak, yurtdışında da üretim tesisi yatırımları planlıyoruz.



Ar-Ge ve İnovasyon

İki farklı lokasyonda Ar-Ge merkezine sahip ilk kuruluş

Çikolata ve şekerleme kurallarını yeniden belirleme misyonumuz doğrultusunda, inovasyona odaklı ve sürdürülebilir büyüme stratejimizin bir parçası olarak, hem kaliteli, yenilikçi ve sürdürülebilir yeni ürünler geliştirmeye hem de iş süreçlerimizde etkinliği ve verimliliği arttırmaya odaklanıyoruz.

Ar-Ge yatırımlarımızı bir önceki seneye göre yaklaşık %107 oranında artırarak **56 milyon TL** seviyesine çıkarttık.

| Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------|--------------|--------------|--------------|
| Ar-Ge Yatırımı | 22 milyon TL | 27 milyon TL | 56 milyon TL |



Türkiye'nin gıda sektöründe bir ilk olarak, tek tüzel kişilik altında iki farklı lokasyonda, İstanbul ve Gaziantep'te, Ar-Ge Merkezlerimizi kurduk.

Endüstri 4.0 teknolojisiyle dünyanın sayılı tesisleri arasında yer alan, "Türkiye'nin Çikolata Fabrikası" Gaziantep üretim tesisimizde kullandığımız SAP HANA ERP sistemiyle sipariştten tahsilata kadar tüm iş süreçlerimizi bütünsel olarak takip edebiliyoruz. 2023 senesinde başlattığımız projemizle tesisimizdeki tüm makinelerin sistemsel entegrasyonunu sağladık. Bu sayede fabrikamızdaki tüm üretim noktalarını takip edebilecek, arıza ve verimsizlikleri anında tespit edebileceğiz.

Sıfır hata hedeflediğimiz depolama süreçlerimizde de en son teknolojiyle çalışıyoruz. 7 ayrı koridora sahip akıllı depomuzda tüm süreçlerimiz yapay zekâ ile yönetilen ve çalışanlarımızın gerektiğinde yönlendirebildiği robotlar aracılığıyla yürütülüyor.

2023'te 67 Ar-Ge çalışmamız ve 56 milyon TL bütçemizle Biscolata, Luppo, Papita, Boombastic ve PL markalarımızda 173 yeni ürün geliştirdik. 2023 ciromuzun %7'si Ar-Ge çalışmalarımız sonucunda ürettiğimiz yeni ürünlerimizden geliyor.

2024 yılında tamamen faaliyete geçmesini planladığımız yeni tesisimizde sağlıklı atıştırmalıklar kategorisine giriş yapmayı hedefliyoruz.

Çevresel etkimizi azaltmak adına Ambalaj Azaltımı projemizle üretim bandımızda bulunan ambalajların ağırlığını azalttık. Yılda 102.710 dolar tasarrufun yanı sıra, depolama kapasitemizde de 122,73 m3 verimlilik elde ettik. Ayrıca projemiz sayesinde sera gazı emisyonlarımızı yılda yaklaşık olarak 2,2 ton azalttık.



Ar-Ge birimimiz sağlıklı beslenme alışkanlıklarını destekleyen, çevreye duyarlı ve tüketicilerin beklentilerine uygun ürünler üzerinde de çalışıyor. Bu sayede hem sektör standartlarını yükseltmeyi hem de tüketicilerimize daha sağlıklı ve daha lezzetli alternatifler sunmayı hedefliyoruz. 2023'ten beri şeker oranı düşürülmüş, vegan, glütensiz, fonksiyonel ürünler gibi çeşitli kategorilerde yeni ürünler geliştirilmesi, mevcut ürünlerin iyileştirilmesi ve süreç optimizasyonu gibi çalışmalarını yürütmekte olduğumuz 15 projemiz bulunuyor.

Sürdürülebilir ve sağlıklı beslenme ürünlerinin yaygınlaşması için üniversitelerle iş birlikleri yapmaktayız. 2023'te İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ) ile Yer Fıstığı ve Fındık Tad Profiline Çıkarılması ve Gaziantep Üniversitesi (GAÜN) ile Şekeri Azaltılmış Marshmallow projelerinde çalıştık. Ayrıca marshmallow ürünlerinde Poliöl ve Çözünür Lifler Kullanımı ile Mono ve Disakkaritlerin İkamesi Sonucu Düşük Kalorili ve Ketojenik Ürün Geliştirilmesi başlıklı 1505 Üniversite-Sanayi İş birliği projesinde de yer alıyoruz.



Dijital Dönüşüm

Dijital dönüşümümüz sürdürülebilirlik yolculuğumuzda önemli bir yolculuktur. Amacımız, ikiz dönüşümden, yani dijital ve yeşil dönüşümün birlikte yürütülmesinden, yararlanarak hem fabrikamızdaki süreçleri daha verimli hale getirmek ve finansal sürdürülebilirliğimizi desteklemek hem de gezegenimiz üzerindeki çevresel etkimizi azaltmak. Bu doğrultuda 2023 yılında pek çok proje gerçekleştirdik.

Robotic Process Automation (RPA)

Proje kapsamında dijital robotlar manuel ve kağıt formlar üzerinden ilerleyen, periyodik ve tekrarlanan işlemler içeren süreçlere entegre edilerek çalışanlarımızın daha stratejik görevlere odaklanmaları sağlandı. Hem insan emeği daha verimli kullanılarak çalışanlarımızın motivasyonu arttırdık hem de iş süreçlerimizdeki kalite ve hızı yükselttik.

WorkFlow

Manuel yürütülen veya e-posta ile yönetilen süreçler WorkFlow altyapısına taşınarak dijital formlara dönüştürüldü. Bu yaklaşım, iş akışlarının daha verimli bir şekilde yönetilmesini, süreçler arası geçişlerin hızlandırılmasını ve görevlerin, belgelerin uygun şekilde takip edilmesini sağladı.

Mobil İmza

Mobil İmza, yöneticilerin fiziksel imzalarına ihtiyaç duyan dokümanların dijital imza ile ilgili kurum ve kuruluşlara elektronik ortamda güvenli bir şekilde gönderilmesini mümkün kıldı. Bu sayede, iş süreçleri hızlandı, kağıt kullanımı azaldı ve doküman yönetimimiz daha güvenli hale geldi.

Dijital Arşiv

Gümrük süreçlerindeki dokümanlarımızı dijital ortamda saklamamızı sağlayan altyapı çözümümüz fiziksel arşivleme ihtiyacını ortadan kaldırarak, dokümanlara erişimi daha güvenli ve kolay hale getirdi.



Yapay Zekâ

Yapay zekâyı kullanarak satış operasyonlarına ilişkin verileri analiz ederek öngörülerde bulunuyoruz. Böylelikle, satış stratejilerimizi optimize ediyor ve müşteri memnuniyetinin artırılması için değerli içgörüler elde ediyoruz.

Büyük Veri

Büyük Veri projemizde, bilgi sistemleri altyapısında üretilen ve derlenen veri kümelerinin işlenip analiz edilerek karar destek sistemlerine aktarımını sağladık. Bu sayede pazar dinamiklerine hızlı adaptasyon ve müşteri ihtiyaçlarına proaktif yanıtlar sunma konusunda önemli avantajlar elde ediyoruz.



Ürün Sorumluluğu ve Müşteri Memnuniyeti

Gıda sektöründe faaliyet gösteren bir şirket olarak, ürünlerimizin kalitesi ve güvenliğini sürdürülebilir büyümemizin ve başarımızın kaynağı olarak görüyoruz. Rekabet gücümüzün ve itibarımızın temel dayanağı olarak ürün sorumluluğu ve müşteri memnuniyeti iş modelimizin merkezinde yer alıyor.

Gıda güvenliği ile ilgili uluslararası geçerli **BRCGS Food Safety, IFS Food ve ISO 22000:2018 Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi sertifikaları**, ayrıca **ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 50001:2018 Enerji Yönetim Sistemi, ISO 27001: 2013 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi** ve **Helal Sertifikaları** bulunmaktadır.

Çağrı merkezimiz, e-posta, web sitesi ve sosyal medya kanalları gibi çeşitli iletişim yollarıyla müşterilerimizden ve diğer paydaşlarımızdan gelen geri bildirimleri titizlikle ele alıyoruz. Geri bildirimler konularına göre ilgili departmanlara QDMS (Kalite ve Entegre Yönetim Sistemi) sistemi veya e-posta yoluyla yönlendiriliyor. Kurumsal İletişim birimimiz, ilgili bölümlerle iş birliği yaparak, geri bildirimlerin her yönüyle değerlendirilmesini sağlıyor. Değerlendirme sonuçlarına göre yapılacak iyileştirme çalışmalarında müşterilerimizin ve diğer paydaşlarımızın görüşleri, prensipleri ve beklentileri öncelikle dikkate alınıyor.

2020 yılından beri düzenli olarak gerçekleştirdiğimiz müşteri memnuniyeti anketleri, bizlere ürünlerimizin ve hizmetlerimizin müşterilerimiz üzerindeki etkilerini, beklentilerini ve memnuniyet seviyelerini anlama fırsatı sunuyor.

2023 yılında 96 müşterimizle yapmış olduğumuz ankette kendilerine lojistik faaliyetlerimiz, ürün kalitemiz, reklam çalışmalarımız gibi pek çok alanda 22 adet soru yönelttik ve anket sonuçlarından yararlanarak tespit ettiğimiz iyileşme alanlarımıza ilişkin projelerimizi hayata geçiriyoruz.

Vergi Yaklaşımımız

Faaliyetlerimizi etik değerlere uygun, sosyal sorumluluk bilinciyle, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerini temel alarak yürütüyoruz. Vergi düzenlemelerine tam uyum sağlamayı, tutarlı ve şeffaf bir vergi stratejisi izlemeyi önemsiyoruz. Sürdürülebilir başarı elde etmek için vergi stratejimizi, iş birimlerimizin hedefleriyle ve genel iş stratejimizle uyumlu olarak oluşturuyoruz. Tedarikçi seçimlerimizde de vergi etiği temel bir kriterdir.

Mali İşler birimimize bağlı Bütçe Mali Kontrol bölümümüz, vergi mevzuatındaki değişiklikleri takip etmekten ve uygulamaya alınmasından sorumludur. Bölümün kapasitesini geliştirmek ve vergi risklerini proaktif bir yaklaşımla yönetmek için, uygun personel kaynağına, eğitime ve takip sistemlerine yatırım yapıyoruz. Ayrıca vergiden sorumlu pozisyonlarda süreli vekâlet süreçlerimizi belirleyerek güvenli bir yapı oluşturduk. Karmaşık yapıdaki vergi yönetiminde hataları en aza indirmek için vergi süreçlerimizde sürekli iyileştirmeler yapıyoruz. Yıllık hazırlanan iç denetim planına uygun olarak vergi süreçlerimize ilişkin olarak düzenli periyotlarda iç denetimler yapılıyor. Ayrıca YMM hizmeti alıyoruz ve finansal tablolarımız bağımsız denetçiler tarafından düzenli olarak denetleniyor.

Yerel Ekonomiye Katkı

Toplam 2822 çalışanımızla, yatırımlarımız ve üretim faaliyetlerimizle bölgesel ekonomik kalkınmaya ve istihdama önemli ölçüde destek sağlıyoruz. Kurum olarak, büyük çoğunluğu yerel olan tedarikçilerimizle güçlü bir iş birliği içerisindeyiz. Özellikle makine, yedek parça, ham madde, ambalaj malzemeleri için iş ortaklarımızla yerel tedariki güçlendirmek ve genişletmek için projeler yürütüyoruz. Böylelikle yalnızca kendi şirketimizin değil, aynı zamanda bölgesel ekonominin canlanmasına da katkıda bulunuyoruz. 2.170 yerel tedarikçimiz tedarik zincirimizin %94'ünü oluşturuyor.

2022'ye kıyasla, yurt içi tedarikçi sayımızı ve satın alma hacmimizi önemli miktarda artırdık. 2023 yılı itibarıyla, toplam 2.291 tedarikçimiz içinde 2.170'i yerel işletmelerden oluşuyor. Aynı zamanda, yurt içinde satın alma miktarımızı 5.162 milyon TL'ye yükselterek, yerel ekonomiye doğrudan katkımızı artırmış bulunuyoruz.

| Yurtiçi Toplam Tedarikçi Sayısı | Yurtdışı Toplam Tedarikçi Sayısı |
|---------------------------------|----------------------------------|
| 2170 | 121 |

2023 yılında toplam satın almamızın %84'ü yerel tedarikçilerimizden sağlanmıştır. Satın almalarımızın yaklaşık %16'sı ise yurt dışından tedarik edilmiştir. Bu oranın azaltılmasına yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

| Tedarikçilere Yapılan Ödemelerin Yaklaşık Değeri | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-----------|-------|-------|-------|
| İthalat Miktarı | Milyon TL | 429 | 778 | 977 |
| Yurt İçi Satın Alma Miktarı | Milyon TL | 1.805 | 4.365 | 5.162 |
| TOPLAM | Milyon TL | 2.234 | 5.142 | 6.139 |
| İthalat Tedarikçisi Sayısı | Adet | 119 | 111 | 121 |
| Yurt İçi Tedarikçi Sayısı | Adet | 2227 | 2291 | 2170 |

| Tedarikçi Sayısı | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------|--------|--------|--------|
| | Oran | | |
| Yurt Dışı Satın Alma | %5,07 | %4,62 | %5,28 |
| Yurt İçi Satın Alma | %94,93 | %95,38 | %94,93 |
| TOPLAM | 2.234 | 5.142 | 6.139 |
| Tedarik Maliyeti | | | |
| Yurt Dışı Satın Alma | %19,19 | %15,12 | %15,91 |
| Yurt İçi Satın Alma | %80,81 | %84,88 | %84,09 |

2023 Yılında Yerelleştirme Çalışmalarımız Kapsamında Önce Çıkan Projelerimiz

Minyatür Oyuncak

Çin'den tedarik ettiğimiz minyatür oyuncakların Türkiye'de üretilmesi yönünde önemli adımlar atıyoruz. Tedarikçimizle birlikte hazırlanan yatırım ve gelişim planı çerçevesinde tesis ve ekipman yatırımları gerçekleştiriyoruz. 2024 yılı içerisinde yerel üretime geçilmesini hedefliyoruz.

Süt Proteini

Yurt dışından tedarik edilen ham maddenin Türkiye'de üretilmesi için Tarım Bakanlığı, Ulusal Süt Konseyi ve yerel tedarikçilerle iş birliği içindeyiz. 2025 yılına kadar yerli üretime başlanarak tedarik zincirimizi daha da yerelleştirmeyi planlıyoruz.

Başarı tutkusuyla süren büyüme yolculuğu

Çevresel

Performansımız

Çevre Yönetimimiz

Enerji Verimliliği, Sera Gazı Yönetimi ve Net Sıfır Yolculuğumuz

Su Verimliliği ve Atık Su Yönetimi

Döngüsellik ve Atık Yönetimi

Sürdürülebilir Tarım ve Ham Madde

Çevre Yönetimimiz

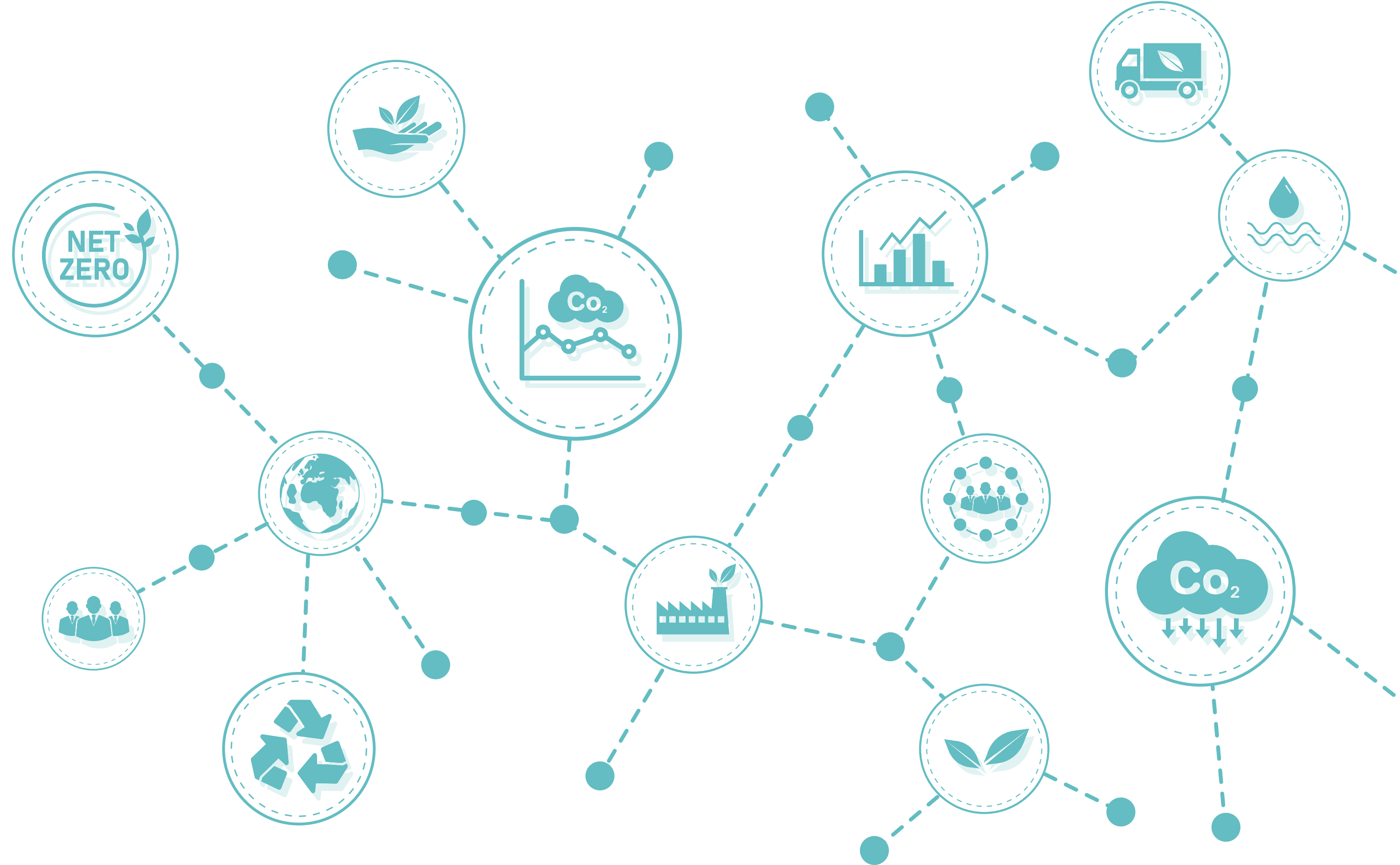
Enerji verimliliği ve yenilenebilir enerjiye geçiş başta olmak üzere, çevresel etkimizi azaltmak ve ekolojik ayak izimizi küçültmek için oluşturduğumuz çerçeveyi Çevre, Enerji ve İş Sağlığı ve Güvenliği politikamızda tanımladık. Çevre, Enerji ve İş Sağlığı ve Güvenliği Politikamıza buradan ulaşabilirsiniz. Çevre politikamız ve sürdürülebilirlik stratejimiz doğrultusunda ISO 14001 sertifikasına yönelik çalışmalarımızı devam ettiriyoruz.



Enerji Verimliliği, Sera Gazı Yönetimi ve Net Sıfır Yolculuğumuz

Gıda sektörü iklim değişikliğinden kısa ve uzun vadede doğrudan etkileniyor. Kısa vadede, iklim değişikliği kaynaklı fiziksel riskler gıda sektörünü ve gıda güvenliğini tehdit ediyor ve aşırı hava olayları, dolu, sel, fırtına, hortum gibi akut riskler tarım alanlarını etkileyerek verimliliği azaltıyor. Uzun vadede ise, kuraklık, iklim kuşağı değişikliği gibi kronik riskler bazı ürünlerin üretimlerinin daralmasına ve hatta yok olmasına neden olacak düzeyde. Bu durum kısa vadede gıda fiyatlarında artışa ve uzun vadede gıda kıtlığına neden olabilir. Öte yandan, tarım ve gıda sektörü önemli bir emisyon kaynağı ve sektörün yeşil dönüşümü iklim kriziyle mücadelede büyük bir rol oynuyor. Bu nedenle, operasyonlarda, üretimde ve tedarik zincirinde net sıfır hedefine ulaşmak kritik bir öneme sahiptir.

Şölen olarak Türkiye'nin net sıfır yolculuğunu destekliyoruz. Sürdürülebilirlik stratejimiz doğrultusunda, Enerji Yönetim Sistemimizi oluşturduk. Enerji yönetim sistemimizin yapılanmasını ve işleyişini Enerji El Kitabımızda ayrıntılı bir şekilde açıklıyoruz. ISO 50001 standartlarına uygun olarak hazırlanan bu dokümanı, yasal düzenlemelerin yanı sıra, şirket politikalarımız ve hedeflerimizle uyumlu bir şekilde oluşturduk. Enerji yönetimi kapsamında fabrikamızın doğal gaz ve elektrik enerjisi tüketiminin azaltılmasına yönelik aksiyonlarımızı oluşturduğumuz Elektrik Bakım Müdürlüğü ve Mekanik Bakım Müdürlüğü birimleri liderliğinde ve üst yönetim gözetimi altında yürütüyoruz.



2018'den beri yapmış olduğumuz enerji verimliliği çalışmaları ve yatırımlar sonucunda ton başına düşen elektrik tüketimimizi %16,5; ton başına düşen doğal gaz miktarını ise %7,5 azalttık.

Gaziantep'teki fabrikamızda yıllık enerji tüketimini %3 düşürmek adına:

- Su pompalarında yüksek verimli pompalar ve IE4 enerji verimlilik sınıfında elektrik motorları kullanıyoruz. Bu teknolojik iyileştirmeler ile yüksek verimlilik sağlanarak, 2023 yılında enerji tüketiminde 3.375.846 kWh azaltım ve 12 milyon TL tasarruf sağladık.
- İklimlendirme santrallerimizde kayış-kasnak tasarımı yerine akuple plug fan sistemlerini entegre ettik ve IE4 enerji verimlilik sınıfında elektrik motorlarını kullanmaya başladık. Bu teknolojik iyileştirmeler ile yüksek verimlilik sağlanarak, 2023 yıllık enerji tüketiminde 1.767.737 kWh azaltım ve 7,5 milyon TL tutarında tasarruf sağladık.

Artan üretim kapasitemizle beraber, enerji maliyetlerimizi düşürmek ve sera gazı emisyonlarımızı azaltmak amacıyla yenilenebilir enerji yatırımları yapıyoruz. Gaziantep'teki fabrikamızın çatısına kurduğumuz ve 2024 yılı Ocak ayında devreye alacağımız toplamda 12 MWh gücündeki güneş enerjisi panelleri sayesinde 2023 yılı toplam elektrik tüketimimizin %10'u kadar yenilenebilir enerji üretmeyi planlıyoruz.

2022 yılında Gaziantep ve Silivri fabrikalarımızda paketleme süreçlerimizde yaptığımız plastik ambalaj azaltım çalışmaları sonucunda yaklaşık 2,2 ton sera gazı emisyonu azaltımı sağladık.

2021 yılından beri kapsam 1 ve 2 emisyonlarımızı hesaplıyoruz. 2030 yılına kadar kapsam 1 ve 2 emisyonlarımızı %25 azaltmayı; 2050 yılına kadar da net sıfır olmayı hedefliyoruz. Hedeflerimizi gerçekleştirmek için enerji ve kaynak verimliliği, yerleşme ve yenilenebilir enerji ve GES yatırımlarımıza devam edeceğiz. Üretim tesislerimizin yeşil dönüşümlerini ve LEED sertifikası süreçlerini planlıyoruz.

| Sera Gazı Emisyonları | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------|---------------------|--------|--------|--------|
| Kapsam 1 | t CO ₂ e | 17.258 | 16.578 | 14.082 |
| Kapsam 2 | t CO ₂ e | 11.667 | 12.495 | 13.036 |

| Emisyon Azaltım Oranı | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------|------|------|------|
| Karbon salımının iş hacmine oranla azaltılma oranı | % | %5 | %11 | %15 |

| Fosil Yakıtlardan Sağlanan Doğrudan Enerji | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------|------------|------------|------------|
| Doğal Gaz | kWh | 67.162.637 | 70.779.441 | 70.604.861 |

| Fosil Yakıtlardan Sağlanan Dolaylı Enerji | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------|------------|------------|------------|
| Elektrik | kWh | 73.611.854 | 77.054.440 | 68.966.899 |

Su Verimliliği ve Atık Su Yönetimi

Gıda üretiminde suyun kritik bir önemi bulunur. Su yönetimi, iklim kriziyle birlikte öncelikli konularımız arasında yer alıyor. İklim krizinin su kaynakları üzerindeki etkilerini göz önünde bulundurarak, su kaynaklarının korunması ve yenilenmesini desteklemek için çeşitli çalışmalar yürütüyoruz.

Tesislerimizde su kayıp ve kaçak noktalarını tespit ederek önlemler alıyoruz. Binalarımızdaki su tüketimini kontrol altına almak için tüm yıkama alanlarında sayaçlar bulunuyor. Ayrıca tüm musluklarda su tasarrufu aparatları kullanıyoruz. Temizlik faaliyetlerinde basınçlı ekipmanlar kullanarak daha az suyla daha etkili temizlik sağlıyoruz.

Yapılan çalışmalar sonucunda, 2023 yılı için belirlediğimiz birim üretim ton başına düşen su tüketimini % 15 azaltma hedefimize ulaştık ve 2018-2023 yılları arasında üretim tonajı başına düşen su tüketimini % 49 azalttık.

2030 yılında üretim tonu başına düşen su tüketimini 2023 yılı baz alınarak %20 azaltmayı hedefliyoruz. Bu hedefi gerçekleştirmek amacıyla su verimliliği çalışmalarımıza devam etmeyi ve yağmur suyu toplama sistemleri kurmayı planlıyoruz.

| | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------------------|----------------------|-------|--------|------|
| Su Tüketimi | megalitre | 1.134 | 955.79 | 649 |
| Birim Üretim Başına Su Kullanımı | ton su / ton ürün | 5,02 | 3,80 | 3,30 |



Döngüsellik ve Atık Yönetimi



Kuruluşumuzdan itibaren sürdürülebilir üretim anlayışımız doğrultusunda atık yönetimi ve döngüsellik prensiplerine büyük önem veriyoruz. İlgili yerel düzenlemeler ve Çevre, Enerji ve İş Sağlığı ve Güvenliği Politikamız doğrultusunda oluşturduğumuz Atık Yönetim Sistemimiz ve Endüstriyel Atık Yönetim Planımız ile atıklarımızı ve doğal kaynak tüketimimizi mümkün olan en düşük seviyeye indirmeyi amaçlıyoruz.

2018 yılından bu yana, atıkların kaynağında önlenmesi ve azaltılması için tüm çalışanlarımıza yönelik olarak 22 tane eğitim ve bilgilendirici afiş çalışması yapıldı. Gaziantep fabrikamızda tek kullanımlık plastik bardaklar yerine uzun ömürlü mataralar kullanılmaya başlandı. Ayrıca kolileri tek baskı halinde tedarik edilip üretim hattında ürün cinsine göre SAP üzerinden baskı yaparak koli miktarını azalttık.

2022 yılında Sıfır Atık sistemimizi kurarak, atıklarımızın tamamını kaynağında ayrıştırmaya başladık ve Temel Seviye Sıfır Atık Belgemizi aldık. Atık Yönetim Sistemimiz Kalite, İş Sağlığı ve Güvenliği, Üretim, İnsan Kaynakları ve İdari İşler birimlerinden seçilen yetkin kişiler tarafından yönetiliyor. Sorumlular sıfır atık yönetim sisteminin etkin ve verimli bir şekilde uygulanmasından, izlenmesinden, bilgi akışının sağlanmasından ve raporlanmasından sorumludur. Yaptığımız mevcut durum analizi ile beraber fabrikalardan çıkan atık türlerini belirledik ve tüm personelimize gerekli eğitimleri verdik. Yaptığımız ve planladığımız çalışmalarla, 2025 yılında Gümüş Seviye Sıfır Atık Belgesi almayı hedefliyoruz.

2022 yılında Gaziantep ve Silivri fabrikalarımızda paketlenme proseslerimizde yaptığımız plastik ambalaj azaltım çalışmaları sonucunda yaklaşık 84,5 ton atık ve yaklaşık 2,2 ton sera gazı emisyonu azalttık. Bu proje sayesinde 102.710 dolar tasarruf sağladık ve depolama kapasitemizde 122,73 m3 alan yarattık. Bu çalışmamızı daha da geliştirerek:

- 2024 yılında 300 ton plastik, kağıt ve karton azaltmayı,
- 2030 yılına kadar da ton başına kullanılan plastiği %20 ve fire oranımızı %60 düşürmeyi hedefliyoruz.

Kâğıt ve karton tedariklerimizin, orman kaynaklarının sürdürülebilir yönetimini belgeleyen Forest Stewardship Council (FSC) belgeli olmasına dikkat ediyoruz.

Tedarik ettiğimiz ham maddelerde varil, kova, kutu, çuval ambalaj atıklarının önüne geçmek amacıyla dökme ve IBC tank kullanımına geçtik. Bu sayede 2023 yılında 18 ton kâğıt, 40 ton varil, 10 ton plastik malzeme ve 2,3 ton sentetik çuval azaltımı sağladık. 2024 yılında sorbitol ve un tedarikinde de dökme yöntemine geçerek atık azaltımı projemizi genişletmeyi hedefliyoruz.

Sürdürülebilirlik stratejilerimiz doğrultusunda 2035 yılına kadar ürün ambalajlarımızın %90'ının yeniden kullanılabilir, geri dönüştürülebilir veya kompostlanabilir hale getirmeyi; ambalajlarımızı %50 geri dönüştürülmüş içerikten üretilmiş olmasını hedefliyoruz. Bu doğrultuda ilk aşamada yumuşak şeker ambalajlarında biyo bozunur ve kompostlanabilir malzeme kullanımına geçmeyi planlıyoruz.

2030 yılına kadar tesislerimizde oluşan organik atıkların %95'inin kompost haline getirilmesi ya da hayvan yemi olarak değerlendirilmesi için planlamamız sürüyor.

| Türüne Göre | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| Tehlikeli Atıklar | Ton | 192 | 95 | 76 |
| Tehlikesiz Atıklar | Ton | 4929 | 4555 | 8664 |
| Toplam Atık | Ton | 5121 | 4650 | 8740 |

| Toplam Atık | | | | | |
|--------------------|-----------------|------|---------|---------|--------|
| Türüne Göre | Birim | 2021 | 2022 | 2023 | |
| Tehlikeli Atıklar | Kontamine Atık | Ton | 0,28 | 1,125 | 0,48 |
| | Atık Yağ | Ton | 1,38 | 1,3 | 1,1 |
| | Atık Akü | Ton | 0 | 0 | 0,33 |
| | Atık Filtre | Ton | 3,8 | 0 | 0 |
| | Atık Pil | Ton | 0 | 0,057 | 0,02 |
| Tehlikesiz Atıklar | Atık Cam | Ton | 0 | 0 | 0 |
| | Atık Kâğıt | Ton | 1377,25 | 1061,39 | 447,48 |
| | Eysel Atık | Ton | 0 | 0 | 480,28 |
| | Elektronik Atık | Ton | 0 | 0 | 0,36 |
| | Atık Plastik | Ton | 65,53 | 0 | 0,4 |
| | Atık Metal | Ton | 0 | 0 | 0,08 |

Sürdürülebilir Tarım ve Ham Madde

Anadolu topraklarına duyduğumuz saygı, sürdürülebilir tarımın tartışılmaz önemi ve kaliteli üretimin iş modelimizin temelini oluşturması sebebiyle ürünlerimizi RA Sürdürülebilir Tarım Standardına uygun olarak üretiyoruz. İyi tarım uygulamaları ve çiftlik yönetimi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma ile mücadele ve çevrenin korunması sertifikanın kriterlerini oluşturuyor. RA sertifikasyon programı sayesinde çiftçilerimiz daha iyi yöntemlerle, daha kaliteli ürünler yetiştiriyorlar.

Biyolojik çeşitliliği korumak ve tedarik zincirimizde sürdürülebilirliği sağlamak amacıyla 2015 yılında Rainforest Alliance (RA) sertifikalı, 2018 yılında ise Roundtable on Sustainable Palm Oil sertifikalı sertifikalı alımlara başladık. Bu kapsamda, toplam ihtiyacımızın %6'sını karşılayan 580 ton RA sertifikalı kakao ve toplam ihtiyacımızın %6'sına karşılık gelen 860 ton RSPO sertifikalı palm yağı satın aldık.

Zeytin Tarımı Projesi

Gaziantep başta olmak üzere çevre ve diğer illerde zeytin tarımını teşvik etmek ve geliştirmek adına Zeytin Tarımı Projesininin pilot aşamasını 2024 yılı içinde hayata geçirmek için çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Zeytin ağaçları yalnızca ekonomik değeri çok yüksek bir tarım ürünü değil, aynı zamanda Anadolu'nun kadim kültür mirasının önemi bir parçasıdır.

Projenin ilk aşamasında pilot tarım alanları belirlenecek. Bu bölgelerdeki çiftçilerimize sürdürülebilir tarım üzerine yıllık 12 saat uygulamalı eğitimler verilecek. Eğitim kapsamında, Türkiye'de ve dünyada zeytincilik, dikim öncesi toprak hazırlığı ve fidan seçimi, toprak tahlili alma ve tahlil sonuçlarının değerlendirilmesi, gübreleme, ilaçlama, budama, zeytin hastalıkları ve mücadele yöntemleri, toprak işleme, hasat gibi teorik konuların ardından teknikler uygulamalı olarak gösterilecek. Proje süresince, çiftçilerimizin ihtiyaç duydukları her konuda destek sağlayacağız. Tarım uzmanlarımız ve danışmanlarımız çiftçilerimize danışmanlık sağlayacak ve çiftçilerin karşılaştığı sorunlara çözümler geliştirecekler.

Zeytin Tarımı Projesi ve yapacağımız çalışmaların ülke ve bölge ekonomisine önemli katkı sağlayacağına inanıyoruz. Bölgede zeytin tarımının daha verimli bir şekilde yapılmasıyla hem bölgenin tarım potansiyelinin daha verimli değerlendirilmesini ve kalkınmasını hem de Anadolu'nun simge ürünlerinden olan bu kadim ağacın hak ettiği değeri görmesini amaçlıyoruz.



Başarı tutkusuyla süren büyüme yolculuğu

Sosyal

Performansımız

Sosyal Performans Yönetimimiz

Çalışan Memnuniyeti

Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

İş Sağlığı ve Güvenliği

Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Sosyal Performans Yönetimimiz

Çalışanlarımızın sağlığı, güvenliği ve refahı her zaman temel önceliğimizdir.

Şölen olarak çalışanlarımız ve içinde yaşadığımız toplum için değer yaratmak için çalışıyoruz. Başarımızın sadece ekonomik performanslarımızla değil, topluma, paydaşlarımıza ve tüm çalışanlarımıza olan katkımızla da değerlendirilmesi gerektiğine inanıyoruz. Çalışanlarımızın, müşterilerimizin ve tüm paydaşlarımızın haklarını koruyan, iş etiğinden taviz vermeyen kuvvetli bir kurum kültürü oluşturmayı amaçlıyoruz. Bunu yaparken de çalışanlarımızdan, paydaşlarımızdan ve toplumdan ilham alıyoruz.

Çalışanlarımızın sağlığı, güvenliği ve refahı her zaman temel önceliğimizdir. Çalışanlarımızın hakları, çalışma şartları, görev, yetki ve sorumlulukları Çalışan Yönetmeliğimize göre düzenlenir. Yönetmelik üretken, sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı oluşturulması için uyulması gereken ilkeleri tanımlar. Yönetmeliğin uygulanması için gereken önlemlerin alınması ve koordinasyonundan İnsan Kaynakları Direktörlüğümüz ve tüm yöneticilerimiz sorumludur.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda en yüksek standartları uygulayarak, iş kazalarının önüne geçmeyi hedefliyoruz. İş sağlığı ve güvenliği yaklaşımımız Çevre, Enerji Verimliliği ve İş Güvenliği Politikamızda tanımlanır.

İş gücümüzün yönetimi ve geliştirilmesi, işe alım standartları, kadro belirleme, ilgili atamalar, yerleştirmeler İstihdam Yönetmeliğimize göre yapılır. İnsan kaynakları yönetimimizde kapsayıcılık ve eşitlik temeldir. Çalışanlarımızın işe alımı ve kariyer gelişimi cinsiyet, medeni hal, askerlik durumu, din, mezhep, ırk, renk, politik görüş gibi unsurlar gözetilmeksizin, yalnızca yetenekleri, iş tecrübeleri ve becerilerine göre yapılır.

Şeffaf, adil ve rekabetçi bir ücretlendirme sistemi oluşturmak amacıyla ücretlendirme ve yan hakları düzenleyen Ücret ve Yan Haklar Prosedürümüz bulunuyor. Performansa dayalı ücret sistemimiz ve çeşitli yan haklar, çalışan motivasyonunu ve bağlılığını artırarak şirketimizin

genel başarısına katkı sağlıyor. Aynı zamanda ücretlendirme politikamız takip edilerek, tüm pozisyonların iş analizleri ve iş değerlendirmeleri yapılarak ücretlendirme sistemimizin temelini oluşturan iş kademelendirme sistemi oluşturuldu. Bu sistem bize, şirket içerisinde adil, piyasada rekabetçi bir ücretlendirme yapabilme imkanı sağlıyor. Mavi yakalı çalışanlarımız için minimum asgari ücret olmak üzere görev tanımlarındaki kademelere ve kıdem yıllarına göre bir ücretlendirme sistemi mevcuttur.

Çalışan Memnuniyeti

Çalışan memnuniyetini arttırmak amacıyla kendimize hedefler belirledik.

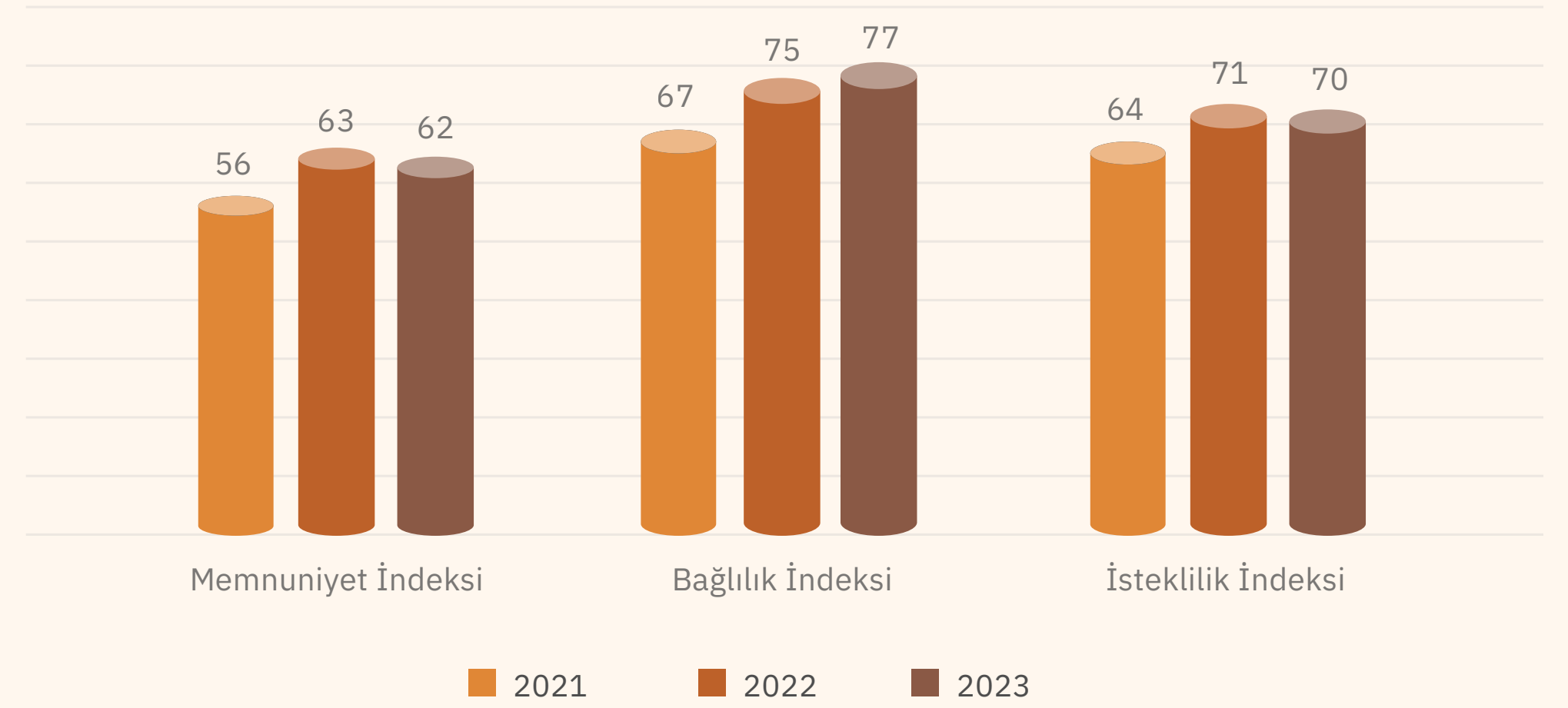
2021 yılından beri her yıl Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti anketi yapıyoruz. Anket çalışmalarımızda çalışanlarımızın iş yerindeki deneyimlerine, memnuniyet düzeylerine ve iş ortamında gelişim alanına ilişkin değerlendirmelerine odaklanıyoruz.

Anketlerin sonuçlarına göre çalışma ortamını iyileştirmek için projeler üretiyor, politika ve prosedürlerimizi geliştiriyoruz. Mavi ve beyaz yakalı çalışma arkadaşlarımız ile işçi temsilcilerimizden oluşan "Birlikte Şölen" proje ekibimiz, anket sonuçlarına göre focus grup çalışmaları gerçekleştiriyor ve eylem önerileri çıkartıyor. Bu bağlamda, tüm çalışanlarımızın görüşlerini ve düşüncelerini önemseyerek, karar alma süreçlerimizin bir parçası haline getiriyor; değer zincirimizde, iş yapış biçimlerimizde ve tüm faaliyetlerimizde değer yaratma odaklı ilerliyoruz.

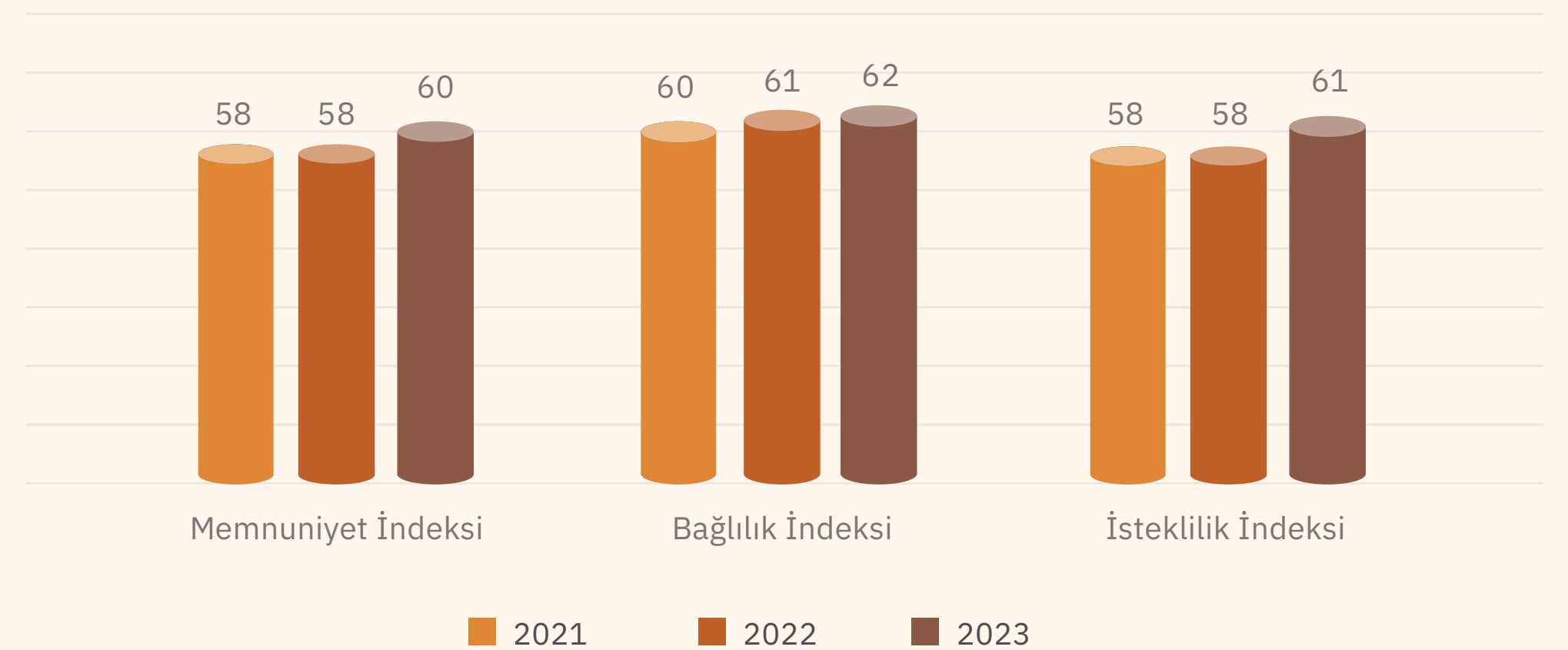
2023 yılı anket sonuçlarımıza göre Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyet Skorumuz beyaz yaka çalışanlarımız için %62 ve mavi yaka çalışanlarımız için %60 olarak gerçekleşti. Çalışan memnuniyetini ve çalışan bağlılığını arttırmak amacıyla kendimize hedefler belirledik.

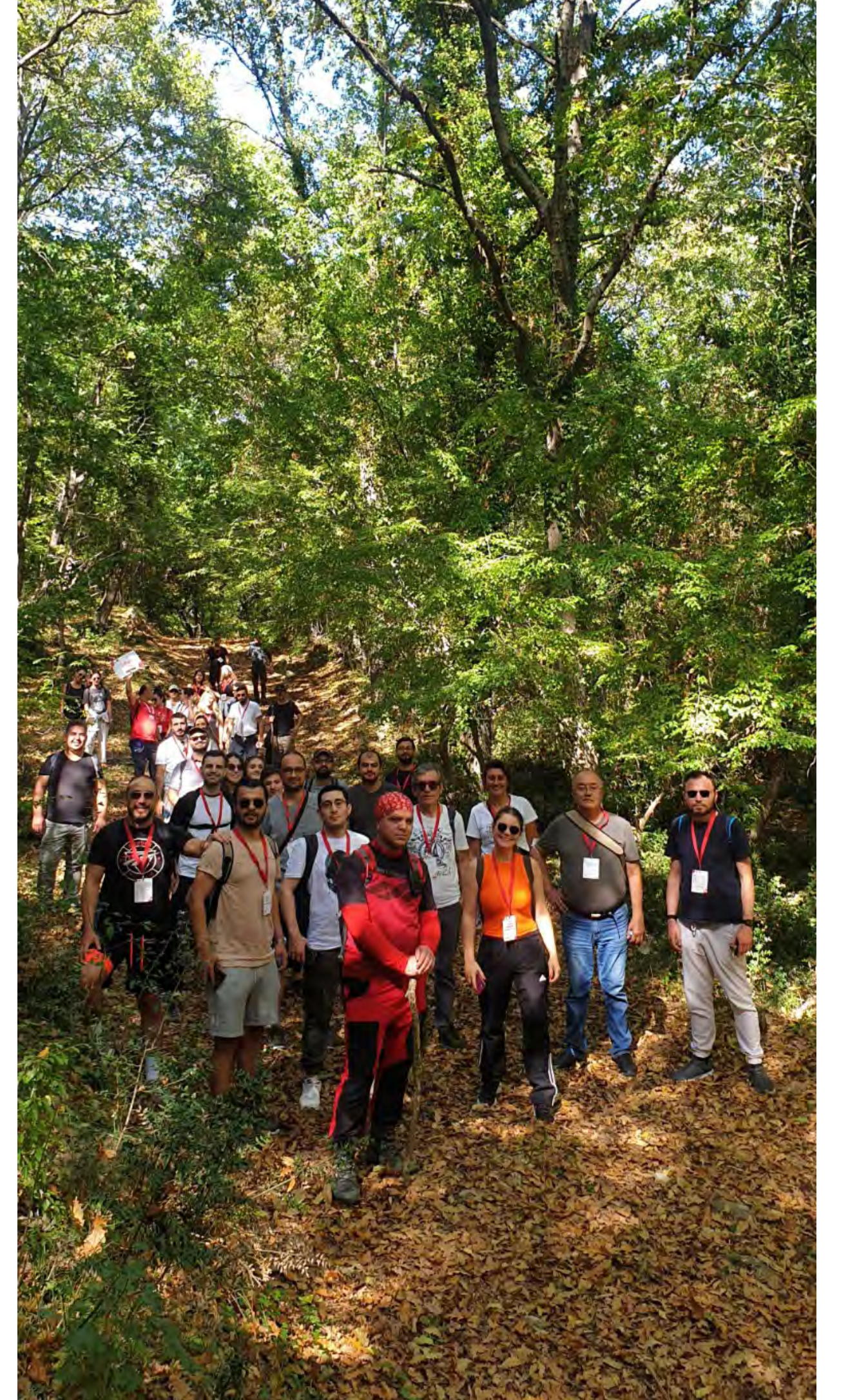
| Hedefler | 2018-2023 | 2025-2030 |
|---------------------------------|-----------|-----------|
| Çalışan Memnuniyetini Arttırmak | %65-%100 | %70-%100 |

Beyaz Yakalı Çalışan İndeksleri (%)



Mavi Yakalı Çalışan İndeksleri (%)





Yıllık Çalışan Memnuniyeti Anketimizin yanı sıra, farklı kanallardan da çalışanlarımızla sürekli iletişim halinde olmaya özen gösteriyoruz. Yaptığımız her etkinlik ve aktivite sonrası anket uygulamalarımızla yapılan çalışmalar ile ilgili memnuniyeti ölçüyoruz. Çalışanlarımız HR portal içerisinde CEO'ya Öneriler alanından tüm öneri ve fikirlerini şirket yönetimi ile paylaşabiliyorlar. Gelen her öneriyi değerlendiriyoruz. Ayrıca, mavi yaka çalışma arkadaşlarımızın önerilerini iletmesi için üretim tesislerimizde öneri kutuları bulunduruyoruz.

Çalışanlarımızın yaşam koşullarını ve refahını iyileştirmek, ihtiyaçlarına cevap vermek, motivasyonlarını, performanslarını ve işe olan bağlılıklarını artırmak için çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Tüm çalışanlarımıza Ramazan Bayramı öncesinde erzak yardımı olarak alışveriş çeki veriyoruz. Ayrıca, tüm çalışanlarımıza özel günlerde hediye paketi dağıtıyoruz.

Hayatın her anında, çalışanlarımızın özel ve önemli günlerinde onlarla beraber olmayı önemsiyoruz. 6 aylık kıdem süresini dolduran beyaz yakalı çalışanımızın evlenmesi veya çocuk sahibi olması halinde, yaşamlarının dönüm noktasında kendilerine destek olmak için, alışveriş çeki hediye ediyoruz. Çalışanlarımızın zor anlarında da yanlarındayız; 1. derece yakınlarının vefat etmesi durumunda gelenek ve göreneklere uygun şekilde destek sağlamak bizim için önemli. Bu bağlamda, Kurumsal İletişim Müdürlüğümüzün belirlediği sivil toplum kuruluşuna vefat eden kişi adına bağışta bulunuyoruz.

Çalışanlarımızın hamilelik ve doğuma ilişkin tüm yasal haklarını kullanmalarını destekliyoruz. Ayrıca, 2023 yılından itibaren erkek çalışanlarımızın yasal olarak 5 gün olan babalık izinlerini, 10 güne çıkarttık. Çalışanlarımıza kreş yardımı ve ücretsiz göz taraması gibi imkanlar da sunuyoruz. 0-6 yaş çocuğu olan kadın çalışanlarımıza kreş yardımı yapıyoruz. Erkek çalışanlarımız ise anlaşmalı kurumlar üzerinden kreşlerle yapılmış özel indirimlerden faydalanabiliyorlar. Bu uygulama ile çalışan annelerimize ve babalarımıza Şölen ailesi olarak destek olmayı amaçlıyoruz. Halihazırda 12 annemiz bu uygulamadan faydalanıyor.

| | 2021 | 2022 | 2023 | | | | |
|--|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Doğum İzni Kullanan Çalışanlar | Toplam | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek |
| Doğum iznine hak kazanan çalışanlar | 36 | 14 | 0 | 11 | 0 | 11 | 0 |
| Doğum izni kullanan çalışanlar | 306 | 14 | 90 | 11 | 90 | 11 | 90 |
| Doğum izni bittikten sonra işe dönen çalışanlar | 16 | 6 | 0 | 6 | 0 | 4 | 0 |
| Doğum izninden sonra işe dönen ve sonrasında en az 12 ay daha çalışanlar | 11 | 4 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 |

2018 yılından beri yaptığımız çalışmalarla işten ayrılma oranını kademeli olarak azaltıyoruz. 2026 yılında işten ayrılma oranımızı mevcut yıla göre %25 azaltmayı hedefliyoruz. Bu amaçla, tüm Genel Müdürlük çalışanlarımıza esnek saatlerde çalışma olanağı sunuyor; mavi yaka çalışanlarımıza devamlılık primi veriyoruz. Ayrıca, tüm çalışanlarımızı kapsayan "Ayın Enleri" uygulaması ile belli kategorilerde dereceye giren çalışanlarımıza hediye çekleri ve sertifikalar fabrika müdürümüz tarafından takdim ediliyor.

| İstihdam ve Devir | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------|-------|------|------|------|
| Beyaz Yaka - İstihdam | Kişi | 161 | 117 | 100 |
| Beyaz Yaka - Devir | Kişi | 149 | 91 | 89 |

| Cinsiyete Göre İstihdam ve Devir | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------------------|-------|------|------|------|
| Erkek - İşe alınan | Kişi | 632 | 906 | 1401 |
| | Oran | 71% | 75% | 76% |
| Erkek - İşten ayrılan | Kişi | 897 | 764 | 957 |
| | Oran | 76% | 73% | 76% |
| Kadın - İşe alınan | Kişi | 254 | 306 | 434 |
| | Oran | 29% | 25% | 24% |
| Kadın - İşten ayrılan | Kişi | 289 | 282 | 306 |
| | Oran | 24% | 27% | 24% |

Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi

2025 yılı sonuna kadar tüm çalışanlarımızı kapsayacak şekilde kapsamlı bir performans değerlendirme sistemi oluşturmak üzere çalışmalarımız sürüyor.



İnsan Kaynakları Birimimizin koordinasyonunda, yetenek yönetimi süreçlerimiz aracılığıyla, çalışanlarımızın güçlü yönlerinin ve gelişim alanlarının belirlenerek, profesyonel gelişimlerini ve kariyer yolculuklarını destekliyoruz.

2023'te mevcut performans sistemimizi, Performans ve Gelişim Değerlendirme Sistemi olarak yenileyerek, şirketimizdeki tüm yöneticilerimize bu doğrultuda eğitimler verdik.

Şirketimizdeki yetenek yönetimi ve kariyer gelişimini desteklemek için, 2023'te Liderlik Modelini oluşturduk. Liderlik Modeli

çerçevesinde, çalışanlarımızın kariyer yollarını daha net şekillendirebilmeleri amacıyla, her pozisyon için terfi kriterlerimizi belirledik. Projenin devamında, 2024 yılında Success Factors HR bilgi yönetimi sistemine geçerek çalışanlarımız için bireysel gelişim planları oluşturacağız.

2025 yılı sonuna kadar tüm çalışanlarımızı kapsayacak şekilde kapsamlı bir performans değerlendirme sistemi oluşturmak üzere çalışmalarımız sürüyor. Sistem, düzenli performans değerlendirmeleri ve çalışan memnuniyet

anketleriyle entegre bir şekilde çalışarak, her bir çalışanımızın kariyer hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacak kişiselleştirilmiş geri bildirimler ve gelişim planları sunacak. Bu kapsamda, anket sonuçları şirket politikaları ve çalışma ortamının iyileştirilmesi için düzenli olarak analiz edilerek aksiyon planlarının oluşturulmasında temel bir kaynak olarak kullanılacak. Bu yeni sistemle çalışanlarımızın sürekli gelişimini desteklemeyi ve şirket içindeki memnuniyet düzeylerini artırmayı amaçlıyoruz.

Şölen olarak, çalışanlarımızın hızla değişen sektör şartlarına uyum sağlaması ve yetkinlik gelişimini desteklemek için eğitime yatırım yapıyoruz. Bu doğrultuda, kısa ve orta vadeli hedeflerimizi belirledik.

2021 senesinden itibaren periyodik eğitimlerimizi kademeli olarak arttırdık. Kişi başı eğitim süremizi 2021 yılından beri yaklaşık %300 yükselttik. Üretim alanında verilen tek nokta eğitimleri, güvenlik yürüyüşleri ve güvenlik konuşmaları gibi aktiviteler ile çalışanlarımızın yetkinlikleri artırıyoruz.

2021 yılından beri, aramıza yeni katılmış çalışanlarımız (0-2 yıl) için oryantasyon programımız bulunuyor. 2022 yılında %79 seviyesinde olan program başarılarımızı 2023 senesinde %93'e çıkarttık.

Eğitim programlarımızı çalışanlarımızın ihtiyaçlarına ve hedeflerine odaklanarak dikkatle planlıyor ve uyguluyoruz. İnsan Kaynakları Anahtar Performans çerçevesinde, çalışanlarımız için minimum yetkinlik geliştirme eğitim saatlerini belirleyerek 2025 yılı sonuna kadar her bir beyaz yakalı çalışanımıza yılda en az 24 saatlik eğitim sağlamayı hedefliyoruz.

| Hedefler | 2018-2023 | 2025-2030 |
|---|---|---|
| Çalışanların Gelişimine Yönelik Eğitimlerin Artırılması | Min 20 saat/kişi - min %75 eğitim katılım | Min 15 saat/kişi - min %60 eğitim katılım |

| Çalışan Kategorisine Göre | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------|------------------|---------------|---------------|----------------|
| Üst Düzey Yöneticiler | Kişi*Saat | 760 | 1.240 | 1.944 |
| Üst Düzey Yöneticiler | Kişi | 20 | 20 | 24 |
| Orta Düzey Yöneticiler | Kişi*Saat | 3.382 | 5.270 | 8.280 |
| Orta Düzey Yöneticiler | Kişi | 89 | 85 | 92 |
| Diğer Çalışanlar | Kişi*Saat | 43.200 | 72.576 | 130.680 |
| Diğer Çalışanlar | Kişi | 2.400 | 2.592 | 3.267 |
| Toplam | Kişi*Saat | 47.342 | 79.086 | 140.904 |

| İstihdam Türüne Göre | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------|------------------|---------------|---------------|----------------|
| Mavi Yaka | Kişi*Saat | 35.140 | 59.480 | 111.787 |
| Mavi Yaka | Kişi | 1.582 | 1.727 | 2.227 |
| Beyaz Yaka | Kişi*Saat | 11.810 | 19.194 | 28.556 |
| Beyaz Yaka | Kişi | 535 | 558 | 595 |
| Taşeron Çalışanları | Kişi*Saat | 392 | 412 | 561 |
| Taşeron Çalışanları | Kişi | 392 | 412 | 561 |
| Toplam | Kişi*Saat | 47.342 | 79.086 | 140.904 |

| Cinsiyete Göre | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------|------------------|---------------|---------------|----------------|
| Erkek | Kişi*Saat | 36.058 | 60.817 | 109.833 |
| Erkek | Kişi | 1.911 | 2.074 | 2.637 |
| Kadın | Kişi*Saat | 11.284 | 18.269 | 31.071 |
| Kadın | Kişi | 598 | 623 | 746 |
| Toplam | Kişi*Saat | 47.342 | 79.086 | 140.904 |

| Tüm Eğitimler (Türüne Göre) | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------------------|---------------|---------------|----------------|
| Mesleki Gelişim | Kişi*Saat | 13.470 | 22.449 | 36.031 |
| Kişisel Gelişim | Kişi*Saat | 12.545 | 21.576 | 33.830 |
| İş Sağlığı ve Güvenliği | Kişi*Saat | 8.782 | 18.879 | 33.830 |
| Diğer (Kalite,Tpm, Enerji Verimliliği) | Kişi*Saat | 12.545 | 16.182 | 37.213 |
| Toplam Eğitim Saaati | Kişi*Saat | 47.342 | 79.086 | 140.904 |

2021,2022 ve 2023 yıllarında Boombastic Genç Yetenek Programı sonunda üstün başarı gösteren 15 genç yeteneğimizi pazarlama, muhasebe, teknik, satış, operasyon, hukuk ve kalite birimlerimizde tam zamanlı olarak ekibimize kattık.

Üniversiteler ve derneklerle yaptığımız iş birlikleri sonucunda, her yıl mezun olan stajyerlerimizin %10'unun şirketimizde tam zamanlı pozisyonlarda istihdam edilmesini amaçlıyoruz. Ayrıca üniversitelerimizde yılda en az 12 seminer, ders ve ziyaret gerçekleştirerek akademik dünya ile bağlantılarımızı güçlendirmeyi ve genç yetenekleri desteklemeyi hedefliyoruz.

Genç yeteneklere ulaşabilmek için 2020 yılından beri Boombastic Genç Yetenek Programını yürütüyoruz. Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Galatasaray Üniversitesi gibi Türkiye'nin önde gelen üniversiteleri ile iş birlikleri ve kampüs içi etkinlikler gerçekleştiriyoruz. Boombastic Genç Yetenek Programı ile her yıl yaklaşık olarak 40 genç yeteneğe staj imkânı sunuyoruz.

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

Ülke kalkınmasında kadın istihdamının artmasının önemini farkındayız.

Kurum değerlerimiz, çalışanlarımız başta olmak üzere değer zincirimizdeki tüm bireylerin itibarını birinci planda tutar. Kurumsal değerlerimizin bir yansıması olarak, İnsan Kaynakları Politikamızın temel ilkeleri, çalışanlarımıza eşit fırsat verilmesi, ayrımcılık yapılmaması, yasalara ve ahlaka uygun davranılması, kişiliğe saygı, dürüst çalışma ve bağlılık kuralına uymayı öngörür.

Çalışan Yönetmeliğimiz kapsamında cinsiyet, medeni hal, askerlik durumu, din, mezhep, ırk, renk, politik görüş, cinsel yönelim ayırımı yapılmaksızın; çalışanlarımızı sadece yetenekleri, iş tecrübeleri ve becerilerine göre istihdam ediyoruz. Organizasyon içindeki terfi ve atamalarda fırsat eşitliğini gözetiyor; tüm terfi ve atamaları mümkün olduğunca mevcut çalışanlarımız arasından yapıyoruz.

Adil ve şeffaf bir ücretlendirme mekanizması oluşturmak için, tüm pozisyonların iş analizleri ve iş değerlendirmeleri yapıldı ve kademelendirme sistemini hayata geçirdik. Bu sistem sayesinde şirketimiz içerisinde adil, piyasada rekabetçi bir ücretlendirmeye imkân sağlıyoruz.

Şirketimizde, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, ayrımcılık, iş yerinde şiddet ve taciz konularında çalışmalar yapan Değerlendirme ve Yönlendirme Komisyonu bulunuyor. Komisyon Baş Hukuk Müşavirimiz, Baş Denetçimiz, Müşteri Hizmetleri, Planlama ve Lojistik Grup Müdürümüz, Silivri Çalışan Temsilcimiz, Gaziantep Çalışan Temsilcimiz'den oluşuyor.

Kadın çalışan oranının ve temsilinin az olduğu gıda sektöründe kadın istihdamını artırmanın yaratacağı katma değer farkındayız. Toplumsal Cinsiyet Komisyonumuz toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların iş gücüne katılımını ve etkilerini artırmayı teşvik eden uygulamalardan, bunların takip edilmesinden ve değerlendirilmesinden sorumludur. Komisyon İnsan Kaynakları Direktörümüz, Tedarik Zinciri Direktörümüz, Kurumsal İletişim Müdürümüzden oluşuyor. Değerlendirme ve Yönlendirme Komisyonu'na raporlama yapan Komisyon yılda 2 kez toplanıyor ve toplantı kayıtları en az 4 yıl saklanıyor. Komisyon, her yılın sonunda, iyileştirme planı oluşturuyor. Komisyon, ayrıca kadınların güçlendirilmesi konusunda farkındalık yaratmak amacıyla, yılda bir kez etkinlik düzenliyor. Acil durum veya vaka durumunda Komisyon Başkanımız, gerekli aksiyonların alınması için Komisyonu bir hafta içerisinde toplar.

Kadın istihdamının artırılmasına ve yönetimde kadın temsilini güçlendirmeye yönelik hedeflerimizi belirledik. Beyaz yakalı kadın çalışan oranımızı 2030 yılına kadar %45'in üzerine çıkartmayı, toplam kadın çalışan sayımızı (mavi + beyaz yakalı) %10 oranında artırmayı ve 2030 yılına kadar yönetici / müdür pozisyonlarında %20 kadın çalışan oranına ulaşmayı hedefliyoruz. Bu çalışmalarımızı desteklemek ve küresel tecrübelerle iş birliklerinden yararlanmak amacıyla Women's Empowerment Principles (WEPs) imzacısı olmak için çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

İstihdam Türüne Göre Çalışanlarımız

| İstihdam Türüne Göre | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------|-------|------|------|------|
| Beyaz Yaka – Kadın | Kişi | 184 | 188 | 210 |
| Beyaz Yaka – Erkek | Kişi | 351 | 370 | 385 |
| Mavi Yaka – Kadın | Kişi | 410 | 428 | 530 |
| Mavi Yaka – Erkek | Kişi | 1172 | 1299 | 1697 |
| Toplam | Kişi | 2117 | 2285 | 2822 |

| Cinsiyete Göre | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------|-------|------|------|------|
| Erkek | Kişi | 1523 | 1669 | 2082 |
| | Oran | 72% | 73% | 74% |
| Kadın | Kişi | 594 | 616 | 740 |
| | Oran | 28% | 27% | 26% |

| Yönetim Kategorisine Göre | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------|-------|------|------|------|
| Üst Yönetim | Kadın | 5 | 4 | 4 |
| | Oran | 1% | 1% | 1% |
| | Erkek | 15 | 16 | 20 |
| | Oran | 1% | 1% | 1% |
| Orta Düzey | Kadın | 19 | 17 | 19 |
| | Oran | 3% | 3% | 3% |
| | Erkek | 70 | 68 | 73 |
| | Oran | 5% | 4% | 4% |
| Diğer | Kadın | 570 | 595 | 717 |
| | Oran | 96% | 97% | 97% |
| | Erkek | 1438 | 1585 | 1989 |
| | Oran | 94% | 95% | 96% |

İş Sağlığı ve Güvenliği

ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi sertifikasına yönelik çalışmalarımıza devam ediyoruz.

Tedarik zincirimizin her aşamasında iş sağlığı ve güvenliği standartlarını en yüksek seviyede tutmayı hedefliyoruz. Emniyetli bir çalışma ortamı yaratıp bunun sürekliliğini sağlamak, çalışanlarımızın meslek hastalıklarına yakalanmasını önlemek, yaşanan kazaların ve olayların tekrarlanmamasını sağlayarak sıfır kaza hedefine ulaşmak, riskleri azaltmak, güvenli ve sağlıklı bir çevre ile çalışma ortamını garanti altına almak için tüm riskleri değerlendirip gerekli tüm eğitim ve önlemleri almayı taahhüt ediyoruz.

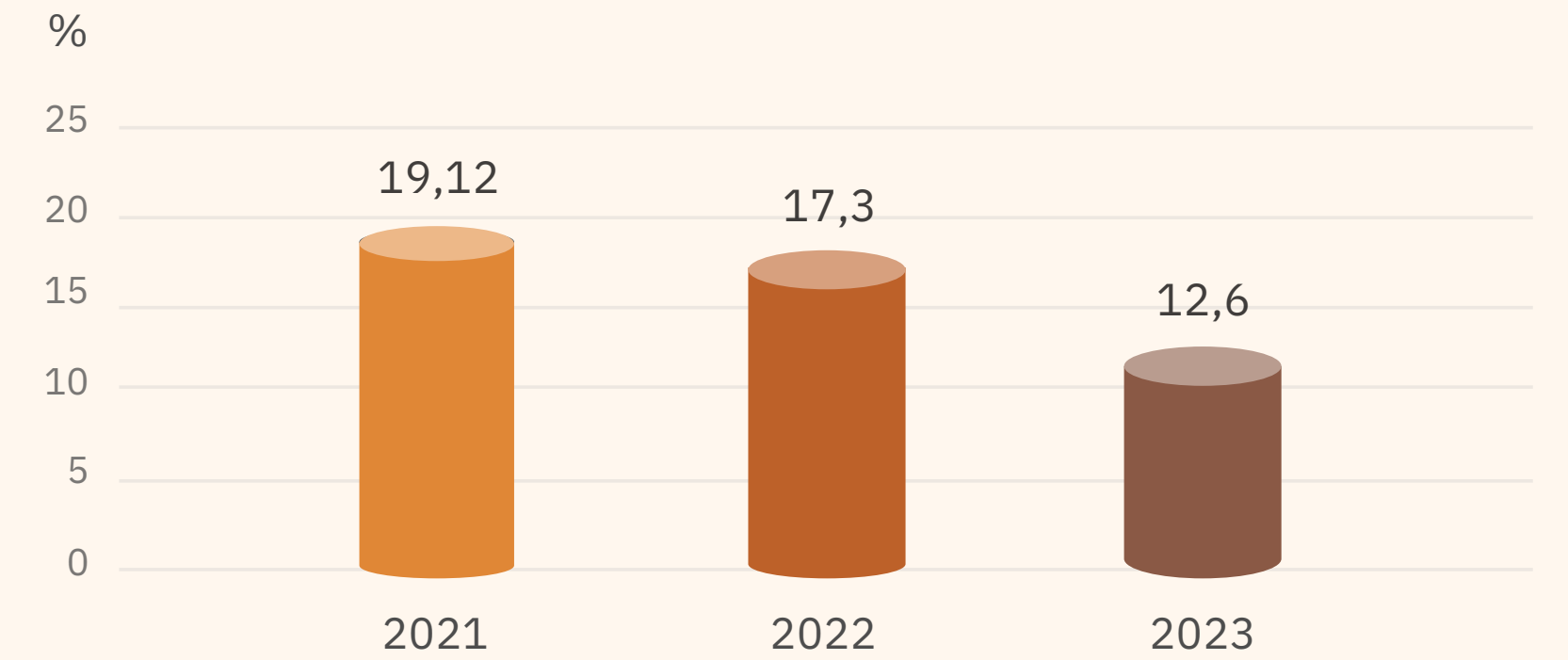
ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi sertifikasına yönelik çalışmalarımıza devam ediyoruz. Bu kapsamda, sürekli iyileştirme ilkesine dayalı, kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kuruyoruz.

Fabrikalarımızda ortam ölçümleri ve ergonomik iyileştirmeler yaparak çalışanlarımızın konfor alanlarını geliştirdik. Elle kaldırma ve taşıma yapılacak işlerde yasal sınır değerinin altında kaldırma yük sınırı belirledik. Robot kollar, transpaletler, hareketli tanklar gibi teknolojik iyileştirmelerle çalışanlarımızın ergonomik

koşullarını iyileştirerek, belirlediğimiz yük kaldırma sınırını koruyoruz.

Her yıl göz taraması ve periyodik olarak akciğer ve işitme testlerinin yanı sıra, olası risklerin boyutlarını tespit etmek ve kaynağında önlem almak amacıyla aydınlatma ölçümleri, solunabilir toz ölçümleri, gürültü ölçümleri, ısıl konfor ölçümleri ve titreşim ölçümleri gerçekleştiriyoruz.

Kaza Sıklık Oranları



2023 yılında, çalışanlarımızın iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalığını artırmak amacıyla bir dizi uygulamayı hayata geçirdik.

- ✓ 2023 Ağustos 2023'ten bu yana personelimizin İSG alanındaki son gelişmeleri takip edebilmeleri ve genel koruyucu donanımlar ile denetim davranışları hakkında bilgi edinebilecekleri "SHE Gazetesi" yayınımıza başladık.
- ✓ Kişisel Koruyucu Donanımların önemini ve kullanım öldürücüyü öğreten, çalışanlarımızın bu konuşmasında kullanımını öğretmek amacıyla Kişisel Koruyucu Donanım Oyunu geliştirildik.
- ✓ Sahada alınan oranlar ve kontrol ortamını genişletmek, İSG bütçesinin yaygınlaştırılması amacıyla, iç kontrol olan parametreler SHE Kaptan bölümleri başlatıldı. Bu uygulama kapsamında, iş güvenliği ayrıntıları tarafından düzenlenmiş çalışanlarımız, sahada görülen uygunsuzluklar İSG birimimize raporlamak üzere görevlendiriliyorlar.
- ✓ Çalışanlarımızın İSG bilgilerini eğlenceli yollarla taze tutmak amacıyla yılda 4 kez İSG Bilgi Yarışması düzenliyoruz.
- ✓ İSG konusunda personellerimizin görüş ve önerilerini dile getirebilecekleri SHE Farkındalık Duvarı platformumuzu hayata geçirdik

İş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilen uygulamalarımız ve sürekli eğitim programlarımız ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını artırıyoruz. Oryantasyon eğitimleri ile başlayan program, sürekli eğitim programları ve işe özel eğitim programları ile yıl boyunca devam ediyor.



İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Programları

- Temel İş Güvenliği Eğitimi
- Yüksekte Çalışma Eğitimi
- Kimyasallarla Güvenli Çalışma Eğitimi
- Fiziksel Ergonomik Risk Etmenleri Eğitimi
- Parlama Patlama ve Yangından Korunma Eğitimi
- İş Ekipmanlarının Güvenli Kullanımı Eğitimi
- Ekranlı Araçlarla Çalışma Eğitimi
- Elektrik Tehlikeleri ve Riskleri Eğitimi
- Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Eğitimi
- Kişisel Koruyucu Donanım Eğitimi
- Tahliye ve Kurtarma Eğitimi
- İlk Yardım Eğitimi
- Biyolojik ve Psikososyal Risk Etmenleri Eğitimi
- Tütün Ürünleri Zararları ve Pasif Etkilenim Eğitimi
- İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluklar Eğitimi
- Çalışanların Yasal Hak ve Sorumlulukları Eğitimi
- Kapalı Ortamda Çalışma Eğitimi

| İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------------------|--------------|---------------|---------------|
| Şirket Çalışanları Sayısı | Kişi | 2.117 | 2.285 | 2.822 |
| Alt İşveren Çalışanları Sayısı | Kişi | 392 | 412 | 561 |
| Toplam Katılımcı Sayısı | Kişi | 2.509 | 2.697 | 3.383 |
| Şirket Çalışanları | Kişi*Saat | 6.351 | 13.710 | 25.398 |
| Alt İşveren Çalışanları | Kişi*Saat | 392 | 412 | 561 |
| Toplam İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri | Kişi*Saat | 6.743 | 14.122 | 25.959 |



Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Depremden etkilenen 2.500 çocuğumuzun nitelikli eğitime ulaşmaları için destek sağlıyoruz.



Türkiye'nin önde gelen ve hayatın her anında olan bir marka olarak, kurumsal sosyal sorumluluk, değerlerimizin ayrılmaz bir parçası. Bu toprakların ve toplumun bir parçası olarak toplumsal dayanışmayı güçlendirmenin görevimiz olduğuna inanıyoruz.

Kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımımız eğitim odaklı olmakla birlikte toplumumuzun ihtiyacına göre "İyilik Şöleni" çatısı altında Kurumsal İletişim Departmanımız ile çeşitlenen projelerle yürütülüyor.

2023 kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerimiz, ülkemizin gördüğü en büyük felaketlerden biri olan 6 Şubat 2023'te yaşanan Kahramanmaraş merkezli depremin açtığı yaraların sarılmasına odaklandı. İlk gününden itibaren AFAD ve Gaziantep Valiliği ile çalışarak, ürünlerimizden oluşan 24 tırlık gıda desteğini en hızlı şekilde bölgeye ulaştırdık. Ayrıca, afet bölgesinde ihtiyaç duyulan malzemelerin sevkiyat çalışmaları kapsamında, tırlarımız 100'e yakın sefer gerçekleştirdi. Üretim tesislerimizdeki mutfaklarda günlük 1.500 kişilik sıcak yemek çıkartarak bölgeye ulaştırdık. Tüm paydaşlarımızla iş birliği halinde, afet bölgesindeki ihtiyaçların en hızlı şekilde karşılanması için ilgili valiliklerle beraber çalışmaya devam ediyoruz.

Depremin etkilerini en çok yaşayanlar çocuklar oldu. İyilik Şölen'i çalışmalarımız kapsamında deprem bölgesindeki çocuklarımızın mutluluğu ve gelişimi için Gaziantep Nurdağı konteyner kent

ve İslahiye'de OZMO oyun parklarımız farklı modüllerle çocuklarımızın oyun oynarken yaratıcılıklarını arttırmalarını ve motor becerilerini geliştirmelerini sağlıyor.

Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) ile sürdürdüğümüz proje kapsamında depremden etkilenen 2.500 çocuğumuzun nitelikli eğitime ulaşmaları için destek sağlıyoruz. Bu kapsamda, bayram süresince alınan her Şölen Çikolatası desteğe dönüşüyor.



İyilik Şölen'i gönüllülerinin katkılarıyla bölgede TEGV iş birliğinde Ateşböceği Öğrenim Birimi oluşturduk. Fatih Sultan Mehmet İlkokulu, Nurdağı Nurten Öztürk Ortaokulu ve Zeynep Çoban İlkokulunda konumlandığımız Ateşböceği Öğrenim Birimlerimizde, 42 gönüllünün desteğiyle, 1.142 çocuğa nitelikli eğitim desteği sağlıyoruz. Proje kapsamında çocukların dijital okuryazarlıklarını geliştirmek, yaratıcılıklarını ortaya çıkarmalarını ve kendilerini daha iyi ifade etmelerini teşvik etmek, matematik ve fen alanlarındaki bilgi ve becerilerini arttırmak için bilim, sanat, algo dijital bilişim gibi eğitim programları yürütülüyor.

TEGV ile olan iş birliğimiz kapsamında Gaziantep'te kurduğumuz sabit Öğrenim Birimi ile yılda 2.000 çocuğun nitelikli eğitim almasını ve bu rakamın 2028 yılına kadar yaklaşık 27.500 olmasını hedefliyoruz.

Gaziantep'te ve Sivas'ta yaptırdığımız okullarla yüzlerce öğrencinin hayatına dokunuyoruz. Sivas'ta yaptırdığımız Gürün Anadolu Öğretmen Lisesi ile gençlerin umutla geleceğe hazırlanmasına vesile olmaktan mutluluk duyuyoruz. Yakın zamanda Gaziantep Valiliği koordinasyonunda başlatılan 100. Yılda 100 Hayırsever kampanyası kapsamında şehre iki yeni okul daha kazandırdık.

Eğitime katkıda bulunmak amacıyla kurulan vakıf ve derneklere tüm Şölen çalışanlarımız adına bağışta bulunuyoruz. Darüşşafaka Cemiyeti'ne yaptığımız bağışlarla annesi ya da babası hayatta olmayan ve maddi olanakları yetersiz çocukların nitelikli eğitim almalarını sağlıyoruz.

"Büyüklere bayram çocuklara gelecek" sloganı ile Ramazan ve Kurban Bayramları süresince gerçekleştirdiğimiz bağış kampanyası ile yüzlerce çocuğun eğitim masraflarını karşılıyoruz.





Başarı tutkusıyla süren büyüme yolculuğu

Ekler

Çevresel Performans Göstergeleri

Ekonomik Performans Göstergeleri

Sosyal Performans Göstergeleri

GRI İndeksi

Çevresel Performans Göstergeleri

| Sera Gazı Emisyonları | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------|---------------------|--------|--------|--------|
| Kapsam 1 | t CO ₂ e | 17.258 | 16.578 | 14.082 |
| Kapsam 2 | t CO ₂ e | 11.667 | 12.495 | 13.036 |

| Emisyon Azaltım Oranı | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------|------|------|------|
| Karbon salımının iş hacmine oranla azaltılma oranı | % | 5 | 11 | 15 |

| Enerji ve Emisyon | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------|-------|------------|------------|------------|
| Yenilenemez Doğrudan Enerji | | | | |
| Doğal Gaz | kWh | 67.162.637 | 70.779.441 | 70.604.861 |
| Yenilenemez Dolaylı Enerji | | | | |
| Elektrik | kWh | 73.611.854 | 77.054.440 | 68.966.899 |

| Su Tüketimi | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------------------|-------------------|-------|--------|------|
| Su Tüketimi | megalitre | 1.134 | 955,79 | 649 |
| Birim Üretim Başına Su Kullanımı | ton su / ton ürün | 5,02 | 3,80 | 3,30 |

| Türüne Göre Atık Miktarları | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------|-------|------|------|------|
| Tehlikeli Atıklar | Ton | 192 | 95 | 76 |
| Tehlikesiz Atıklar | Ton | 4929 | 4555 | 8664 |
| Toplam Atık | Ton | 5121 | 4650 | 8740 |

| Kırılımlarıyla Beraber Türüne Göre Atık Miktarları | Birim | 2021 | 2022 | 2023 | |
|--|-----------------|------|---------|---------|--------|
| Tehlikeli Atıklar | Kontamine Atık | Ton | 0,28 | 1,125 | 0,48 |
| | Atık Yağ | Ton | 1,38 | 1,3 | 1,1 |
| | Atık Akü | Ton | 0 | 0 | 0,33 |
| | Atık Filtre | Ton | 3,8 | 0 | 0 |
| | Atık Pil | Ton | 0 | 0,057 | 0,02 |
| Tehlikesiz Atıklar | Atık Cam | Ton | 0 | 0 | 0 |
| | Atık Kâğıt | Ton | 1377,25 | 1061,39 | 447,48 |
| | Evsel Atık | Ton | 0 | 0 | 480,28 |
| | Elektronik Atık | Ton | 0 | 0 | 0,36 |
| | Atık Plastik | Ton | 65,53 | 0 | 0,4 |
| | Atık Metal | Ton | 0 | 0 | 0,08 |

Ekonomik Performans Göstergeleri

| Yaratılan Ekonomik Değer | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------------|-------|-------------|-------------|-------------|
| Yaratılan Ekonomik Değer (Gelirler) | USD | 326.989.276 | 389.692.859 | 507.034.277 |

| Ar-Ge ve İnovasyon | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------|-----------|------|------|------|
| Ar-Ge Yatırımı | milyon TL | 22 | 27 | 56 |

| Yurt İçi Toplam Tedarikçi Sayısı | Yurt Dışı Toplam Tedarikçi Sayısı |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| 2170 | 121 |

| İnovasyon | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------|-------|------|------|------|
| Patent Başvuru Sayısı | Adet | 1 | 1 | 3 |

| Ar-Ge | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------|-------|------|------|------|
| Ar-Ge Çalışan Sayısı | Kişi | 80 | 73 | 67 |

Üniversite İş Birliği Sayısı

| İş Birliği İsmi | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|
| Yer Fıstığı ve Fındık Tad Profiline Çıkarılması projesi kapsamında bilimsel danışmanlık/İTÜ (İstanbul Teknik Üniversitesi) | - | 1 | 1 |
| Şekeri Azaltılmış Marshmallow Geliştirilmesi projesi kapsamında akademik danışmanlık/GAÜN (Gaziantep Üniversitesi) | - | 1 | 1 |
| Tahıl Şişirme Prosesi ve Ürün Geliştirilmesi kapsamında bilimsel danışmanlık/GAÜN (Gaziantep Üniversitesi) | - | 1 | - |
| Meyve Suyu Dolgulu Jelly Şeker Geliştirilmesi projesi kapsamında akademik danışmanlık/GAÜN (Gaziantep Üniversitesi) | 1 | 1 | - |
| Marshmallow ürünlerinde "Poliol ve Çözünür Lifler Kullanımı ile Mono ve Disakkaritlerin İkamesi Sonucu Düşük Kalorili ve Ketojenik Ürün Geliştirilmesi" başlıklı 1505 Üniversite-Sanayi İş Birliği projesi hazırlanmış ve 2021 Mart ayında başvurusu yapılmıştır. Mayıs 2021'de kabul bilgisi alınmıştır. Projede birlikte çalışılacak diğer akademisyenler; Prof. Dr. Nevzat Konar, Doç. Dr. Ömer Sait Toker. | 1 | 1 | 1 |
| TÜBİTAK, 2209-B Sanayi Odaklı Lisans Bitirme Tezi Destekleme Programı kapsamında "Balkabağı Kabuğunun Kek Üretiminde Değerlendirilmesi" projesine destek verilmektedir. YTÜ (Yıldız Teknik Üniversitesi) | 1 | 1 | - |
| TÜBİTAK 2209-B Sanayi Odaklı Lisans Bitirme Tezi Destekleme Programı kapsamında "Balkabağı Vegan-Glutensiz Granola Bar Üretimi" projesine destek verilmiştir. 2022 yılında proje kapsamında YTÜ (Yıldız Teknik Üniversitesi) ile ortak yayın hazırlanıp makale yayınlanmıştır. | 1 | 1 | - |

| Üretilen Yeni Ürün Sayısı | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------|-------|------|------|------|
| | Adet | 532 | 236 | 173 |

| Ar-Ge Harcama Miktarının Ciroya Oranı | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------|------|------|------|
| | % | 0,83 | 0,46 | 0,50 |

| Tedarikçilere Yapılan Ödemelerin Yaklaşık Değeri | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-----------|-------|-------|-------|
| İthalat Miktarı | Milyon TL | 429 | 778 | 977 |
| Yurt İçi Satın Alma Miktarı | Milyon TL | 1.805 | 4.365 | 5.162 |
| TOPLAM | Milyon TL | 2.234 | 5.142 | 6.139 |
| | | | | |
| İthalat Tedarikçisi Sayısı | Adet | 119 | 111 | 121 |
| Yurt İçi Tedarikçi Sayısı | Adet | 2227 | 2291 | 2170 |

| 2022 Yılına Göre Tedarikçilerle İlgili Önemli Değişiklikler | İş İlişkisi Kesilen Tedarikçi Sayısı | Yeni Çalışılmaya Başlanan Tedarikçi Sayısı |
|--|---|---|
| Yurt Dışı | 0 | 34 |
| Yurt İçi | 6 | 158 |
| 2021 Yılına Göre Tedarikçilerle İlgili Önemli Değişiklikler | İş İlişkisi Kesilen Tedarikçi Sayısı | Yeni Çalışılmaya Başlanan Tedarikçi Sayısı |
| Yurt Dışı | 0 | 23 |
| Yurt İçi | 13 | 145 |
| 2020 Yılına Göre Tedarikçilerle İlgili Önemli Değişiklikler | İş İlişkisi Kesilen Tedarikçi Sayısı | Yeni Çalışılmaya Başlanan Tedarikçi Sayısı |
| Yurt Dışı | 0 | 30 |
| Yurt İçi | 6 | 101 |

Satın Alma Oranları

| 2021 Yılı Tedarikçi Sayısı | Oran | Tedarik Maliyeti | Oran |
|----------------------------|--------|--------------------------------|---------|
| Yurt Dışı Satın Alma | 5,07% | Yurt Dışı Satın Alma (İthalat) | 19,189% |
| Yurt İçi Satın Alma | 94,93% | Yurt İçi Satın Alma | 80,81% |
| 2022 Yılı Tedarikçi Sayısı | Oran | Tedarik Maliyeti | Oran |
| Yurt Dışı Satın Alma | 4,62% | Yurt Dışı Satın Alma (İthalat) | 15,12% |
| Yurt İçi Satın Alma | 95,38% | Yurt İçi Satın Alma | 84,88% |
| 2023 Yılı Tedarikçi Sayısı | Oran | Tedarik Maliyeti | Oran |
| Yurt Dışı Satın Alma | 5,28% | Yurt Dışı Satın Alma (İthalat) | 15,91% |
| Yurt İçi Satın Alma | 94,93% | Yurt İçi Satın Alma | 84,09% |

| Tedarikçi Sayısı | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------|--------|--------|--------|
| | Oran | | |
| Yurt Dışı Satın Alma | %5,07 | %4,62 | %5,28 |
| Yurt İçi Satın Alma | %94,93 | %95,38 | %94,93 |
| Tedarik Maliyeti | | | |
| Yurt Dışı Satın Alma | %19,19 | %15,12 | %15,91 |
| Yurt İçi Satın Alma | %80,81 | %84,88 | %84,09 |

Tedarikçi Denetimleri

| Çevresel ve/veya Sosyal Kriterler Gözetilerek Denetlenen Tedarikçiler | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| Çevresel kriterler açısından denetlenen tedarikçi sayısı | 49 | 46 | 10 |
| Denetimi başarısız sonuçlanan tedarikçi sayısı | 0 | 0 | 0 |
| Olumsuz çevresel etkisi tespit edilip, ilişik kesilmiş tedarikçi sayısı | 0 | 0 | 0 |
| Sosyal kriterler açısından denetlenen tedarikçi sayısı | 49 | 46 | 10 |
| Denetimi başarısız sonuçlanan tedarikçi sayısı | 0 | 0 | 0 |
| Olumsuz sosyal etkisi tespit edilip, ilişik kesilmiş tedarikçi sayısı | 0 | 0 | 0 |
| Sorumlu kaynaklardan gelen satın alma oranı | 0 | 0 | 0 |

Sosyal Performans Göstergeleri

Çalışan Bağlılığı

| Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti Skoru | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------|------|------|------|
| Memnuniyet Skoru (Beyaz Yaka) | % | 56 | 63 | 62 |
| Memnuniyet Skoru (Mavi Yaka) | % | 58 | 58 | 60 |

| Yeni işe alınmış (0-2 yıl) çalışanlara ait oryantasyon ve tutundurma program başarı oranı | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------|------|------|------|
| Beyaz Yaka | % | 54 | 79 | 93 |

İstihdam ve Devir

| İstihdam ve Devir | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------|-------|------|------|------|
| İşe yeni giren - Toplam | Kişi | 886 | 1212 | 1835 |
| Beyaz Yaka - İstihdam | Kişi | 161 | 117 | 100 |
| İşten ayrılan - Toplam | Kişi | 1186 | 1046 | 1263 |
| Beyaz Yaka - Devir | Kişi | 149 | 91 | 89 |

Doğum İzni

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | | |
|--|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Doğum İzni Kullanan Çalışanlar | Toplam | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek |
| Doğum iznine hak kazanan çalışanlar | 36 | 14 | 0 | 11 | 0 | 11 | 0 |
| Doğum izni kullanan çalışanlar | 306 | 14 | 90 | 11 | 90 | 11 | 90 |
| Doğum izni bittikten sonra işe dönen çalışanlar | 16 | 6 | 0 | 6 | 0 | 4 | 0 |
| Doğum izninden sonra işe dönen ve sonrasında en az 12 ay daha çalışanlar | 11 | 4 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 |

Çalışan Memnuniyeti

| Hedefler | 2018-2023 | 2025-2030 |
|--|---|---|
| Çalışan Memnuniyetini Artırmak | %65 - %100 | %70 - %100 |
| Çalışanların Gelişimine Yönelik Eğitimlerin Arttırılması | Min 20 saat/kişi - min %75 eğitim katılım | Min 15 saat/kişi - min %60 eğitim katılım |

Eğitim Verileri

| Tüm Eğitimler (Türüne Göre) | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------------------|---------------|---------------|----------------|
| Mesleki Gelişim | Kişi*Saat | 13.470 | 22.449 | 36.031 |
| Kişisel Gelişim | Kişi*Saat | 12.545 | 21.576 | 33.830 |
| İş Sağlığı ve Güvenliği | Kişi*Saat | 8.782 | 18.879 | 33.830 |
| Diğer (Kalite, Tpm, Enerji Verimliliği) | Kişi*Saat | 12.545 | 16.182 | 37.213 |
| Toplam Eğitim Saati | Kişi*Saat | 47.342 | 79.086 | 140.904 |

| Çalışan Kategorisine Göre | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------|------------------|---------------|---------------|----------------|
| Üst Düzey Yöneticiler | Kişi*Saat | 760 | 1.240 | 1.944 |
| Üst Düzey Yöneticiler | Kişi | 20 | 20 | 24 |
| Orta Düzey Yöneticiler | Kişi*Saat | 3.382 | 5.270 | 8.280 |
| Orta Düzey Yöneticiler | Kişi | 89 | 85 | 92 |
| Diğer Çalışanlar | Kişi*Saat | 43.200 | 72.576 | 130.680 |
| Diğer Çalışanlar | Kişi | 2.400 | 2.592 | 3.267 |
| Toplam | Kişi*Saat | 47.342 | 79.086 | 140.904 |

| İstihdam Türüne Göre | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------------------|---------------|---------------|----------------|
| Mavi Yaka | Kişi*Saat | 35.140 | 59.480 | 111.787 |
| Mavi Yaka | Kişi | 1.582 | 1.727 | 2.227 |
| Beyaz Yaka | Kişi*Saat | 11.810 | 19.194 | 28.556 |
| Beyaz Yaka | Kişi | 535 | 558 | 595 |
| Taşeron Çalışanları | Kişi*Saat | 392 | 412 | 561 |
| Taşeron Çalışanları | Kişi | 392 | 412 | 561 |
| Toplam | Kişi*Saat | 47.342 | 79.086 | 140.904 |
| Cinsiyete Göre | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
| Erkek | Kişi*Saat | 36.058 | 60.817 | 109.833 |
| Erkek | Kişi | 1.911 | 2.074 | 2.637 |
| Kadın | Kişi*Saat | 11.284 | 18.269 | 31.071 |
| Kadın | Kişi | 598 | 623 | 746 |
| Toplam | Kişi*Saat | 47.342 | 79.086 | 140.904 |
| Çalışanlara sağlanan çevre temalı eğitimler | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
| Eğitimler | Saat | 1,00 | 2,00 | 2,00 |
| Eğitim alanlar | Kişi | 2.117,00 | 2.285,00 | 2.822,00 |
| İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri | Birim | 2021 | 2022 | 2023 |
| Şirket Çalışanları Sayısı | Kişi | 2.117 | 2.285 | 2.822 |
| Alt İşveren Çalışanları Sayısı | Kişi | 392 | 412 | 561 |
| Toplam Katılımcı Sayısı | Kişi | 2.509 | 2.697 | 3.383 |
| Şirket Çalışanları | Kişi*Saat | 6.351 | 13.710 | 25.398 |
| Alt İşveren Çalışanları | Kişi*Saat | 392 | 412 | 561 |
| Toplam İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri | Kişi*Saat | 6.743 | 14.122 | 25.959 |

GRI İndeksi

Şölen Ocak - Aralık 2023 dönemi için GRI Standartları'na uyumlu olarak raporlama yapılmıştır. GRI Hizmetleri Ekibi, Content Index -Essentials Service kapsamında, bilgilerin GRI Standartları (GRI Standards) raporlama gereklilikleriyle uygun bir şekilde sunulduğu ve endeksteki bilgilerin paydaşlar için açık ve erişilebilir olduğunu incelemiştir.

| GRI Standardı | Açıklama | Başlıklar | Sayfa Sayısı |
|--------------------------------------|---|--|--------------|
| GRI 1: Temel 2021 | | | |
| | 2-1 Organizasyona ait ayrıntılar | 2.1 Şölen Hakkında | 8 |
| | 2-2 Sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen kuruluşlar | 1. Rapor Hakkında | 4 |
| | 2-3 Raporlama periyodu, sıklığı ve iletişim bilgisi | 1. Rapor Hakkında | 4 |
| | 2-4 Önceki raporlara göre yeniden düzenlenen bilgi | İlk raporlama olduğu için açıklama yapılmamıştır. | - |
| | 2-5 Dış denetim | Belirtilen raporlama dönemi içerisinde dış denetim uygulanmamıştır | - |
| | 2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri | 2.1 Şölen Hakkında | 8 |
| | 2-7 Çalışanlar | 7.1 Sosyal Performans Yönetimimiz, 7.2 Çalışan Memnuniyeti | 58-62 |
| GRI 2: Genel Bildirimler 2021 | 2-8 Taşeron firmaya ait çalışanlar | 7.3 Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi | 63 |
| | 2-9 Yönetişim yapısı | 3.1 Organizasyon Yapımız | 22 |
| | 2-10 En yüksek yönetim organının üyelerinin yetkinlik ve yeterliliklerinin belirlenme süreci | 3.1 Organizasyon Yapımız | 22 |
| | 2-11 En yüksek yönetim organının başkanı | 3.1 Organizasyon Yapımız | 22 |
| | 2-12 En yüksek yönetim organının kuruluşun faaliyetleri kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesindeki rolü | 3.1 Organizasyon Yapımız | 22 |
| | 2-13 Faaliyet kaynaklı oluşan etkilerin yönetilmesinde sorumluluk iradesi | 3.1 Organizasyon Yapımız | 22 |
| | 2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en yüksek yönetim organının rolü | 3.1 Organizasyon Yapımız | 22 |
| | 2-15 Çıkar çatışmalarını engelleyen süreçler | 3.6 İş Etiği ve Uyum | 27-28 |
| | 2-16 Kritik konuların en yüksek yönetim organına aktarılması süreci | 3.1 Organizasyon Yapımız | 22 |
| | 2-17 En yüksek yönetim organının yeterlilikleri | 3.1 Organizasyon Yapımız | 22 |
| | 2-18 En yüksek yönetim organının performansının değerlendirilmesi | 7.1 Sosyal Performans Yönetimimiz | 58 |
| | 2-19 Ücret politikaları | 7.1 Sosyal Performans Yönetimimiz | 58 |
| | 2-20 Ücretlerin belirlenmesine yönelik süreç | 7.1 Sosyal Performans Yönetimimiz | 58, 64 |
| | 2-21 Yıllık toplam ücret oranı | Gizlilik Kısıtlamaları: Kamuoyuna Açık Olmayan Bilgiler | - |
| | 2-22 Sürdürülebilir kalkınma stratejisine ilişkin açıklama | 4.1 Sürdürülebilirlik Yaklaşımımız | 33 |
| | 2-23 Politika taahhütleri | 3.6 İş Etiği ve Uyum | 27-28 |
| | 2-24 Politika taahhütlerinin uygulanması | 3.6 İş Etiği ve Uyum | 27-28 |

| GRI Standardı | Açıklama | Başlıklar | Sayfa Sayısı |
|--|---|--|--------------|
| GRI 1: Temel 2021 | | | |
| GRI 2: Genel Bildirimler 2021 | 2-25 Olumsuz etkileri iyileştirmeye yönelik süreçler | 5.1 Çevre Yönetimimiz | 50 |
| | 2-26 Etik ve yasal davranışla ilgili konular hakkında öneri alınması ve endişelerin dile getirilmesine yönelik mekanizmalar | 3.6 İş Etiği ve Uyum | 27-28 |
| | 2-27 Yasal mevzuata uyum | 3.6 İş Etiği ve Uyum | 27-28 |
| | 2-28 Kurumsal üyelikler | 2.6 Kurumsal Üyelikler, İmzalar ve Ödüller | 19 |
| | 2-29 Paydaş katılımı | 4.2 Önceliklendirme Matrisi ve Paydaş Katılımı | 34-35 |
| | 2-30 Toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranları | 7.3 Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi | 62-63 |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç | 4. Sürdürülebilirlik Stratejimiz | 36-40 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 4. Sürdürülebilirlik Stratejimiz | 36-40 |
| | 3-3 Öncelikli konunun yönetimi | 4. Sürdürülebilirlik Stratejimiz | 36-40 |
| GRI 200: EKONOMİK PERFORMANS SERİSİ | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç | 5. Ekonomik Performansımız | 41-48 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 5. Ekonomik Performansımız | 41-48 |
| | 3-3 Öncelikli konunun yönetimi | 5. Ekonomik Performansımız | 41-48 |
| GRI 201: Ekonomik Performans 2016 | 201-1 Üretilen ve dağıtılan doğrudan ekonomik değerler | 5. Ekonomik Performansımız | 41-48 |
| | 201-2 İklim değişikliğinin kuruluşuna finansal etkileri ve iklim değişikliği kaynaklı diğer risk ve fırsatlar | 5.3 Yatırımlarımız | 43 |
| Satınalma Uygulamaları | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuların belirlenmesine yönelik süreç | 5.5 Yerel Ekonomiye Katkı | 48 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 5.5 Yerel Ekonomiye Katkı | 48 |
| | 3-3 Öncelikli konunun yönetimi | 5.5 Yerel Ekonomiye Katkı | 48 |
| GRI 204: Satın Alma Uygulamaları 2016 | 204-1 Yerel tedarikçilere yapılan harcamaların oranı | 5.5 Yerel Ekonomiye Katkı | 48 |

| GRI Standardı | Açıklama | Başlıklar | Sayfa Sayısı |
|---|--|--|--------------|
| Yolsuzlukla Mücadele | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 3.7 Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele | 29 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 3.7 Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele | 29 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 3.7 Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele | 29 |
| GRI 205: Yolsuzlukla Mücadele 2016 | 205-1 Yolsuzlukla ilgili riskler bakımından değerlendirilen operasyonlar | 3.7 Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele | 29 |
| | 205-2 Yolsuzlukla mücadele politika ve prosedürleri ile ilgili iletişim ve eğitim | 3.7 Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele | 29 |
| | 205-3 Teyit edilmiş yolsuzluk olayları ve alınan önlemler | 3.7 Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele | 29 |
| Rekabete Aykırı Davranış | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 3.8 Rekabete Aykırı Davranışlarla Mücadele | 29 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 3.8 Rekabete Aykırı Davranışlarla Mücadele | 29 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 3.8 Rekabete Aykırı Davranışlarla Mücadele | 29 |
| GRI 206: Rekabete Aykırı Davranış 2016 | 206-1 Rekabete aykırı davranışlara, antitröstleşme ve teknelci uygulamalar için yasal işlemler | 3.8 Rekabete Aykırı Davranışlarla Mücadele | 29 |
| Vergi | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 5.3 Vergi Yaklaşımımız | 47 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 5.3 Vergi Yaklaşımımız | 47 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 5.3 Vergi Yaklaşımımız | 47 |
| GRI 207: Vergi 2019 | 207-1 Vergi Yaklaşımı | 5.3 Vergi Yaklaşımımız | 47 |
| | 207-2 Vergi yönetişi, kontrolü ve risk yönetimi | 5.3 Vergi Yaklaşımımız | 47 |

| GRI Standardı | Açıklama | Başlıklar | Sayfa Sayısı |
|---|---|---|--------------|
| GRI 300: ÇEVRESEL STANDARTLAR SERİSİ | | | |
| Enerji | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 6.2. Enerji Verimliliği, Sera Gazı Yönetimi ve Net Sıfır'a Yolculuğumuz | 51-52 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 6.2. Enerji Verimliliği, Sera Gazı Yönetimi ve Net Sıfır'a Yolculuğumuz | 51-52 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 6.2. Enerji Verimliliği, Sera Gazı Yönetimi ve Net Sıfır'a Yolculuğumuz | 51-52 |
| GRI 302: Enerji 2016 | 302-1 Kurum içi enerji tüketimi | 6.2. Enerji Verimliliği, Sera Gazı Yönetimi ve Net Sıfır'a Yolculuğumuz | 51-52 |
| | 302-2 Kurum dışı enerji tüketimi | 6.2. Enerji Verimliliği, Sera Gazı Yönetimi ve Net Sıfır'a Yolculuğumuz | 51-52 |
| | 302-4 Enerji tüketiminin azaltılması | 6.2. Enerji Verimliliği, Sera Gazı Yönetimi ve Net Sıfır'a Yolculuğumuz | 51-52 |
| | 302-5 Ürün ve hizmetlerin enerji gereksinimlerinde azalma | 6.2. Enerji Verimliliği, Sera Gazı Yönetimi ve Net Sıfır'a Yolculuğumuz | 51-52 |
| Su | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 6.3. Su Verimliliği ve Atık Su Yönetimi | 53 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 6.3. Su Verimliliği ve Atık Su Yönetimi | 53 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 6.3. Su Verimliliği ve Atık Su Yönetimi | 53 |
| GRI 303: Su Tüketimi ve Deşarj 2018 | 303-4 Su deşarjı | 6.3. Su Verimliliği ve Atık Su Yönetimi | 53 |
| | 303-5 Su tüketimi | 6.3. Su Verimliliği ve Atık Su Yönetimi | 53 |
| Emisyonlar | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 6.2. Enerji Verimliliği, Sera Gazı Yönetimi ve Net Sıfır'a Yolculuğumuz | 51-52 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 6.2. Enerji Verimliliği, Sera Gazı Yönetimi ve Net Sıfır'a Yolculuğumuz | 51-52 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 6.2. Enerji Verimliliği, Sera Gazı Yönetimi ve Net Sıfır'a Yolculuğumuz | 51-52 |
| GRI 305: Emisyonlar 2016 | 305-1 Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları | 6.2. Enerji Verimliliği, Sera Gazı Yönetimi ve Net Sıfır'a Yolculuğumuz | 51-52 |
| | 305-2 Dolaylı (Kapsam 2) sera gazı emisyonları | 6.2. Enerji Verimliliği, Sera Gazı Yönetimi ve Net Sıfır'a Yolculuğumuz | 51-52 |
| | 305-5 Sera gazı emisyonlarının azaltılması | 6.2. Enerji Verimliliği, Sera Gazı Yönetimi ve Net Sıfır'a Yolculuğumuz | 51-52 |

| GRI Standardı | Açıklama | Başlıklar | Sayfa Sayısı |
|---|---|---|--------------|
| Atık | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 6.4. Döngüsellik ve Atık Yönetimi | 54-55 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 6.4. Döngüsellik ve Atık Yönetimi | 54-55 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 6.4. Döngüsellik ve Atık Yönetimi | 54-55 |
| GRI 306: Atıklar 2020 | 306-3 Atık üretimi | 6.4. Döngüsellik ve Atık Yönetimi | 54-55 |
| | 306-4 Bertaraftan uzaklaştırılan atık | 6.4. Döngüsellik ve Atık Yönetimi | 54-55 |
| | 306-5 Bertaraf edilen atık | 6.4. Döngüsellik ve Atık Yönetimi | 54-55 |
| Tedarikçilerin Çevresel Bakımdan Değerlendirmesi | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 3.9 Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi | 30-31 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 3.9 Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi | 30-31 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 3.9 Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi | 30-31 |
| GRI 308: Tedarikçilerin Çevresel Bakımdan Değerlendirmesi 2016 | 308-1 Çevresel kriterler bakımından değerlendirilen yeni tedarikçi sayısı | 3.9 Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi | 30-31 |
| | 308-2 Tedarik zincirindeki belirgin ölçekte mevcut ve olası olumsuz çevresel etkiler ve alınan önlemler | 3.9 Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi | 30-31 |
| GRI 400: SOSYAL STANDARTLAR SERİSİ | | | |
| İstihdam | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 7.1 Sosyal Performans Yönetimimiz | 58 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 7.1 Sosyal Performans Yönetimimiz | 58 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 7.1 Sosyal Performans Yönetimimiz | 58 |
| GRI 401: İstihdam 2016 | 401-1 İşe yeni alınan çalışanlar ve çalışan devri | 7.2 Çalışan Memnuniyeti | 59-61 |
| | 401-2 Geçici ve yarı zamanlı çalışanlara sağlanmayan ancak tam zamanlı çalışanlara sağlanan faydalar | 7.1 Sosyal Performans Yönetimimiz | 58 |
| | 401-3 Doğum/Ebeveyn izni | 7.2 Çalışan Memnuniyeti | 59-61 |

| GRI Standardı | Açıklama | Başlıklar | Sayfa Sayısı |
|--|--|--|--------------|
| Çalışma/Yönetim İlişkileri | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 7.1 Sosyal Performans Yönetimimiz | 58 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 7.1 Sosyal Performans Yönetimimiz | 58 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 7.1 Sosyal Performans Yönetimimiz | 58 |
| İş Sağlığı ve Güvenliği | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 7.5 İş Sağlığı ve Güvenliği | 66-68 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 7.5 İş Sağlığı ve Güvenliği | 66-68 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 7.5 İş Sağlığı ve Güvenliği | 66-68 |
| GRI 403: İş Sağlığı ve Güvenliği 2018 | 403-1 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi | 7.5 İş Sağlığı ve Güvenliği | 66-68 |
| | 403-2 Yaralanma türleri ve yaralanma oranları, meslek hastalıkları, kayıp günler, devamsızlık ve işle bağlantılı ölüm sayısı | 7.5 İş Sağlığı ve Güvenliği | 66-68 |
| | 403-3 İş sağlığı hizmetleri | 7.5 İş Sağlığı ve Güvenliği | 66-68 |
| | 403-4 İş sağlığına ve güvenliğine çalışanların katılımı, danışma ve iletişim | 7.5 İş Sağlığı ve Güvenliği | 66-68 |
| | 403-5 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan eğitimi | 7.5 İş Sağlığı ve Güvenliği | 66-68 |
| | 403-6 Çalışan sağlığının teşvik edilmesi | 7.5 İş Sağlığı ve Güvenliği | 66-68 |
| | 403-7 İş ilişkileriyle doğrudan bağlantılı iş sağlığı ve güvenliği etkilerinin önlenmesi ve azaltılması | 7.5 İş Sağlığı ve Güvenliği | 66-68 |
| | 403-9 İş kaynaklı yaralanmalar | 7.5 İş Sağlığı ve Güvenliği | 66-68 |
| | 403-10 İş kaynaklı hasta vakaları | 7.5 İş Sağlığı ve Güvenliği | 66-68 |
| Eğitim ve Öğretim | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 7.3 Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi | 62-63 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 7.3 Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi | 62-63 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 7.3 Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi | 62-63 |
| GRI 404: Eğitim ve Öğretim 2016 | 404-1 Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati | 7.3 Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi | 62-63 |
| | 404-2 Çalışan gelişimini destekleyen yetenek yönetimi ve yaşam boyu öğrenim programları | 7.3 Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi | 62-63 |

| GRI Standardı | Açıklama | Başlıklar | Sayfa Sayısı |
|---|---|---|--------------|
| Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 7.4 Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık | 64-65 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 7.4 Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık | 64-65 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 7.4 Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık | 64-65 |
| GRI 405: Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği 2016 | 405-1 Yönetişim organlarının ve çalışanların çeşitliliği | 7.4 Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık | 64-65 |
| Ayrımcılığın Önlenmesi | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 7.4 Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık | 64-65 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 7.4 Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık | 64-65 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 7.4 Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık | 64-65 |
| Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 3.2 Kurumsal Risk Yönetimi | 24 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 3.2 Kurumsal Risk Yönetimi | 24 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 3.2 Kurumsal Risk Yönetimi | 24 |
| GRI 407: Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı 2016 | 407-1 Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının risk altında olabileceği operasyonlar ve tedarikçiler | 3.2 Kurumsal Risk Yönetimi | 24 |
| Zorla veya Cebren Çalıştırma | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 3.6 İş Etiği ve Uyum | 27-28 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 3.6 İş Etiği ve Uyum | 27-28 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 3.6 İş Etiği ve Uyum | 27-28 |
| GRI 409: Zorla veya Cebren Çalıştırma 2016 | 409-1 Zorla veya zorunlu çalıştırma olayları için önemli risk altındaki operasyonlar ve tedarikçiler | 3.6 İş Etiği ve Uyum | 27-28 |

| GRI Standardı | Açıklama | Başlıklar | Sayfa Sayısı |
|--|--|---|--------------|
| Yerel Toplular | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 7.6 Kurumsal Sosyal Sorumluluk | 69-70 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 7.6 Kurumsal Sosyal Sorumluluk | 69-70 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 7.6 Kurumsal Sosyal Sorumluluk | 69-70 |
| GRI 413: Yerel Toplular 2016 | 413-1 Yerel toplum katılımı, etki değerlendirmeleri ve gelişim programlarının uygulandığı operasyonlar | 7.6 Kurumsal Sosyal Sorumluluk | 69-70 |
| Tedarikçi Sosyal Değerlendirmesi | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 3.9 Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi | 30-31 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 3.9 Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi | 30-31 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 3.9 Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi | 30-31 |
| GRI 414: Tedarikçilerin Sosyal Değerlendirmesi 2016 | 414-1 Sosyal açıdan izlenen/denetlenen yeni tedarikçiler | 3.9 Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi | 30-31 |
| | 414-2 Tedarik zincirinde görülen olumsuz sosyal etkiler ve alınan önlemler | 3.9 Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi | 30-31 |
| Müşteri Sağlığı ve Güvenliği | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 3.4 Gıda Güvenliği ve Kalite | 23 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 3.4 Gıda Güvenliği ve Kalite | 23 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 3.4 Gıda Güvenliği ve Kalite | 23 |
| GRI 416: Müşteri Sağlığı ve Güvenliği 2016 | 416-1 Ürün ve hizmet kategorilerinin sağlık ve güvenlik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi | 3.4 Gıda Güvenliği ve Kalite | 23 |
| | 416-2 Ürün ve hizmetlerin sağlık ve güvenlik etkileri ile ilgili uyumsuzluk vakaları | 3.4 Gıda Güvenliği ve Kalite | 23 |
| Müşteri Gizliliği | | | |
| GRI 3: Öncelikli Konular 2021 | 3-1 Öncelikli konuları belirleme süreci | 3.6 Bilgi Güvenliği | 25 |
| | 3-2 Öncelikli konuların listesi | 3.6 Bilgi Güvenliği | 25 |
| | 3-3 Öncelikli konuların yönetimi | 3.6 Bilgi Güvenliği | 25 |
| GRI 418: Müşteri Gizliliği 2016 | 418-1 Müşteri gizliliğinin ihlali ve müşteri verilerinin kaybı ile ilgili doğrulanmış şikâyetler | 3.6 Bilgi Güvenliği | 25 |



www.solen.com.tr